



دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی درمانی تهران
معاونت آموزشی
مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش

برنامه‌ی راهبردی
مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش
علوم پزشکی دانشگاه

بهمن ماه ۱۳۹۳

اسامی اعضای مشارکت کننده در تدوین برنامه‌ی راهبردی مرکز:

تدوین کنندگان (به ترتیب حروف الفبا):

مدیر واحد برنامه‌ریزی آموزشی، عضو هیأت علمی دانشکده فناوری‌های نوین	دکتر شرمین خرازی	۱
کارشناس مسؤل واحد برنامه‌ریزی آموزشی	سپند ریاضی	۲
مدیر واحد دانش پژوهی و جشنواره‌های آموزشی، عضو هیأت علمی دانشکده پزشکی	دکتر رضا شریعت محبری	۳
مدیر واحد رسانه‌ها و همکاری‌های برون‌سازمانی، عضو هیأت علمی دانشکده پرستاری و مامایی	دکتر هومن شهسواری	۴
مدیر واحد بیمار استاندارد شده، عضو هیأت علمی مرکز مطالعات و توسعه آموزش	دکتر ماندانا شیرازی	۵
مدیر واحد ارزیابی و ارزشیابی، عضو هیأت علمی دانشکده دندانپزشکی	دکتر لیلیا صدیق پور	۶
مدیر واحد طرح‌های توسعه در آموزش، عضو هیأت علمی دانشکده پزشکی	دکتر فرزاد فاتحی	۷
کارشناس مسؤل ارزشیابی برنامه‌های آموزشی، دانشجوی دکترای تخصصی آموزش پزشکی	دکتر رقیه گندمکار	۸
مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، عضو هیأت علمی دانشکده پزشکی	دکتر عظیم میرزاده	۹
مدیر واحد توان‌مندسازی مدرسین، عضو هیأت علمی دانشکده پزشکی	دکتر نیکو نیک نفس	۱۰

همکاران (به ترتیب حروف الفبا):

مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده دندانپزشکی	دکتر افسانه پاکدامن	۱
مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده علوم تغذیه و رژیم شناسی	دکتر ابوالقاسم جزایری	۲
معاون آموزشی دانشکده پیراپزشکی	دکتر وحید چنگیزی	۳
معاون آموزشی دانشکده علوم تغذیه و رژیم شناسی	دکتر محمدجواد حسین‌زاده	۴
مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده پیراپزشکی	دکتر سمیرا رجائی	۵
معاون آموزشی دانشکده بهداشت	دکتر ساسان رضایی	۶
مدیر گروه پزشکی اجتماعی دانشکده پزشکی	دکتر محمد شریعتی	۷
مدیر مرکز امور هیأت علمی معاونت آموزشی دانشگاه، عضو هیأت علمی دانشکده دندانپزشکی	دکتر نوشین شکوهی نژاد	۸
معاون آموزشی گروه آموزش پزشکی، عضو هیأت علمی دانشکده دندانپزشکی	دکتر شیوا شیرازیان	۹
مدیر دفتر توسعه آموزش بیمارستان شریعتی	دکتر آناهیتا صادقی	۱۰
معاون آموزشی دانشکده توانبخشی	دکتر بهروز عطاریاشی مقدم	۱۱
معاون آموزشی دانشکده پرستاری و مامایی	دکتر شهرزاد غیاثوندیان	۱۲
معاون آموزشی دانشکده طب سنتی	دکتر محمدرضا فروتوک زاده	۱۳
مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده مجازی	دکتر میترا قریب	۱۴
مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده توانبخشی	دکتر نسترن قطبی	۱۵
معاون آموزشی دانشکده فناوری‌های نوین	دکتر حسین قنبری	۱۶
مدیر دفتر توسعه آموزش بیمارستان امام خمینی (ره)	دکتر امیر کشوری	۱۷
معاون آموزش علوم پایه و تحصیلات تکمیلی دانشکده پزشکی	دکتر ابوالفضل گلستانی	۱۸
مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده فناوری‌های نوین	دکتر نسرین لطفی	۱۹
معاون آموزشی دانشکده مجازی	دکتر ریثا مجتهدزاده	۲۰
مدیر دفتر توسعه آموزش دانشکده داروسازی	دکتر علی محمدی	۲۱
کارشناس دفتر توسعه آموزش دانشکده پزشکی، دانشجوی دکترای تخصصی آموزش پزشکی	دکتر سارا مرتاض هجری	۲۲
مدیر مرکز مهارت‌های بالینی دانشکده پزشکی، دانشجوی دکترای تخصصی آموزش پزشکی	رسول معصومی	۲۳
عضو هیأت علمی دانشکده پزشکی گروه کودکان، مرکز طبی کودکان	دکتر الهه ملکان راد	۲۴
معاون آموزشی دانشکده دندانپزشکی	دکتر سکینه نیکزاد	۲۵

به نام آن که جان را فکرت آموخت

پیشگفتار

بر اساس تجربیات به دست آمده در قریب به دو دهه از فعالیت‌های مراکز مطالعات و توسعه آموزش در سطح کشور به نظر می‌رسد کماکان بزرگ‌ترین چالش پیش روی این مراکز موضوع ضریب نفوذ پایین توسعه آموزش در گروه‌های آموزشی/دانشکده‌های تابعه است. به بیان دیگر هر چند تلاش‌های زیادی برای تحول کیفی آموزش در این مراکز صورت گرفته است اما به دلایل متعددی شاهد فراگیر شدن فرهنگ تحول‌گرایی آموزشی در سطح گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها نیستیم. در واقع در بسیاری مواقع موضوع توسعه آموزش به مقوله توسعه مرکز توسعه آموزش محدود شده است. در این راستا مراکز مطالعات به اقدامات متعددی می‌پردازند که هر چند هر کدام می‌تواند بخشی از یک پازل کلی توسعه آموزش باشد اما در شرایط نبود یک راهبرد همه‌جانبه برای تحول آموزشی این فعالیت‌ها نتوانسته‌اند به میزان مورد انتظار به بهبود کیفیت آموزش در سطح اجرایی یعنی دوره‌های آموزشی بیانجامد.

اکنون با گذشت بیش از یک دهه از اولین برنامه‌ریزی راهبردی مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه، زمان آن فرا رسیده است که با بررسی نقاط قوت و ضعف و تهدیدها و فرصت‌های موجود، دور جدیدی از برنامه‌ریزی راهبردی را فعال سازد تا افق پیش روی مرکز در حداقل پنج سال آینده را روشن نماید.

روش‌شناسی تدوین برنامه‌ی راهبردی

توصیف و تبیین چگونگی تدوین این برنامه مستلزم تعیین و تدوین عناصر راهبردی و یا ارکان جهت ساز آن است که ضمن تلاش برای بیان موجز در خصوص هر یک از این ارکان در این بخش، نحوه‌ی تکوین و تکمیل این برنامه توضیح داده شده است.

عناصر راهبردی (ارکان جهت ساز):

۱. تدوین بیانیه‌ی مأموریت: در این بخش تلاش شده است که با نگارش جملات و عبارات ساده، شفاف و علمی، ضمن بیان رسالت و حوزه‌ی فعالیت این مرکز، مقاصد سازمانی آن از سایر سازمان‌ها و مراکز مشابه، متمایز شود.

۲. تدوین چشم‌انداز: این بخش با هدف آفریدن آینده، نه پیش‌بینی آینده ترسیم شده و نشانگر تصورات مطلوبی است که این مرکز تمایل دارد ذینفعان و مخاطبان در داخل و خارج از کشور، نسبت به آن داشته باشند.

۳. تدوین اهداف کلان مرکز: این اهداف، مقاصد مشخصی هستند که به منظور تحقق آرمان برای بازه‌ی زمانی سه تا پنج سال، تعریف شده است.

۴. تدوین اهداف اختصاصی حوزه‌های هشت‌گانه‌ی مرکز: این اهداف، به منظور بیان مقاصد مشخص هر یک از واحدهای مرکز و با توجه به حوزه‌های تخصصی فعالیت‌های هر یک از آنها، نگارش شده‌اند.

۵. در نگارش اهداف، اسناد بالادستی مربوطه، از جمله استانداردهای اعتباربخشی مراکز مطالعات و نقشه علمی دانشگاه، در نظر گرفته شده‌اند. شناخت و تحلیل عوامل درونی و بیرونی: همهی تعاریف مطرح در مورد «استراتژی» یا «راهبرد» در ارتباط با این نکته نظری مشترک دارند که راهبرد، بهره‌گیری از فرصت‌ها و مقابله با تهدیدها با تکیه بر توان‌مندی‌های درونی و در نظر گرفتن محدودیت‌ها و نقاط ضعف است. بنابر این دستیابی به راهبردهای مرکز مستلزم فرایند خودارزیابی تمامی واحدهای مرکز و تحلیل عوامل درونی و بیرونی بوده که پیش از مبادرت به انجام این طرح، فرایند مزبور تحقق یافته است. در انجام خودارزیابی و همچنین برای شناسایی و تحلیل عوامل محیطی، سطح دانشگاه درونی و خارج از دانشگاه بیرونی در نظر گرفته شده است.

۶. تدوین راهبردها: در این طرح، به منظور استخراج راهبردها از ابزار آنالیز SWOT، استفاده شده است. به این صورت که ابتدا تحلیل عوامل درونی و بیرونی صورت پذیرفته و پس از آن، ضمن تشکیل ماتریس SWOT، راهبردهای ترکیبی استخراج شد.

چهار ترکیب عمده‌ی استراتژیک در این آنالیز عبارتند از:

- ✓ راهبردهای (قوت‌ها/ فرصت‌ها) (S/O): استفاده از فرصت‌های محیطی با تکیه بر قوت‌ها
- ✓ راهبردهای (قوت‌ها/ تهدیدها) (S/T): به حداقل رساندن تهدیدها با استفاده از قوت‌ها
- ✓ راهبردهای (ضعف‌ها/ فرصت‌ها) (W/O): به حداقل رساندن ضعف‌ها با بهره‌گیری از فرصت‌ها
- ✓ راهبردهای (ضعف‌ها/ تهدیدها) (W/T): به حداقل رساندن ضعف‌های داخلی و اجتناب از تهدیدهای خارجی

جدول مربوط به ماتریس شرح داده شده، در ذیل درج شده است:

راهبردهای حاصل از ماتریس نقاط قوت، نقاط ضعف، فرصت‌ها و تهدیدها

نقاط قوت - S	نقاط ضعف - W	
راهبردهای SO بهره‌برداری از فرصت‌ها با بهره‌جستن از نقاط قوت	راهبردهای WO از بین بردن نقاط ضعف با بهره‌جستن از فرصت‌ها	فرصت‌ها - O
راهبردهای ST استفاده از نقاط قوت برای احتراز از تهدیدها	راهبردهای WT کاهش نقاط ضعف و پرهیز از تهدیدها	تهدیدها - T

۷. بهره‌مندی از نظرات ارزشمند صاحب‌نظران و اندیشمندان حوزه‌ی آموزش پزشکی در سطح دانشگاه: به منظور بهره‌مندی از آرای علمی و تجارب ارزشمند صاحب‌نظران و اندیشمندان حوزه‌ی آموزش پزشکی، با تشکیل نشستی، یکی دیگر از ارکان مهم جهت ساز این طرح محقق شد.

بیانیهی مأموریت مرکز مطالعات و توسعهی آموزش علوم پزشکی دانشگاه

مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی تهران ارتقای کیفیت آموزش به منظور ارتقای سلامت جامعه در گستره دانشگاه علوم پزشکی تهران را مأموریت اصلی خود می‌داند. مرکز این مأموریت را از طریق سیاستگذاری، برنامه‌ریزی، پایش و نظارت و در موارد لزوم اجرای فعالیت‌های توسعه‌ای آموزش در سطح دانشگاه، دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی و تلاش برای ارتقای منزلت آموزش در گستره وسیع دانشگاه محقق می‌سازد. مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه بر این باور است که تمام محیط‌های آموزشی در سطح دانشگاه عرصه توسعه آموزش علوم پزشکی است. لذا تمامی اعضای هیات علمی، دانشجویان، مسؤولان، کارشناسان و دانش‌آموختگان دانشگاه را همکاران خود برای تحقق این امر خطیر، ضروری و پیچیده می‌داند.

چشم‌انداز مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه

چشم‌انداز مرکز تبدیل به نهادی شناخته شده و مؤثر در ارتقای کیفیت آموزش در بین جامعه دانشگاهی، مدیران و اعضای هیأت علمی دانشگاه است که از قابلیت همکاری با این نهادها برای بهبود مستمر و ارتقای منزلت آموزش در دانشگاه برخوردار است.

در این راستا هدف نهایی فعالیت‌های مرکز تبدیل گروه‌های آموزشی، دانشکده‌ها و مراکز آموزشی - درمانی تابعه دانشگاه به کانون‌های درون زاد توسعه آموزش است که کلیه فعالیت‌های آموزشی خود را بر اساس بهترین شواهد موجود ساماندهی کرده، مستمرا در جهت ارتقا و تضمین کیفیت آموزشی خود اقدام نموده و در جهت تولید علم در این حوزه فعال باشند.

علاوه بر این مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه خواهد کوشید تا ضمن حفظ جایگاه ممتاز خود در سطح کشوری، در سطح منطقه‌ای نیز به عنوان نهادی مؤثر و کارآمد در عرصه توسعه آموزش، با قابلیت ارائه مشاوره به مراکز مشابه و نیز مناسب برای همکاری‌های منطقه‌ای شناخته شود.

اهداف کلان^۱ مرکز مطالعات و توسعهی آموزش علوم پزشکی دانشگاه

- G_۱ گسترش^۲ برنامه‌ریزی درون زاد توسعه آموزش در سطح دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی
- G_۲ نهادینه‌سازی آموزش و سیاستگذاری آموزشی مبتنی بر بهترین شواهد در دانشگاه
- G_۳ استقرار نظام تضمین کیفیت آموزش در سطح دانشگاه
- G_۴ سامان‌دهی توسعه‌ی برنامه‌های آموزشی جدید و بازنگری برنامه‌های آموزشی در حال اجرا
- G_۵ گسترش هدف‌مند دوره‌های توان‌مندسازی آموزشی در دو سطح سازمانی و فردی
- G_۶ گسترش فعالیت‌های بین‌المللی و منطقه‌ای مرکز و تبدیل آن به مرکز مشاور مراکز آموزش عالی علوم پزشکی در سطح منطقه

^۱ Goals

^۲ منظور از گسترش، گسترش کمی و کیفی است.

- G₇. ارتقای کمی و کیفی نشر فعالیت‌های نوآورانه آموزشی
- G₈. افزایش طرح‌های توسعه‌ای آموزش و پژوهش‌های آموزشی در سطح دانشگاه
- G₉. گسترش فعالیت‌های دانشجویی در حوزه آموزش پزشکی
- G₁₀. ارتقای کمی و کیفی به کارگیری شبیه‌سازی در حوزه‌ی آموزش دانشگاه

راهبردهای کلی

- ۱- افزایش کمی و کیفی توان کارشناسی گروه‌ها/دانشکده‌ها در حوزه توسعه آموزش پزشکی
- ۲- افزایش توان ارائه‌ی مشاوره مرکز و دفاتر توسعه آموزش به گروه‌های آموزشی و دانشکده‌ها
- ۳- پایش و نظارت مستمر بر روند اجرای شیوه‌نامه‌های ارزشیابی دوره‌های آموزشی در دانشکده‌های تابعه
- ۴- توان‌مندسازی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی در زمینه‌ی ارزشیابی دوره‌ها، فراگیران و اعضای هیات علمی
- ۵- جهت‌دهی بازنگری برنامه‌های درسی دایر با توجه به رویکرد برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی
- ۶- تأکید بر طراحی و ارائه‌ی برنامه‌ی درسی پس از انجام گام نیازسنجی، برای کنترل توسعه‌ی کمی برنامه‌های درسی
- ۷- هدف‌گذاری صحیح دوره‌های توان‌مندسازی (مدرس، دانشور^۳ و لیدر آموزشی)
- ۸- تنوع بخشی به روش‌های توان‌مندسازی و محیط‌های یادگیری به ویژه در بعد مجازی سازی
- ۹- گسترش دامنه فعالیت‌های توان‌مندسازی به دستیاران و دانشجویان
- ۱۰- همکاری با معاونت بین‌الملل دانشگاه برای توسعه‌ی همکاری‌های بین‌المللی
- ۱۱- راه‌اندازی وب‌سایت انگلیسی مرکز و فراهم آوردن امکان معرفی پتانسیل‌های مرکز برای همکاری‌های ملی و بین‌المللی
- ۱۲- پایش و ارائه‌ی راهکار برای بهبود، تسهیل و تسریع روند ارسال، بررسی و تصویب طرح‌های توسعه‌ای
- ۱۳- تلاش برای افزایش بودجه‌ی اختصاص داده‌شده به طرح‌های توسعه‌ای
- ۱۴- پیگیری راه‌اندازی مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی
- ۱۵- بازنگری در آیین‌نامه جشنواره آموزشی با رویکرد تقویت احساس مشارکت اعضای هیات علمی
- ۱۶- افزایش حمایت از دانشجویان فعال در عرصه طرح‌های توسعه آموزشی و پژوهش‌های آموزشی
- ۱۷- تربیت و استانداردسازی بیمار نمایان به منظور افزایش توانایی پاسخ‌گویی به نیازهای روزافزون گروه‌های آموزشی
- ۱۸- تقویت ارتباط دفتر بیماران استاندارد شده با گروه‌های آموزشی

پیوست

اهداف اختصاصی^۴

و تحلیل عوامل درونی و بیرونی

به تفکیک حوزه‌های هفت‌گانه‌ی مرکز

^۴ Specific Objectives

حیطه ارزشیابی

اهداف اختصاصی

- SO₁ تدوین، تصویب و پیگیری اجرایی شدن آیین نامه ارزشیابی اعضای هیات علمی دانشگاه با تأکید بر:
- تکمیل روند ارزشیابی مبتنی بر شبکه اعضای هیات علمی در دانشگاه
 - پوشش قریب به صد در صدی اعضای هیات علمی در ارزشیابی مستمر
- SO₂ استقرار نظام تضمین کیفیت دوره‌های آموزشی از طریق فعال سازی روند ارزشیابی دوره‌های آموزشی در دانشکده‌های تابعه و به کارگیری نتایج ارزشیابی‌ها برای ارتقای کیفیت دوره‌ها
- SO₃ ارتقای کیفی ارزیابی فراگیران در سطح دانشگاه از طریق استقرار نظام جامع ارزیابی فراگیران (تدوین، تصویب و اجرای آیین نامه نظام جامع ارزیابی فراگیران و شیوه نامه های مرتبط)

نقاط قوت

- ۱- وجود نیروی متخصص ارزشیابی در مرکز مطالعات دانشگاه
 - ۲- تمایل، اراده و حمایت مدیران و مسئولان دانشگاه بر انجام ارزشیابی اعضای هیات علمی
 - ۳- حمایت و پیگیری مدیران و مسئولان دانشگاه بر انجام ارزشیابی مبتنی بر شبکه
 - ۴- وجود نیروی متخصص و با تجربه در زمینه نرم افزارهای کامپیوتری و ارزشیابی آنلاین در مرکز مطالعات دانشگاه
 - ۵- سابقه انجام ارزشیابی اعضای هیات علمی در سنوات گذشته و در نتیجه تسهیل در اجرای ارزشیابی
 - ۶- حمایت و پیگیری مدیران و مسئولان دانشگاه بر انجام ارزشیابی‌ها
- وجود کارشناس کافی در واحد ارزشیابی به منظور پیگیری امور

نقاط ضعف

- ۱- کند بودن روند کار
- ۲- دشواری پوشش نیازهای دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مختلف در یک آیین نامه واحد ارزشیابی هیات علمی
- ۳- کامل نبودن بانک‌های اطلاعاتی مورد نیاز
- ۴- نبود نیروی متخصص کافی در سطح دانشکده‌ها
- ۵- کمبود کارشناسان ماهر در سطح دانشکده‌ها
- ۶- گستردگی مکانی و تنوع نیاز دانشکده‌ها
- ۷- دشواری ارزشیابی اعضای هیات علمی مدعو
- ۸- ناآشنایی گروه‌های آموزشی با مقوله ارزشیابی برنامه شامل مفاهیم، روش‌های اجرا و تاثیرات مفید آن
- ۹- زمان‌بر بودن فرایند بازخورد به دانشکده‌ها
- ۱۰- عدم فرهنگ سازی و آموزش در زمینه استقرار یک نظام تضمین کیفیت
- ۱۱- نگاه سنتی به ارزیابی دانشجو و ناآشنایی با مفاهیم جدید ارزیابی دانشجو مانند ارزیابی برنامه‌ریزی شده

فرصت‌ها

- ۱- تاثیر ارزشیابی کیفیت تدریس در ارتقای اعضای هیات علمی (آیین نامه ارتقا)
- ۲- تاکید استانداردهای اعتباربخشی مراکز مطالعات بر ارزشیابی مبتنی بر شبکه
- ۳- تاکید استانداردهای اعتباربخشی موسسه ای (ASIC) بر ارزشیابی دوره‌های آموزشی
- ۴- تاکید استانداردهای کشوری در قالب برنامه‌های آموزشی کشوری برخی از برنامه‌ها بر ارزشیابی دوره‌های آموزشی
- ۵- رویکرد اخیر شواهد آموزش پزشکی در دنیا بر ارزیابی برنامه‌ریزی شده در حوزه ارزیابی فراگیر

تهدیدها

- ۱- لزوم تغییر در محتوای آیین نامه در صورت ایجاد تغییرات در آیین نامه ارتقای اعضای هیات علمی
- ۲- نبود یک نرم افزار جامع، با کاربری آسان و مبتنی بر نیاز دانشگاه‌های علوم پزشکی در سطح کشور
- ۳- تغییرات در نرخ ارز و بی ثباتی قیمت‌ها به منظور رسیدن به توافق با شرکت‌های نرم‌افزاری
- ۴- در نظر نگرفتن ارزشیابی برنامه به صورت استقرار نظام تضمین کیفیت در استانداردهای اعتباربخشی کشوری و تنها در نظر گرفتن ارزشیابی در بخش استانداردهای مربوط به برنامه درسی

راهبردها

- ۱- تدوین آیین نامه‌ی ارزشیابی اعضای هیات علمی با در نظر گرفتن آخرین ویرایش آیین نامه‌ی ارتقا
- ۲- راه‌اندازی ارزشیابی اعضای هیات علمی مبتنی بر شبکه در تمام دانشکده‌ها به منظور افزایش نرخ پاس‌دهی و دسترسی به اطلاعات پایه
- ۳- ارزشیابی تمامی اعضای هیات علمی بر اساس آیین نامه‌ی مصوب دانشگاه
- ۴- پایش و نظارت مستمر بر روند اجرای شیوه نامه‌های ارزشیابی دوره‌های آموزشی در دانشکده‌های تابعه
- ۵- توان‌مندسازی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی در زمینه ارزشیابی دوره‌ها
- ۶- فعال سازی نظام تضمین/ارتقای کیفیت از طریق اتصال روند سیاست‌گذاری و برنامه ریزی با روند ارزشیابی دوره‌های آموزشی
- ۷- پایش و نظارت مستمر بر روند اجرای شیوه نامه‌های ارزیابی فراگیران در دانشکده‌های تابعه
- ۸- توان‌مندسازی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی در زمینه ارزیابی فراگیران
- ۹- نظارت مرکز بر فضای فیزیکی و نیروی انسانی در اختیار دفاتر توسعه

حیطه برنامه‌ریزی آموزشی

اهداف اختصاصی

- SO_۴ فعال سازی روند بازنگری برنامه‌های دوره‌های آموزشی دایر در دانشکده‌های تابعه با رویکرد برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی
- SO_۵ ساماندهی روند نیازسنجی، پیشنهاد، بررسی و تصویب برنامه‌های آموزشی جدید برای ارسال به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

نقاط قوت

- ۱- تصریح "برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی" در راهبرد شماره ۳ حوزه‌ی آموزش نقشه‌ی علمی دانشگاه
- ۲- حمایت و پشتیبانی معاونت آموزشی از برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی
- ۳- ارائه‌ی پروپوزالی مرتبط با برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی در واحد برنامه‌ریزی آموزشی
- ۴- وجود منابع علمی و تجربیات گسترده در زمینه برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی از جمله تجربه دانشکده پزشکی در زمینه تدوین توان‌مندی‌ها و برنامه‌ریزی مبتنی بر آن
- ۵- سابقه خدمات مشاوره‌ای تخصصی در زمینه برنامه‌ریزی آموزشی در مرکز
- ۶- همکاری و ابراز علاقه‌مندی اعضای هیئت علمی طراح برنامه‌ها به دریافت خدمات مشاوره‌ای و اعمال موارد اعلام شده در برنامه‌ها
- ۷- نظم و زمان‌بندی در ارائه خدمات مشاوره‌ای برای تصویب برنامه‌ها در مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه
- ۸- وجود کارشناس متخصص در زمینه‌ی برنامه‌ریزی آموزشی در واحد
- ۹- تدوین نمودار پیشنهادی گردش کار تصویب برنامه‌های آموزشی در سطح دانشگاه

نقاط ضعف

- ۱- فقدان پیشینه‌ی اجرایی در زمینه‌ی بازنگری دوره‌های آموزشی دایر با رویکرد برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی در سطح دانشگاه
- ۲- قابل پیش‌بینی نبودن میزان اقبال دانشکده‌ها به وقوع تغییر در برنامه‌های درسی متناسب با رویکردهای جدید و وجود احتمال مقاومت از سوی آنها
- ۳- آشنا نبودن اعضای هیأت علمی دست‌اندرکار امر برنامه‌ریزی آموزشی به اصول و مبانی علمی و روزآمد آموزشی در برنامه‌ریزی، بازنگری و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی
- ۴- مشخص نبودن سازوکار اجرایی دقیق برای فعال‌سازی روند بازنگری برنامه‌های آموزشی با رویکرد برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی
- ۵- مبتنی نبودن درخواست تأسیس رشته جدید بر نیازسنجی‌های دقیق و متقن

- ۶- نگرش توسعه‌ی کمی در خصوص راه اندازی رشته‌های جدید در سنوات پیشین
- ۷- نظارت بر روند بررسی و تصویب برنامه‌های آموزشی تنها بر اساس ارجاع درخواست‌های ارائه‌شده از سوی گروه‌های آموزشی، در سال‌های پیشین
- ۸- نبود آئین‌نامه و شیوه‌نامه‌ی مصوب در زمینه تدوین برنامه‌های آموزشی و رابطه مرکز با دانشکده‌ها و دانشگاه در این زمینه
- ۹- مصوب نشدن نمودار گردش کار تصویب برنامه‌های درسی رشته‌های جدید

فرصت‌ها

- ۱- نگرش جدید حوزه‌ی آموزش وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در خصوص توجه بیشتر به توسعه کیفی آموزش در مقابل توسعه کمی آن

تهدیدها

- ۱- درج نشدن رویکرد برنامه ریزی مبتنی بر توان‌مندی در مجموعه استانداردهای وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و به تبع آن احتمال فقدان پشتیبانی وزارتی و کلان از آن
- ۲- فرایند طولانی تصویب برنامه‌های درسی در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که در برخی موارد منجر به دلسردی و اتلاف زمان و انرژی طراحان برنامه‌ها می‌شود.
- ۳- مشخص نبودن ساز و کار اجرایی دقیق در خصوص چگونگی اعمال نظارت بر روند نیازسنجی، پیشنهاد، بررسی و تصویب برنامه‌های آموزشی جدید در قالب‌های متداول نظیر آئین‌نامه از سوی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

راهبردها

- ۱- اجرای طرح ارائه شده مربوط به گسترش و تصویب برنامه‌ریزی درسی مبتنی بر توان‌مندی
- ۲- ارائه‌ی مشاوره، هدایت و نظارت بر روند بازنگری برنامه‌های درسی دایر با توجه به رویکرد برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی
- ۳- فعال کردن فرایند نظارت بر روند برنامه‌ریزی و ارزشیابی برنامه‌های آموزشی دانشگاه
- ۴- برگزاری کارگاه آشنایی با برنامه‌ریزی مبتنی بر توان‌مندی برای مسولان آموزشی دانشکده‌ها
- ۵- نیازسنجی‌های علمی و واقعی در خصوص راه اندازی و ارایه مدل مناسب برای برنامه‌های آموزشی
- ۶- تأکید بر طراحی و ارائه‌ی برنامه درسی پس از انجام گام نیازسنجی، برای کنترل توسعه‌ی کمی برنامه‌های درسی
- ۷- تدوین و تصویب آئین‌نامه و شیوه‌نامه‌ها برای بررسی و تدوین برنامه‌های درسی رشته‌های جدید

حیطه توان‌مندسازی مدرسین

اهداف اختصاصی

- SO_۶ تدوین برنامه جامع توان‌مندسازی اعضای هیات علمی مشتمل بر هرم توان‌مندسازی
- SO_۷ بازنگری کلی دوره های توان‌مندسازی
- SO_۸ تامین نیروی انسانی مورد نیاز برای ارتقای توان‌مندی مدرسان، انجام طرح‌های توسعه آموزشی و لیدرهای آموزشی مورد نیاز در دهه‌های آینده
- SO_۹ توسعه کمی و کیفی مشارکت اعضای هیات علمی در برنامه‌های توان‌مندسازی

نقاط قوت

- ۱- سابقه برگزاری دوره های متعدد توانمند سازی اعضای هیات علمی از جمله سابقه برگزاری ۲۵ "دوره کوتاه مدت آموزش پزشکی" و ۱۴ دوره "تدبیر" و چندین دوره کارگاه پیشرفته
- ۲- تنوع محتوای آموزشی ارائه شده در کارگاه‌ها و دوره‌ها
- ۳- تعیین اهداف طولانی مدت برای توانمندسازی اعضای هیات علمی (تا سال ۱۴۰۴) در نقشه جامع توانمند سازی تدوین شده در سال ۱۳۹۱
- ۴- انجام نظرخواهی کتبی از شرکت کنندگان حین و پس از برگزاری تمام کارگاه‌ها
- ۵- حضور تعداد زیادی اعضای هیات علمی با سابقه شرکت در دوره های آموزشی طی سال های قبل و آماده برای مشارکت در امر آموزش
- ۶- حضور دفاتر توسعه آموزش پزشکی در دانشکده ها و بیمارستان ها که می توان از همکاری با آن ها در اجرای برنامه های آموزشی بهره برد.
- ۷- در نظر گرفتن امتیاز بازآموزی برای شرکت در برنامه های آموزشی مرکز
- ۸- فراهم شدن فرصت اجرای آموزش های ارائه شده در بخشی از دانشکده پزشکی به دنبال اجرای برنامه جدید آموزش دوره پزشکی عمومی (پزشکی ۹۰)

نقاط ضعف

- ۱- تنوع کم دوره ها برای اعضای هیات علمی با علایق و سوابق متفاوت آموزشی
- ۲- تنوع کم محتویات آموزشی دوره ها برای سطوح مختلف آموزشی
- ۳- در نظر نگرفتن برخی موضوعات مرتبط با آموزش پزشکی مانند آموزش رفتار حرفه‌ای، پژوهش، مهارت‌های ارتباطی و مهارت های انفورماتیک
- ۴- انعطاف کم برنامه کارگاه‌ها با توجه به برنامه‌های روزانه اعضای هیات علمی
- ۵- اطلاع رسانی ناکافی و عدم ایجاد انگیزه‌ی مناسب برای شرکت در کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی
- ۶- جامع نبودن ارزیابی کیفیت دوره‌ها و کارگاه‌های ارائه شده از جمله بررسی میزان تاثیر دوره‌ها در ارتقاء اعضای هیات علمی

- ۷- محدود بودن نیازسنجی به نظرسنجی های پایان هر دوره کارگاه از شرکت کنندگان
- ۸- محدود بودن محتوای نظرسنجی ها به پرسشنامه های طبقه بندی شده کلی با موضوع کیفیت تدریس اساتید و ... بدون تناسب با محتوای دوره و نداشتن جامعیت
- ۹- قطع ارتباط با شرکت کنندگان پس از پایان کارگاه ها و در نتیجه نگرفتن بازخورد از آنان مگر در موارد معدود
- ۱۰- نبود سیستم ارزیابی ارتقاء عملکرد و دانش فراگیران پس از اتمام دوره ها
- ۱۱- نبود سابقه بررسی و تحلیل از ارزشیابی ها و نظر خواهی های انجام شده توسط واحد ارزشیابی
- ۱۲- نبود ارتباط مناسب و کافی بین واحد توانمند سازی و واحد ارزشیابی
- ۱۳- تعداد محدود مدرسین کارگاه ها و فرصت محدود آن ها برای همکاری در تدریس و پوشش دادن کارگاه ها
- ۱۴- ناکافی بودن نظام گزینش اعضای هیات علمی در زمینه ارزیابی توان مندی های آموزشی ایشانقطع ارتباط با دانش آموختگان توانمند دوره های پیشین به منظور استقاده از آن ها در تدریس و همکاری
- ۱۵- نبود سیستم تشویقی برای همکاری اعضای هیات علمی با مرکز
- ۱۶- نداشتن شناخت از افراد واجد شرایط همکاری
- ۱۷- عدم شفافیت نقش شرکت در دوره های آموزشی برای ارتقا و ترفیع اعضای هیات علمی در مقررات دانشگاه
- ۱۸- عدم ارتباط کافی با دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها

فرصت ها

- ۱- در نظر گرفتن تنوع دوره های توانمندسازی به عنوان یک شاخص اعتباربخشی مراکز توسعه توسط وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

تهدیدها

راهبردها

- ۱- هدف گذاری صحیح دوره های توانمندسازی (مدرس، محقق و لیدر آموزشی)
- ۲- تنوع بخشی به روش های توانمندسازی و محیط های یادگیری
- ۳- انعطاف پذیری دوره ها متناسب با شرایط شرکت کنندگان
- ۴- تخصصی کردن دوره های آموزشی در کنار توانمندسازی های پایه
- ۵- توجه بیشتر به مقوله ارزشیابی تأثیرات دوره های برگزار شده به منظور تقویت دوره های آتی
- ۶- بازنگری اساسی در دوره های آموزشی
- ۷- افزایش تعداد مدرسان به منظور امکان افزایش تنوع دوره های آموزشی
- ۸- ایجاد ارتباط بیشتر و هماهنگی با دفاتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده ها و بیمارستان ها: در راستای اجرای سطوح مختلف برنامه ها و کارگاه ها، اطلاع از نیازهای آموزشی، شناسایی اعضای هیات علمی علاقه مند به همکاری با مرکز، همکاری دفاتر در اجرای ارزیابی
- ۹- بازنگری مقررات مربوط به شرکت اعضای هیات علمی برای شرکت در دوره های توانمندسازی

- ۱۰- پیگیری مطالبات از گروه‌های آموزشی/دانشکده‌ها در خصوص پیاده سازی تحولات آموزشی
- ۱۱- مجازی سازی آموزش پزشکی و برگزاری دوره هایی به صورت آنلاین به منظور تسهیل در شرکت اعضای هیات علمی
- ۱۲- الزام شرکت در دوره‌های آموزش پزشکی به منظور تبدیل وضعیت و ارتقاء
- ۱۳- در نظر گرفتن امتیاز بازآموزی برای دوره‌های توان‌مندسازی
- ۱۴- ادغام دوره‌های توانمند سازی در دوره‌های بازآموزی (CME)
- ۱۵- ارائه‌ی بسته‌ی معرفی دوره‌های آموزشی مرکز به اعضای هیات علمی تازه وارد در قالب دوره‌های آشنایی با سیستم دانشگاه علوم پزشکی تهران (ارینتاسیون)
- ۱۶- تنوع و گسترش روش های اطلاع رسانی دوره ها: شامل ایجاد بروشور، معرفی در دوره‌های معرفی اعضای هیات علمی تازه وارد، ارسال نامه‌ی الکترونیکی، جلسات حضوری معرفی از طریق دفاتر توسعه

حیطه رسانه و همکاری‌های برون سازمانی

اهداف اختصاصی

- SO_{۱۰} انتشار منظم و هدفمند گاهنامه رویش
- SO_{۱۱} پیگیری انتشار مقالات آموزش پزشکی در مجلات دانشگاه
- SO_{۱۲} گسترش فعالیت‌های منطقه‌ای و بین‌المللی دانشگاه در حوزه آموزش پزشکی:
 - فعالیت گسترده به عنوان مرکز همکار بین‌المللی **BEME collaboration** در زمینه ترویج فرهنگ آموزش مبتنی بر بهترین شواهد و تداوم همکاری پس از سال ۲۰۱۷
 - تبدیل مرکز مطالعات به مرکز همکار **WHO**
 - حضور مؤثر مرکز در سطح منطقه **AMEEMR**
 - گسترش تعاملات بین‌المللی مرکز از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و بازدیدهای هدفمند
- SO_{۱۳} تبدیل کتابخانه مرکز به یک کتابخانه مرجع آموزش پزشکی در سطح کشور
- SO_{۱۴} تکمیل وب‌سایت مرکز برای دستیابی به حداکثر قابلیت‌های مورد انتظار
- SO_{۱۵} پشتیبانی رسانه‌ای از فعالیت‌های واحدهای مرکز
- SO_{۱۶} ایفای نقش لیدرشیپ آموزشی در سطح کشور از طریق همکاری با مراکز توسعه سایر دانشگاه‌های کشور

نقاط قوت

- ۱- وجود سوابق و راهکارهای انتشار گاهنامه رویش
- ۲- وجود گروه آموزش پزشکی دارنده دانشجویان دکترا و کارشناس ارشد آموزش پزشکی
- ۳- همکاری نزدیک گروه آموزش پزشکی و مرکز توسعه آموزش
- ۴- وجود معاونت بین‌الملل در دانشگاه
- ۵- تمایل دانشگاه به گسترش همکاری‌های بین‌المللی
- ۶- تراز بالای دانشگاه علوم پزشکی تهران در منطقه
- ۷- رتبه اول کشوری دانشگاه علوم پزشکی تهران
- ۸- اتصال کتابخانه مرکز مطالعات و توسعه آموزش به پورتال کتابخانه مرکزی دانشگاه
- ۹- نگرش مثبت مسئولین دانشگاه به حوزه آموزش علوم پزشکی
- ۱۰- دسترسی دانشگاه به متن کامل مقالات الکترونیک حوزه آموزش پزشکی
- ۱۱- وجود کارشناس کتابداری
- ۱۲- همکاری نزدیک با گروه آموزش پزشکی
- ۱۳- راه‌اندازی وب‌سایت جدید مرکز
- ۱۴- داشتن مراکز ارائه خدمات تخصصی در زمینه رسانه‌ای در سطح دانشگاه

نقاط ضعف

- ۱- کمبود نیروی انسانی دارای مهارت و تجربه کافی
- ۲- همکاری محدود واحدهای مرکز توسعه
- ۳- کمبود مطالعات و تحقیقات مناسب در حوزه آموزش علوم پزشکی
- ۴- متفاوت بودن حوزه آموزش علوم پزشکی از دیگر حوزه های پزشکی
- ۵- عدم اطلاع رسانی کافی در مورد مطالعات مرتبط
- ۶- عدم اطلاع اعضای هیات علمی از امکان چاپ مقالات در مجلات دانشگاه
- ۷- پراکندگی محققین حوزه آموزش پزشکی در سطح دانشگاه
- ۸- گستردگی بازه آموزش در حوزه آموزش علوم پزشکی به علت گوناگونی رشته های تخصصی
- ۹- عدم راه اندازی وب سایت انگلیسی
- ۱۰- مشخص نبودن دقیق اهداف و انتظارات مرکز از برقراری ارتباطات بین المللی
- ۱۱- عدم تعیین و تعریف فعالیت های مرکز برای حضور موثر در منطقه
- ۱۲- عدم تعریف خدمات قابل ارائه و اشتراک گذاری با دیگر کشورها
- ۱۳- نداشتن اهداف مشخص در زمینه گسترش همکاری با دیگر کشورها
- ۱۴- مشخص نبودن راهکار گسترش همکاری
- ۱۵- عدم تعیین کشورهای واجد شرایط برقراری و گسترش ارتباط
- ۱۶- تفاوت زبانی با کشورهای منطقه و سطح بین المللی
- ۱۷- محدودیت فضای فیزیکی کتابخانه مرکز
- ۱۸- عدم دسترسی کتابخانه مرکز به مجلات داخلی غیرالکترونیک
- ۱۹- عدم معرفی کتابخانه مرکز در سطح دانشگاه
- ۲۰- عدم دسترسی دانشگاه به غنی ترین منبع مقالات الکترونیک حوزه آموزش ERIC
- ۲۱- نبود نیروی انسانی متخصص در زمینه طراحی و عملکرد وب سایت
- ۲۲- آشنایی نداشتن کارشناسان واحدهای مرکز با اصول کارکرد با وب سایت
- ۲۳- وجود ضعف های گوناگون نرم افزاری در وب سایت
- ۲۴- مشخص نبودن دقیق انتظارات از وب سایت
- ۲۵- زمان بر بودن شناخت نقایص و ظرفیت های وب سایت مرکز
- ۲۶- عدم دسترسی کارشناس واحد وب سایت به برخی از بخش های آن برای ایجاد تغییرات لازم
- ۲۷- عدم به روز رسانی مطالب وب سایت توسط واحدهای مختلف مرکز
- ۲۸- تنوع زیاد نیازهای دیداری و شنیداری واحدهای مرکز
- ۲۹- نبود کارشناسان رسانه ای در بدنه نیروی انسانی مرکز

فرصت‌ها

- ۱- تبدیل مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه به مرکز همکار بین المللی آموزش مبتنی بر بهترین شواهد (BICC)
- ۲- تمایل مسئولین مرکز AMEEMR برای همکاری دو جانبه
- ۳- اخذ "درجه یک" در اعتبار بخشی مراکز توسعه در سال ۱۳۹۲

تهدیدها

- ۱- عدم پاسخگویی مناسب از سوی دفاتر سازمان جهانی بهداشت
- ۲- تقاضای بالا و مشابه برای همکاری با سازمان بهداشت جهانی از سوی دیگر مراکز ایرانی
- ۳- سیاست سخت گیرانه سازمان جهانی بهداشت برای پذیرش مرکز همکار
- ۴- عدم وجود راهنمایی مناسب برای چگونگی برقراری ارتباط و همکاری شدن از طرف سازمان جهانی بهداشت
- ۵- مشخص نبودن راهکار همکاری با مرکز AMEEMR
- ۶- عدم پاسخگویی مرکز AMEEMR
- ۷- بی برنامه‌گی کشورهای منطقه برای توسعه ارتباط
- ۸- عدم امکان برقراری ارتباط با برخی از کشورها به دلیل محدودیت های سیاسی
- ۹- وجود قوانین و اصول اخلاقی در حفظ حقوق ناشرین و مولفین
- ۱۰- عدم سازگاری قلم زبان فارسی بکار گرفته شده در وب سایت های ایرانی با قلمهای رایج موجود بر روی رایانه‌ها
- ۱۱- پاسخگویی ضعیف متولیان ساخت و راه اندازی وب سایت در تامین نیازهای پشتیبانی واحدها

راهبردها

- ۱- افزودن الزام همکاری با گاهنامه رویش به شرح وظایف واحدها
- ۲- اختصاص یک ستون به دفاتر توسعه هر دانشکده برای همکاری در گاهنامه رویش
- ۳- بستن قرارداد های لازم با متخصص تدوین و نشر گاهنامه
- ۴- جلب مشارکت دانشجویان آموزش پزشکی برای مهیا نمودن مواد آموزشی در قالب درخواست شده و مورد توافق
- ۵- تعیین یک متولی مشخص (کارشناس) برای انتشار گاهنامه رویش
- ۶- ایجاد مرکز ثبت تحقیقات حوزه آموزش پزشکی دانشگاه
- ۷- تعیین راهکارهای مشوق انجام مطالعات در حوزه آموزش در همه رشته های تخصصی دانشگاه
- ۸- اطلاع رسانی در مورد امکان چاپ مقالات حوزه آموزش پزشکی در مجلات دانشگاه از طریق اتوماسیون اداری، وب سایت مرکز، دفاتر توسعه
- ۹- شناسایی و مذاکره با مجلات مختلف دانشگاه بر حسب رشته های تخصصی

- ۱۰- همکاری با امور بین الملل دانشگاه برای برقراری برای توسعه همکاری های بین المللی مانند ارتباط با دفتر سازمان جهانی بهداشت
- ۱۱- راه اندازی وب سایت انگلیسی مرکز و فراهم آوردن امکان معرفی پتانسیل های مرکز برای همکاری های ملی و بین المللی
- ۱۲- تعیین اهداف مشخص از برقراری ارتباط با WHO
- ۱۳- پیگیری مداوم برای تعریف دو محور فعالیت مشترک با مرکز سازمان جهانی بهداشت از طریق دفتر این سازمان در تهران
- ۱۴- برقراری ارتباط با نماینده ایران در دفتر مدیترانه شرقی
- ۱۵- تعیین حوزه های فعالیت بین المللی مرکز و آماده سازی زمینه های این فعالیت ها
- ۱۶- معرفی زمینه های همکاری در وبسایت مرکز
- ۱۷- پی گیری مجدد برای برقراری ارتباط با مرکز AMEEMR
- ۱۸- شناسایی سازمان های فعال بین المللی مربوط به آموزش علوم پزشکی
- ۱۹- تعیین انتظارات مرکز از همکاری های بین المللی
- ۲۰- تعیین فهرست دقیقی از فعالیت های قابل ارائه و همکاری
- ۲۱- مشارکت دادن دیگر کشورها و دعوت از آن ها برای سمینارها و فعالیت های مختلف
- ۲۲- برگزاری کارگاه های اصول مقدماتی مدیریت وب سایت برای کارشناسان واحدها
- ۲۳- برگزاری کارگاه های اصول مقدماتی تهیه و تدوین خبر
- ۲۴- رایزنی با شرکت مهندسی طراحی و راه اندازی وب سایت برای افزایش ضمانت پشتیبانی
- ۲۵- بررسی رضایتمندی از وب سایت و دریافت فیدبک از واحدها برای رفع نقایص و نیازهای هر واحد
- ۲۶- بررسی و شناسایی انتظارات از وب سایت مرکز
- ۲۷- لحاظ کردن کمیت و کیفیت همکاری دفاتر توسعه با واحد رسانه در ارزشیابی دفاتر توسعه دانشکده ها
- ۲۸- اضافه کردن پویایی و به روز رسانی وب سایت به شرح وظایف واحدهای مرکز
- ۲۹- بستن قرار داد با مراکز توانمند در ارائه خدمات مورد نیاز
- ۳۰- تعیین و معرفی نیازهای رسانه ای و سمعی بصری واحدها
- ۳۱- راه اندازی یک سامانه اطلاع رسانی آموزش پزشکی **contact center** برای اعضای هیئت علمی و مدیران دانشکده ها
- ۳۲- اعمال چگونگی (یا لحاظ کردن میزان) همکاری دفاتر توسعه با گاهنامه رویش در ارزشیابی دفاتر توسعه دانشکده ها

حیطه طرح‌های توسعه در آموزش

اهداف اختصاصی

SO_{۱۷} توسعه‌ی کمی و کیفی طرح‌های توسعه آموزشی

نقاط قوت

- ۱- وجود ساز و کار برای دریافت، تعیین اولویت، بررسی متدلوژیک، ارزشیابی هزینه، تصویب نهایی و ارسال برای عقد قرارداد طرح‌های پژوهش در آموزش
- ۲- کسب اختیار تصویب نهایی طرح‌های پژوهش در آموزش توسط مرکز از شورای پژوهشی دانشگاه
- ۳- وجود ساز و کار مشاوره‌ای برای طرح‌های توسعه آموزشی در مرکز
- ۴- حضور دانشجویان PhD و کارشناسی ارشد آموزش پزشکی که می‌تواند در ارتقای روند بررسی طرح‌ها تا تصویب طرح‌ها سودمند باشد.

نقاط ضعف

- ۱- طولانی بودن روند دریافت، بررسی متدلوژیک، ارزشیابی هزینه، تصویب نهایی و ارسال برای عقد قرارداد طرح‌های پژوهش در آموزش و در نتیجه نارضایتی اعضای محترم هیات علمی
- ۲- ضعف هماهنگی لازم بین کمیته طرح‌های توسعه و شورای طرح‌های توسعه در مورد تصویب طرح‌ها،
- ۳- مشخص نبودن حوزه تخصصی مشاوران و عدم توجه به تخصص و تبحر افراد در زمان درخواست مشاوره

فرصت‌ها

تهدیدها

- ۱- اجباری نبودن اجرای طرح توسعه‌ای در آموزش برای ارتقای اعضای هیأت علمی

راهبردها

- ۱- برگزاری کارگاه آشنایی با نوشتن طرح‌های توسعه‌ای برای مسولان آموزشی دانشکده‌ها
- ۲- تدوین ساز و کار مشخص برای ارائه خدمات مشاوره‌ای مرکز برای اعضای هیات علمی مجری طرح‌ها
- ۳- تخصصی کردن ارائه‌ی مشاوره‌ها
- ۴- پایش و ارائه‌ی راهکار برای بهبود و تسهیل روند ارسال، بررسی و تصویب طرح‌های توسعه‌ای
- ۵- برگزاری جلسات مشترک بین شورای طرح‌های توسعه و کمیته با برای ایجاد هماهنگی بین این دو
- ۶- تلاش برای افزایش بودجه اختصاص داده شده به طرح‌های توسعه‌ای (تخصیص ...٪ از بودجه‌ی آموزش دانشگاه به طرح‌های توسعه آموزش

حیطه دانش پژوهی و جشنواره‌های آموزشی

اهداف اختصاصی

- SO_{۱۸} فراهم کردن بستر انجام فعالیت‌های نوآورانه آموزش پزشکی (دانش پژوهی آموزشی) توسط اعضای هیأت علمی از طریق ارائه مشاوره، تداوم برگزاری جشنواره‌های آموزشی و تسهیل نشر نتایج فعالیت‌های صورت گرفته
- SO_{۱۹} همکاری در بازنگری آیین نامه جشنواره ابن سینا
- SO_{۲۰} بررسی و ارائه پیشنهاد در خصوص تقویت برگزاری جشنواره‌های آموزشی در سطح دانشکده‌ها
- SO_{۲۱} برگزاری یا همکاری در زمینه برگزاری جشنواره دانشجویی حوزه آموزش

نقاط قوت

- ۱- وجود نرم افزار تداوم به عنوان بانک فعالیت‌های دانش پژوهی آموزشی
- ۲- ارائه مشاوره تلفنی در ساعات اداری به اعضای هیات علمی دانشگاه در زمینه فعالیت های دانش پژوهی آموزشی
- ۳- نظم و زمان‌بندی مناسب در ارائه خدمات مشاوره‌ای، داوری و بررسی فعالیت های دانش پژوهی آموزشی در دبیرخانه دانش پژوهی و جشنواره های آموزشی
- ۴- برگزاری جشنواره آموزشی دانشگاهی شهید مطهری به عنوان عرصه ارائه فعالیت ها و فرایندهای نوآورانه آموزش پزشکی
- ۵- برگزاری جشنواره آموزشی ابن سینا به عنوان عرصه‌ای برای معرفی و تقدیر از اساتید برجسته دانشگاه
- ۶- برگزاری جشنواره آموزشی شهید مطهری به عنوان عرصه‌ای برای معرفی فرایندهای آموزشی برتر دانشگاه علوم پزشکی در دو سطح دانشگاهی و کشوری
- ۷- در دست اقدام بودن بازنگری آیین نامه جشنواره ابن سینا در معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه به عنوان دبیرخانه جشنواره
- ۸- درک کامل اعضای کمیته داوران جشنواره ابن سینا در بخش آموزش بر لزوم بازنگری آیین نامه جشنواره
- ۹- وجود ساز و کار منظم و مدون به منظور برگزاری جشنواره‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی تهران
- ۱۰- زیربنای اجرایی مناسب در دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی تهران
- ۱۱- وجود مرکز رشد استعدادهای درخشان دانشگاه و همکاری آن مرکز در زمینه برگزاری جشنواره‌های و برنامه های آموزشی دانشجویی در سنوات گذشته

نقاط ضعف

- ۱- آشنایی کم اعضای هیات علمی با جشنواره آموزشی شهید مطهری

- ۲- عدم آشنایی کافی اعضای هیات علمی با اصول ارائه فعالیت‌های دانش پژوهی آموزشی بر اساس معیارهای کلاسیک
- ۳- آشنا نبودن دانشکده‌ها با نحوه برگزاری و محتوای جشنواره‌های آموزشی
- ۴- هزینه‌بر بودن برگزاری جشنواره‌های آموزشی در سطح دانشکده
- ۵- نبود جشنواره‌های ویژه دانشجویان دانشگاه
- ۶- ضعف مشارکت فعال دانشگاهیان در برگزاری جشنواره‌های آموزشی دانشگاه

فرصت‌ها

- ۱- فراهم بودن امکان دسترسی اعضای هیات علمی به فعالیت‌های دانش پژوهی تصویب شده در قالب سامانه تداوم

تهدیدها

- ۱- طولانی بودن فرایند دریافت گواهی‌های مربوط به مشارکت اعضای هیات علمی دانشگاه در تدوین و بازنگری برنامه‌های آموزشی به عنوان یک فعالیت دانش پژوهی آموزشی از دبیرخانه‌های مربوطه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که موجب اتلاف وقت و بی‌انگیزه شدن اعضای هیات علمی می‌شود.

راهبردها

- ۱- تهیه و تدوین محتوا و رسانه‌ی آموزشی مناسب و راهنمای نحوه صحیح ارائه فعالیت‌های دانش پژوهی آموزشی مورد قبول به منظور آشنایی هرچه بیشتر اعضای هیات علمی
- ۲- تهیه و تدوین محتوی و رسانه‌ی آموزشی مناسب و راهنمای معرفی فرایند آموزشی مطلوب از نظر دانشگاه به منظور آشنایی اعضای هیات علمی با توجه به آیین نامه جشنواره آموزشی شهید مطهری مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی
- ۳- تبیین و استقرار نحوه‌ی ارائه‌ی نتایج فعالیت‌های دانش پژوهی آموزشی در مجلات داخلی دانشگاه
- ۴- طراحی و برگزاری کارگاه برای مدیران دفاتر توسعه آموزش دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها به منظور آشنایی با رسالت برگزاری جشنواره‌های آموزشی دانشگاه و فرایندهای مطلوب دانشگاهی
- ۵- همکاری در بازنگری آیین نامه بخش آموزش جشنواره ابن سینا
- ۶- تهیه و تدوین و تصویب دستورالعمل برگزاری جشنواره‌های آموزشی در سطح دانشکده‌ها
- ۷- تهیه و تدوین و تصویب دستورالعمل برگزاری جشنواره‌های آموزشی در سطح دانشجویی
- ۸- ایجاد شاخه دانشجویی جشنواره‌های آموزشی در مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه در صورت عدم راه اندازی جشنواره دانشجویی

حیطه بیمار استاندارد شده

اهداف اختصاصی

- SO_{۲۲} ارتقای توانمندی دفتر برای تامین بیماران استاندارد شده مورد نیاز برای آزمون‌های OSCE حساس مورد نیاز دانشکده‌ها و تدوین و نگارش سناریوهای استاندارد
- SO_{۲۳} تبدیل دفتر به مرکز پیشبرنده موضوع بیماران استاندارد شده در کشور
- SO_{۲۴} گسترش پژوهش‌های کاربردی در زمینه بیماران استاندارد شده

نقاط قوت

- ۱- استقرار دفتر بیماران استاندارد شده به عنوان اولین دفتر تعلیم بیمار استاندارد در سطح کشور
- ۲- تعلیم ۱۸ نفر بیمار استاندارد و ۶۳ نفر بیمارنما
- ۳- نگارش سناریوهای بیماران استاندارد در حوزه های بالینی (روانپزشکی، داخلی، جراحی، زنان) و مهارت های ارتباطی
- ۴- نگارش سناریوهای بازسازی شده مرتبط با مهارت‌های آموزش بین حرفه‌ای در سه رشته پزشکی و دندانپزشکی و داروسازی
- ۵- وجود هیات علمی متخصص و با تجربه در تربیت بیمار استاندارد
- ۶- شناخته شدن به عنوان فرایند برتر در جشنواره شهید مطهری و مجموعه نوآوری های دانشگاه

نقاط ضعف

- ۱- محدود بودن تعداد بیماران استاندارد شده همکار با مرکز
- ۲- ضعف فعالیت های مرکز در زمینه گسترش استفاده از بیماران استاندارد شده در کشور
- ۳- عدم ارسال به موقع درخواست‌های گروه‌ها در خصوص برگزاری آزمون‌ها
- ۴- عدم ضمانت اجرایی حضور به موقع SP در آزمون‌ها
- ۵- نبود امکانات فیلم برداری برای تامین مدیای مرتبط با بیمار استاندارد

فرصت‌ها

- ۱- رویکرد وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مبتنی بر تقویت ارزیابی‌های صلاحیت‌های بالینی آزمون‌های OSCE
- ۲- تشکیل شرکتهای دانش بنیان و وجود امکان همکاری با آنان
- ۳- درخواست برخی از کشورها و دانشگاههای منطقه برای برگزاری کارگاه در حوزه آموزش بیمار استاندارد شده
- ۴- امکان برقراری ارتباطات بین المللی در راستای آموزش و پژوهش در زمینه بیمار استاندارد

تهدیدها

۱- عدم توجه به جایگاه بیماران استاندارد شده در زمینه تقویت آموزش‌های رسمی در سطح کشوری و وزارتی

راهبردها

- ۱- تربیت و استاندارد سازی بیمارنمایان به منظور توانایی پاسخ گویی به نیازهای روز افزون گروه‌های آموزشی
- ۲- تقویت ارتباط دفتر بیماران استاندارد شده با گروه‌های آموزشی
- ۳- جلب پشتیبانی رده‌های بالادستی از فعالیت‌های دفتر بیمار استاندارد شده
- ۴- ارتقای آموزش، ارزشیابی، سطح نگرش و عملکرد دانشجویان و دانش آموختگان علوم پزشکی با استفاده از SP
- ۵- حفظ و توسعه ارتباطات بین المللی
- ۶- تولید و نشر پژوهش‌های انجام شده با استفاده از SP