

بنام خداوند علم و قلم



دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم
آموزشی سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹

مرکز آموزشی درمانی مرادی

سال ۱۴۰۰

تاریخ: ۱۳۹۸/۱۱/۱۶

مقدمه:

برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی بیمارستان مرادی جهت بهبود روند (آموزشی - درمانی - پژوهشی) اساتید و فراگیران صورت گرفته و طبق نظرخواهی از اعضای هیئت علمی و فراگیران و کوریکولوم آموزش و دستورات ابلاغ شده از دانشکده و دانشگاه تدوین شده است.

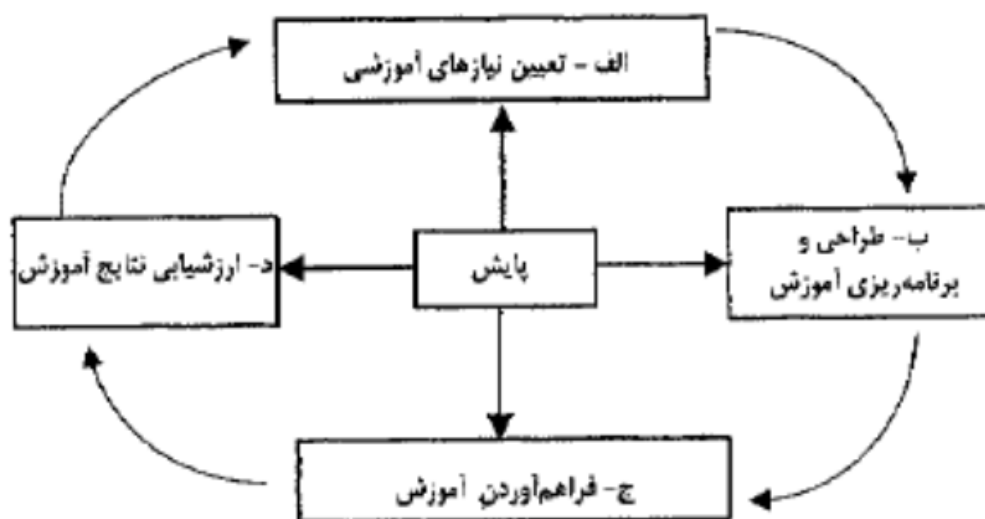
این برنامه در تیم مدیریت آموزش در تاریخ ۱۳۹۹/۱۱/۸ بازنگری و تصویب گردید.

شامل اعضاء هیات علمی، فراگیران، تکنولوژی آموزشی و تسهیلات مربوطه را در چرخه مراحل آموزشی نیاز سنجی، برنامه ریزی، اجرا و سنجش اثر بخشی.

بیمارستان مرادی

مقدمه دانشگاه‌های علوم پزشکی مسئولیت مهمی در تضمین و تأمین سلامت شهروندان یک جامعه دارند. دانشگاه‌های علوم پزشکی، این نقش را از طریق استقرار یک سیستم آموزشی کارآمد و ایجاد و توسعه‌ی دانشکده‌های مختلف و مراکز آموزشی، درمانی و پژوهشی انجام می‌دهند. یک سیستم آموزشی شامل اعضای هیئت‌علمی، فراگیران و تکنولوژی و تسهیلات آموزشی می‌باشد که هر کدام نقش مهمی در راستای تحقق اهداف و سیاست‌های تعیین‌شده برای دانشگاه‌های علوم پزشکی ایفا می‌کنند. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی، طبق آیین‌نامه استخدامی دارای وظایف متعدد آموزشی، پژوهشی، بالینی، فرهنگی و اجرایی می‌باشند. اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی نقش کلیدی در افزایش کیفیت سلامت شهروندان دارند. آن‌ها این نقش را از طریق آموزش باکیفیت به فراگیران، انجام پژوهش‌های کاربردی، مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری در زمینه‌های مختلف پیشگیری و درمان بیماری‌ها ایفا می‌کنند. در این خصوص، نقش اعضای هیئت‌علمی بالینی مضاعف می‌باشد. فراگیران که خروجی دانشگاه‌های علوم پزشکی محسوب می‌شوند، در نهایت به‌طور مستقیم به ارائه مراقبت به بیماران و مددجویان خواهند پرداخت و در نتیجه نقش بسزایی در افزایش کیفیت خدمات سلامت به شهروندان ایفا می‌کنند. آگاهی، دانش و نگرش دانشجویان رده‌های مختلف گروه‌های پزشکی که در اینجا از آن‌ها به فراگیران نام می‌بریم، ارتباط مستقیم با کیفیت خدمات سلامت دارند. هرچقدر سطح علمی فراگیران بالاتر و باکیفیت‌تر باشد به همان نسبت خدمات باکیفیت‌تری ارائه خواهد شد. برای داشتن اعضای هیئت‌علمی و فراگیران توانمند نیاز به امکانات، وسایل، تجهیزات و فناوری‌های آموزشی جدید و کافی می‌باشد. این ابزارها و تسهیلات به‌عنوان جزئی از یک سیستم آموزشی نقش مهمی در ارتقای کیفیت آموزشی ایفا می‌کنند. وجود برنامه‌ی مدون برای اطمینان از داشتن یک سیستم آموزشی کارآمد بسیار ضروری می‌باشد؛ به‌طوری‌که وجود چنین برنامه‌ای در استانداردهای اعتباربخشی بیمارستان‌های آموزشی نیز مورد تأکید قرار گرفته است. به همین منظور، مرکز آموزشی درمانی مرادی، "آیین‌نامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی" را با توجه به آیین‌نامه‌های موجود در معاونت آموزشی دانشگاه و مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (EDC) تدوین نموده است. هدف از تدوین این آیین‌نامه، ارتقای کیفیت آموزش بالینی، بهبود عملکرد اعضای هیئت‌علمی شاغل در مراکز آموزشی درمانی، فراگیران و تکنولوژی و تسهیلات آموزشی، ارائه بازخورد به ذینفعان و مسئولان اجرایی برای تصمیم‌گیری درست و در نهایت افزایش کیفیت خدمات سلامت به شهروندان می‌باشد.

یکی از ارکان اصلی در راستای ارتقای کیفیت آموزش، برآورده ساختن نیازهای آموزشی آموزش‌دهندگان، آموزش‌گیرندگان و کارشناسان سیستم آموزشی می‌باشد. در این راستا، استاندارد ISO ۱۹۹۹:۱۰۰۱۵ تحت عنوان "مدیریت کیفیت- راهنمایی برای آموزش" که توسط سازمان جهانی استاندارد تدوین شده است، راهنمایی را برای سازمان‌ها در جهت تأمین نیازهای آموزشی کارکنان تدوین نموده است. این استاندارد، آموزش را یک فرایند چهار مرحله‌ای می‌داند که تحت عنوان "چرخه آموزش" ارائه شده است.



شکل ۱ چرخه آموزش طبق مدل ISO 10015 (منبع: استاندارد ISO 10015-1999)

در برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، فرایند آموزشی در قالب چرخه آموزش به‌عنوان یک الگوی استاندارد برای برآورده ساختن نیازهای آموزشی موردتوجه قرار می‌گیرد و با توجه به الزامات و راهنمایی‌های ارائه‌شده در این الگو برنامه‌ای مربوطه تدوین می‌شود.

تعاریف ارزیابی عملکرد:

ارزیابی عملکرد فرایندی است که به سنجش و اندازه‌گیری، ارزش‌گذاری و قضاوت درباره عملکرد طی دوره‌ای معین می‌پردازد و عبارت است از اندازه‌گیری عملکرد از طریق مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب یا ایدئال بر اساس شاخص‌های از پیش تعیین‌شده که خود واجد ویژگی‌های معین باشد. در تعریف دیگری، ارزیابی عملکرد عبارت است از فرایند تعیین کمیت و کیفیت اثربخشی و کارایی اقدامات قبلی.

منظور از ارزیابی جامع عملکرد در این سند عبارت است از فرایند تعیین عملکرد سیستم آموزشی که از نتایج آن برای بازخورد به ذینفعان (شامل اعضای هیئت علمی، فراگیران و تصمیم گیران) و نیز اتخاذ تصمیم در خصوص بهبود عملکرد استفاده می شود.

سیستم آموزشی: سیستم آموزشی روابط و ارتباطات بین اجزای مختلف آن یعنی اساتید، دانشجویان، محتوا، متون و تکنولوژی را شکل می دهد. در این متن عبارت است از اعضای هیئت علمی، فراگیران و تکنولوژی و تسهیلات آموزشی.

عضو هیئت علمی:

به هر عضو شاغل در دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان گفته می شود که به صورت رسمی، پیمانی، تعهدی، قراردادی، طرحی و ... با مرکز آموزشی درمانی دانشگاه همکاری می کند و خدمات مختلف بالینی، آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی را انجام می دهد.

فراگیران:

به هر دانشجوی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان که دوره های مربوط به مهارت بالینی (کارآموزی، کارورزی، دستیاری و...) را در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه می گذراند گفته می شود.

چرخه آموزش:

چرخه ی آموزش عبارت است از یک فرایند آموزش نظام مند و طرح ریزی شده که می تواند نقش مهمی در یاری رساندن به سازمان در جهت بهبود توانمندی ها و تأمین اهداف کیفیت سازمان داشته باشد. برای انتخاب و اجرای آموزش به منظور جبران کاستی های مربوط به شایستگی موجود نسبت به شایستگی مورد نیاز، مدیریت فرایند آموزش بایست مراحل زیر را مورد پایش قرار دهد

الف) تعیین نیازهای آموزشی

ب) طراحی و برنامه ریزی آموزش

ج) فراهم آوردن آموزش

د) ارزشیابی نتیجه آموزش

۳- اهداف

هدف کلی

ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

اهداف ویژه:

ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

ارزیابی عملکرد فراگیران مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان
ارزیابی عملکرد تکنولوژی و تسهیلات آموزشی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان
ارتقا کیفیت آموزش در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، از طریق تأمین نیازهای
آموزشی اساتید، فراگیران و کارشناسان آموزش

ساختار و تشکیلات

کارگروه ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان
اعضای کارگروه: ریاست مرکز، معاون آموزشی مرکز، معاون پژوهشی مرکز، مسئول بسته
اعتباربخشی بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه، مسئول مرکز توسعه آموزش بالینی مرکز، مسئول مرکز
توسعه پژوهش بالینی مرکز، مدیران گروه‌های آموزشی، روسای بخش‌ها، هیئت‌علمی بالینی پرستاری و
مامایی مرکز، کارشناس اعتباربخشی آموزشی

وظایف کارگروه:

- ✓ تدوین، مصالح و بازنگری آیین‌نامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مراکز
- ✓ ساخت، بازنگری و مشارکت در تهیه ابزارهای موردنیاز برای گردآوری اطلاعات و بررسی پایایی و روایی آن‌ها
- ✓ هماهنگی با EDC دانشگاه در خصوص استفاده از ابزارها و نرم‌افزارهای موجود و یا تهیه موارد جدید
- ✓ هماهنگی با معاونت آموزشی دانشگاه در خصوص استفاده از گزارش ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی
- ✓ اطلاع‌رسانی آیین‌نامه ارزیابی جامع عملکرد به ذینفعان (اعضای هیئت‌علمی، فراگیران، کارشناسان و مسئولان اجرایی)
- ✓ تدوین آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های لازم در خصوص استفاده از نتایج ارزیابی عملکرد در سطح مراکز (ارزیابی سازنده و پایانی)
- ✓ ارائه بازخورد نتایج ارزیابی عملکرد به معاونت آموزشی دانشگاه جهت استفاده از نتایج
- ✓ حفظ محرمانه نتایج ارزیابی عملکرد و اطمینان از محرمانه ماندن آن
- ✓ دفتر توسعه آموزش بالینی مراکز (EDO) آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

اعضای EDO:

معاون آموزش مرکز، مسئول EDO مرکز، مسئولین اینترنتی، استاژری و رزیدنتی گروه‌های آموزشی
مرکز، کارشناس EDO مرکز

وظایف EDO:

همکاری با کارگروه ارزیابی جامع عملکرد سیستم آموزشی مراکز
انجام ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی، فراگیران و تکنولوژی و تسهیلات آموزشی
تحلیل اطلاعات گردآوری‌شده‌ی حاصل از انجام ارزیابی عملکرد
تهیه گزارش نهایی ارزیابی عملکرد و ارائه به کارگروه ارزیابی جامع عملکرد سیستم آموزشی مراکز

بیمارستان مرادی

مؤلفه‌های ارزیابی

مهارت‌های تدریس در دروس بالینی

- ✓ منابع ارزیابی: نظرخواهی از فراگیران
- ✓ ابزار ارزیابی: فرم ارزیابی در سامانه ارزیابی اساتید
- ✓ جمع‌آوری داده: اطلاعات نظرخواهی از طریق ایجاد دسترسی در سامانه ارزیابی اساتید به کارشناس EDO مرکز و یا ارسال گزارش از طرف EDC دانشگاه به معاونت آموزشی مرکز گردآوری می‌شوند.
- ✓ زمان ارزیابی: پایان‌بخش بالینی و محاسبه میانگین در پایان سال تحصیلی
- ✓ نحوه‌ی امتیازدهی: امتیازات به این صورت خواهد بود که برای هر درس کسب ۱۰۰٪-۷۶٪، ۲۰٪ امتیاز، کسب ۷۵٪-۵۱٪ امتیاز، ۱۰٪ کسب پایین‌تر از ۵۰٪ امتیاز صفر تعلق می‌گیرد. بدین صورت، نمره عملکرد هیئت‌علمی از طریق محاسبه میانگین مجموع نمرات در پایان هر بخش بالینی محاسبه‌شده و در پایان سال تحصیلی میانگین مجموع نمرات عملکرد برای کلیه بخش‌های بالینی جهت هر عضو هیئت‌علمی محاسبه خواهد شد.

پرسشنامه نظرخواهی از نحوه تدریس نظری استاد (بالینی و علوم پایه)

| ضعیف | متوسط | خوب | عالی | |
|------|-------|-----|------|--|
| | | | | ۱ قدرت تفهیم و انتقال مفاهیم درس |
| | | | | ۲ میزان تسلط در موضوع درس |
| | | | | ۳ روش تدریس |
| | | | | ۴ میزان علاقه استاد به استفاده از وسایل کمک‌آموزشی (در صورت وجود امکانات) |
| | | | | ۵ میزان علاقه استاد به امر تدریس |
| | | | | ۶ علاقه و رغبت در رفع مشکلات علمی دانشجویان |
| | | | | ۷ میزان پذیرش نظرات دانشجویان در رابطه با درس |
| | | | | ۸ میزان رعایت نظم و ترتیب در فعالیت‌های آموزشی، حضور در کلاس و طول زمان کلاس |
| | | | | ۹ میزان رعایت سرفصل‌های دروس تعیین‌شده از طرف ستاد انقلاب فرهنگی |
| | | | | ۱۰ میزان ارائه مطالب و اطلاعات جدید |
| | | | | ۱۱ ارائه کاربرد علمی مطالب تدریس شده |
| | | | | ۱۲ میزان تأثیر تکلیف تعیین‌شده |
| | | | | ۱۳ میزان معرفی منابع و مآخذ در رابطه با درس |
| | | | | ۱۴ میزان نتیجه‌گیری از دروس آزمایشگاهی و کارگاهی (در صورت وجود امکانات) |

ارزشیابی دانشجویان از خود

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| | | | | | ۱ میزان فعالیت در این درس نسبت به سایر دروس |
|--|--|--|--|--|---|

| | | | | | |
|--|--|--|--|---|---|
| | | | | میزان علاقه به این درس | ۲ |
| | | | | میزان علاقه در گذراندن درس دیگری با این استاد | ۳ |
| | | | | میزان دقت در جواب دادن به سؤالات این پرسشنامه | ۴ |

پیمارسنجان مرادی

نظرخواهی از مدیر گروه در ارتباط با کیفیت تدریس عضو هیئت علمی

| ضعیف | متوسط | خوب | عالی | |
|------|-------|-----|------|---|
| | | | | ۱ میزان رعایت مبانی فرهنگی و ارزش‌های اسلامی |
| | | | | ۲ علاقه و تلاش در ترویج اصول اخلاقی و اعتقادی اسلامی |
| | | | | ۳ نوآوری و ابداع در ارائه تازه‌های علمی در رشته مربوط و پذیرش دست آوردهای نوین علمی |
| | | | | ۴ رعایت نظم و داشتن پشتکار در انجام وظایف و مسئولیت‌های محوله |
| | | | | ۵ مشارکت فکری و اداری با گروه در فعالیت‌های علمی و عملی |
| | | | | ۶ قدرت در پژوهش و تحقیق و میزان موفقیت در آن‌ها |
| | | | | ۷ قدرت بیان و تسلط بر مطالب پژوهشی هنگام شرکت نمودن در کنفرانس‌ها و سمینارهای داخلی و خارجی |
| | | | | ۸ اشتیاق به تدوین و ترجمه و درج مطالب درسی و علمی و کتب آموزشی |
| | | | | ۹ نحوه مشارکت و سرپرستی پایان‌نامه‌های دانشجویان |
| | | | | ۱۰ نحوه مشارکت و سرپرستی مقالات یا پروژه‌هایی که توسط دانشجویان اجرا می‌شود. |
| | | | | ۱۱ میزان فعالیت و کارایی در امر فراهم نمودن فیلم و اسلاید در ارتباط با درس |
| | | | | ۱۲ میزان تحرک علمی در گروه (تشکیل سمینارها و مباحثات علمی در ارتباط با کارهای خارج دانشگاه) |
| | | | | ۱۳ میزان مشارکت در ایجاد امکانات آموزشی کتابخانه، آزمایشگاه کارگاه و سایر ملزومات گروه |
| | | | | ۱۴ میزان علاقه، پشتکار به انجام امور علمی و تحقیقی در خارج از ساعات موظف اداری |

پرسشنامه ارزشیابی اعضای هیئت علمی توسط معاون آموزشی مرکز پزشکی

تاریخ ارزشیابی:

نام و نام خانوادگی عضو هیئت علمی:

مرتبۀ علمی:

گروه آموزشی:

| ردیف | فعالیت‌های آموزشی | امتیاز | عالی | خوب | متوسط | ضعیف |
|------|--|--------|------|-----|-------|------|
| ۱ | همکاری در برگزاری جلسات علمی (گزارش صبحگاهی کنفرانس مرگ‌ومیر) | | | | | |
| ۲ | نحوه رعایت برنامه کلاس‌ها | | | | | |
| ۳ | رعایت مقررات مربوط آموزشی نحوه ارائه سؤالات امتحانی | | | | | |
| ۴ | پاسخگویی به سؤالات دانشجویان | | | | | |
| ۵ | اعلام به‌موقع نمرات | | | | | |
| ۶ | اثر بخشی آموزشی عضو هیئت علمی | | | | | |
| ۷ | جدیت و علاقه در رفع مشکلات آموزشی دانشجویان و دستیاران | | | | | |
| ۸ | رعایت ضوابط و مقررات اداری | | | | | |
| ۹ | جدیت در قبال وظایف محوله | | | | | |
| ۱۰ | نحوه همکاری با مسئولین برای رفع مشکلات مرکز | | | | | |
| ۱۱ | استمرار حضور در شوراها و کمیته‌ای مرکز | | | | | |
| ۱۲ | حضور فیزیکی در مرکز | | | | | |

فرم نیازسنجی آموزشی اعضاء هیئت علمی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه

بسمه تعالی

دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

مرکز آموزشی درمانی مرادی

فرم نیازسنجی آموزشی اعضاء هیئت علمی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه

عضو محترم هیئت علمی

با سلام:

ارتقاء کیفیت آموزش هر مرکز آموزشی درمانی مستلزم توانمندسازی اعضاء هیئت علمی آن مرکز در مهارت‌های آموزشی می‌باشد تا از این رهگذر حرکت به سمت ارتقاء کیفیت آموزش فراگیران تسهیل گردد. بدین منظور پرسشنامه در خصوص تعیین میزان نیازهای آموزشی اعضاء هیئت علمی در زمینه برگزاری کارگاه‌های آموزشی طراحی و جهت اعلام نظرات به حضور ایفاد می‌گردد. لذا خواهشمند است عنایت فرموده و نسبت به تکمیل پرسشنامه بر حسب میزان نیاز به کارگاه اقدام مقتضی معمول فرمایید.

نام و نام خانوادگی:

سن:

رشته تحصیلی: بالینی علوم پایه

مرتبۀ علمی: استاد دانشیار استادیار مربی

گروه آموزشی:

| نیاز به شرکت در کارگاه | | عناوین اختصاصی دوره | نام کارگاه |
|------------------------|------|--|------------------------|
| ندارم | دارم | تسهیل یادگیری دانشجویان | مبانی یاددهی و یادگیری |
| ندارم | دارم | یادگیری مفهومی و نقشه ذهنی | |
| ندارم | دارم | رویکردها و سبک‌های یاددهی و یادگیری | |
| ندارم | دارم | تعریف، رویکردها و سطوح برنامه‌ریزی آموزشی | برنامه‌ریزی آموزشی |
| ندارم | دارم | مدل‌ها و گام‌های اساسی در تدوین کوریکولوم | |
| ندارم | دارم | طراحی دوره‌ها و جلسات درسی | |
| ندارم | دارم | مبانی و روش‌های تدریس | روش‌ها و فنون تدریس |
| ندارم | دارم | فنون تدریس در گروه‌های بزرگ، کلاس‌ها، کنفرانس‌ها و ... | |
| ندارم | دارم | فنون تدریس در گروه‌های کوچک | |
| ندارم | دارم | روش‌های نوین تدریس (آموزش تلفیقی، آموزش بین‌رشته‌ای) | |
| ندارم | دارم | روش‌های نوین تدریس (گزارش صبحگاهی، آموزش سرپایی، راند بالینی، آموزش در | |

| | | جامعه) | |
|-------|------|--|-----------------------------|
| ندارم | دارم | روش‌های ارزیابی یادگیری (آزمون‌های کتبی، شفاهی و عملی) روش‌های ارزیابی یادگیری روش‌های تحلیل و ارزشیابی آزمون‌ها | ارزشیابی دانشجوی |
| ندارم | دارم | مدل‌های ارزشیابی، ارزشیابی درونی، ارزشیابی بیرونی و اعتبار سنجی آموزش | ارزشیابی برنامه |
| ندارم | دارم | روش‌های پژوهش در نظام سلامت | پژوهش در آموزش و نظام سلامت |
| ندارم | دارم | نحوه تدوین و اجرای یک طرح پژوهشی | |
| ندارم | دارم | روش‌ها و فنون تدوین پرسشنامه و ابزار گردآوری داده‌ها | |
| ندارم | دارم | تحلیل یافته‌های پژوهشی، SPSS | |
| ندارم | دارم | روش‌های ارائه نتایج پژوهش | |
| ندارم | دارم | روش‌ها و فنون جستجوی منابع | |
| ندارم | دارم | رفرنس نویسی، End Note | |
| ندارم | دارم | نگارش مقالات علمی | نگارش علمی |
| ندارم | دارم | نحوه تدوین CV و گزارش‌های علمی | |
| ندارم | دارم | روش‌ها، حیطه‌ها و منابع نیازسنجی آموزشی | نیازسنجی آموزشی |
| ندارم | دارم | مدل‌های نیازسنجی آموزشی | |
| ندارم | دارم | تدوین و اجرای یک طرح نیازسنجی جامع | |
| ندارم | دارم | مهارت‌های ارتباطی | راهنمایی و مشاوره آموزشی |
| ندارم | دارم | روش‌های برنامه‌ریزی و آموزش در حیطه اخلاق و رفتار حرفه‌ای | اخلاق حرفه‌ای |
| ندارم | دارم | نکات عملی در اخلاق پزشکی و دانشگاهی، Professionalism اخلاق پزشکی، اخلاق در آموزش و پژوهش | |
| ندارم | دارم | EBM | عملکرد مبتنی بر شواهد |

دکتر محمد ناظر
 معاون آموزشی پژوهشی
 مرکز آموزشی درمانی مرادی