

دانشگاه علوم پزشکی شیراز  
دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س)  
دفتر توسعه ی آموزش

راهنمای عمل برای مراکز مطالعات و توسعه ی آموزش  
پزشکی در دانشگاه های علوم پزشکی

نویسندگان:  
دکتر محمد حسین کاوه  
فاطمه هاشمی

**عنوان :** راهنمای عمل برای مراکز مطالعات و توسعه ی آموزش پزشکی در  
دانشگاه های علوم پزشکی  
**نویسندگان :** دکتر محمد حسین کاوه ، فاطمه هاشمی  
**ناشر :** دفتر توسعه ی آموزش ، دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س)  
**محل انتشار:** دانشکده پرستاری و مامایی حضرت فاطمه (س)  
**زمان نشر:** زمستان ۱۳۸۶

**فهرست عناوین**

صفحه	عنوان
۶	مقدمه
۹	فصل اول : پیشینه مراکز توسعه ی آموزش پزشکی
۱۰	مقدمه
۱۲	پیشینه شکل گیری مراکز توسعه ی آموزش در جهان
۱۴	پیشینه شکل گیری مراکز توسعه ی آموزش در ایران
۱۷	اهداف مراکز توسعه ی آموزش
۱۹	رسالت مراکز توسعه ی آموزش
۲۱	ساختار سازمان مراکز توسعه ی آموزش
۲۵	عناصر ساختاری مراکز توسعه ی آموزش
۲۸	فصل دوم: واحد برنامه ریزی درسی
۲۹	واحد برنامه ریزی درسی - اهداف
۳۴	عملکردها
۳۵	شاخص های عملکرد
۳۸	فصل سوم: واحد آموزش اساتید
۳۹	واحد آموزش اساتید- اهداف
۴۰	عملکرد ها
۴۰	شاخص های عملکرد
۴۶	فصل چهارم: واحد ارزشیابی آموزش
۴۷	واحد برنامه ارزشیابی آموزش - اهداف
۵۰	ارزشیابی اساتید
۵۰	هدف اصلی
۵۱	عملکردها
۵۳	شاخص های عملکرد

۵۷	ارزشیابی درونی
۵۸	هدف اصلی
۵۸	عملکردها
۵۹	شاخص های عملکرد
۶۲	ارزشیابی کوریکولوم
۶۲	هدف اصلی
۶۳	عملکرد ها
۶۴	شاخص های عملکرد
۶۶	ارزشیابی آزمون ها
۶۶	هدف اصلی
۶۶	عملکردها
۶۷	شاخص عملکرد
۷۰	<b>فصل پنجم: واحد پژوهش در آموزش</b>
۷۱	واحد پژوهش در آموزش
۷۳	عملکرد
۷۵	شاخص های عملکرد
۷۸	<b>فصل ششم: واحد آموزش مداوم</b>
۷۹	واحد آموزش مداوم
۸۰	عملکردها
۸۱	شاخص ها عملکرد
۸۸	<b>فصل هفتم: واحد آموزش و یادگیری مهارت‌های بالینی</b>
۸۹	مرکز یادگیری مهارت های بالینی
۸۹	عملکردها
۹۰	شاخص های عملکرد

۹۶	فصل هشتم: استعدادهای درخشان
۹۷	استعدادهای درخشان
۹۷	عملکردها
۹۹	شاخص های عملکرد
۱۰۱	فهرست منابع

## مقدمه

در طی چند دهه ی اخیر تحولات گسترده و روز افزون علم و فناوری ، مسایل و نیازهای جامعه و محیط های کار و از طرف دیگر

ادامه ی شیوه های سنتی آموزش در نظام های آموزشی، کم و بیش موجب فاصله بین مؤسسات آموزشی و مراکز ارائه خدمت شده است؛ در نتیجه جامعه و به طور خاص مراکز کار، کافی و به روز نبودن دانش و مهارت های دانش آموختگان و به عبارتی کیفیت آموزش در مراکز آموزشی را مورد انتقاد قرار داده اند؛ از طرفی وسعت و سرعت بالای تولید و تحول علم حتی در شاخه های تخصصی و به ظاهر محدود علم، کارآمدی و اثر بخشی شیوه های سنتی آموزش و یادگیری را به چالش کشیده است؛ این مسایل و از طرف دیگر نوآوری های علمی و فنی در تعلیم و تربیت دلایل مهم شکل گیری مراکز توسعه ی آموزش در دانشگاهها و بویژه در دانشگاه های علوم پزشکی که در آن ها دانش علمی و تخصصی تعلیم و تربیت کمتر تدریس می شود بوده اند.

وجود برخی تفاوت ها در ماهیت و محتوای رشته های علوم پزشکی با رشته های غیر علوم پزشکی به شکل گیری دوره های تخصصی مثل آموزش پزشکی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری منجر شده است که این موضوع نیز اهمیت توجه به اصول و شیوه های علمی در آموزش رشته های مختلف علوم پزشکی را خاطر نشان می سازد.

تاکنون ساختار مراکز توسعه ی آموزش در دانشگاه های علوم پزشکی شامل ۵ واحد اساسی بوده است که عبارتند از : پژوهش در آموزش، برنامه ریزی درسی ، آموزش اساتید، آموزش مداوم و ارزشیابی. در طی چند سال اخیر واحد های دیگری مثل مرکز یادگیری مهارت های بالینی ، واحد خدمات رسانه ای و دفاتر استعدادهای درخشان نیز به ساختار این مراکز اضافه شده است. البته

ساختار و تعداد واحد های تابعه ی مراکز توسعه ی آموزش در هر دانشگاه ممکن است با توجه به امکانات و نیازهایشان، با دانشگاه های دیگر تفاوت هایی داشته باشد.

هر واحد عملیاتی یا سازمانی برای برنامه ریزی اثر بخش ، بقا و بهبود مستمر کمی و کیفی عملکرد خود نیاز دارد که رسالت، اهداف و کارکرد هایش را به روشنی تعریف کند ؛ مراکز توسعه ی آموزش نیز از این قاعده مستثنی نیستند. همین طور لازم است برنامه ها و فعالیت ها با استفاده از ملاک ها و شاخص های عملکردی مناسب مورد پایش و ارزشیابی قرار گیرند و اقدامات اصلاحی و ارتقا دهنده بر اساس نتایج انجام پذیرد.

از این رو ، وجود سند یا کتابچه ای که راهنمای عملی برای برنامه ریزی ، فعالیت و ارزشیابی باشد بسیار مفید بلکه ضروری به نظر می رسد. چنین راهنمای کاربردی تأثیر قابل توجهی در در ارتقای کارآیی و اثر بخشی مراکز توسعه ی آموزش خواهد داشت.

تهیه کتاب راهنمای حاضر در پاسخ به نیاز فوق صورت گرفته است. در نگارش این کتاب از طرح مباحث نظری جز به اجمال خودداری شده است و بیشتر نیاز کارشناسان و دست اندرکاران مراکز توسعه آموزش برای برنامه ریزی عملیاتی و ارزشیابی فعالیت ها مورد توجه قرار گرفته است. از طرف دیگر نویسندگان در مورد کامل و جامع بودن عملکرد ها و شاخص های عملکرد تعریف شده و تطبیق آن ها با شرایط مختلف موجود در مراکز توسعه ادعایی ندارند . بلکه همکاران محترم در مراکز توسعه می توانند با توجه به شرایط محیط های کاری خود از محتوای ارائه شده دست به انتخاب بزنند یا با

گرفتن الگو و ایده از آن به تنظیم و تعریف عملکرد و شاخص های متناسب با آن محیط ها و در ابعاد مختلف درونداد، فرآیند یا برونداد اقدام نمایند. امید است این اثر بتواند برای مدیران مراکز توسعه ی آموزش قابل بهره برداری باشد. بدیهی است که بازخوردهای سازنده و پیشنهادات دست اندرکاران توسعه ی آموزش مؤلفان رادر تکمیل این اثر در چاپ های بعد یاری خواهد کرد.

دکتر محمد حسین کاوه

فاطمه هاشمی

## فصل اول



# پیشینه ی مراکز توسعه ی

## آموزش پزشکی

### مقدمه

تحولات گسترده و روزافزون دانش و فن آوری همراه با تغییرات در نوع و وسعت نیازها و مسایل جامعه به ویژه در دهه های اخیر نظام های سلامت را در ابعاد گوناگون تحت تأثیر قرار داده است. این تحولات، از طرف دیگر، تغییر و اصلاح در نظام های آموزشی علوم پزشکی، برنامه های درسی، شیوه های آموزش و ارزشیابی را ضرورتی اجتناب ناپذیر ساخته است. در واقع نظام های آموزشی مسئول تربیت نیروی انسانی، آماده ساختن او برای ایفای کارآمد و اثر بخش نقش ها و وظایف حرفه ای خود، و

توانمندسازی او برای ایفای نقش در محیطی هستند که ویژگی آن تغییر مداوم است.

بقا و پویایی هر سازمان، از جمله نظام آموزشی، مستلزم شناسایی تغییرات در محیط و جامعه، نه تنها در حال حاضر بلکه پیش بینی تغییرات در آینده، و تطابق مؤثر با تغییرات است. باقی ماندن بر روش های یکنواخت و قدیمی موجب فاصله بین سازمان و جامعه می شود، کار آیی و اثر بخشی و حتی بقای سازمان را به مخاطره می اندازد.

شواهد متعددی ارائه شده است که در آن ها جامعه و به طور خاص محیط های کار، کافی و به روز نبودن دانش و مهارت های دانش آموختگان و به عبارتی کیفیت آموزش در علوم پزشکی را مورد انتقاد قرار داده اند. آموزش علوم پزشکی با رشد کمی بسیار بالایی به ویژه از نیمه ی دوم قرن بیستم همراه بوده است؛ اما انتقادات حاکی از این است که به موازات این افزایش کمی، توسعه ی کیفی در حد کافی و مطلوب رخ نداده است.

به طور خلاصه شرایط و واقعیاتی که به اجمال اشاره شد، تلاش هایی را در سطح جهان برای بهبود و ارتقای کیفیت آموزش علوم پزشکی موجب شده است؛ تأسیس مراکز توسعه ی آموزش از نتایج علمی بر جسته ی این تلاش ها بوده که اکنون در سطوح بین المللی، ملی و دانشگاه ها (مؤسسات آموزشی)

نهادینه شده اند. در این فصل پیشینه، اهداف و ساختار مشترک این مراکز به اجمال معرفی می شود .

پیشینه ی شکل گیری مراکز توسعه ی آموزش در جهان سابقه ی تلاش سازمان یافته برای ارزیابی و اقدام به منظور اصلاح کیفیت آموزش، برای نخستین بار به سال ۱۹۵۵ در دانشگاه بوفالوی آمریکا برمی گردد . در این دانشگاه پروژه ای به منظور ارزشیابی وضعیت آموزش و یادگیری در علوم پزشکی اجرا گردید . پس از آن در سال ۱۹۵۸ برای حمایت از فعالیت هایی که در جهت تغییر مسیر آموزش شروع شده بود ، اولین مرکز توسعه ی آموزش پزشکی در دانشگاه وسترن رزرو تأسیس شد. در سال ۱۹۵۹ مرکز توسعه ی آموزش پزشکی در دانشگاه ایلی نویزشیکاگو آغاز به کار کرد که هم اکنون با نام دپارتمان

آموزش پزشکی به فعالیت های خود ادامه می دهد. در سال ۱۹۶۹ برنامه جهانی آموزش استاد<sup>۱</sup> توسط سازمان جهانی بهداشت و به توصیه گروهی از مشاوران و صاحب نظران آن سازمان ، طراحی و در سه مرحله ی زیر پیش بینی و اجرا گردید: مرحله ی اول: انتخاب مرکز توسعه ی آموزش دانشگاهی ایلی نویز به عنوان "مرکز بین المللی آموزش استاد"<sup>۲</sup> مرحله ی دوم: تأسیس ۸ مرکز با عنوان "مرکز منطقه ای آموزش استاد"<sup>۳</sup>. که یکی از این مراکز هشت گانه در سال ۱۹۷۲ در ایران، دانشگاه شیراز آغاز به کار کرد . وظیفه ی عمده ی این مرکز طراحی و بهبود روش های آموزش، برنامه ریزی و ارزشیابی در گروه پزشکی کشور ایران و منطقه ی مدیترانه ی شرقی بود. مرحله ی سوم: واگذاری مسئولیت مراکز منطقه ای به مراکز کشوری در سطح ملی<sup>۴</sup> و مؤسسه ای<sup>۵</sup> تا سال ۱۹۸۰. در این مرحله مراکز آموزش استاد به مراکز توسعه ی آموزش با دامنه ی عملکردی وسیع تر ارتقا یافت و در اغلب کشورها مراکز توسعه ی آموزش پزشکی در سطح وزارت و دانشگاه های تابعه ایجاد گردید.

---

<sup>۱</sup>- Teacher training

<sup>۲</sup>- ITTC=International Teacher Training Center

<sup>۳</sup>- RTTC=Regional Teacher Training Center

1- National

2- Institutional

پیشینه‌ی شکل‌گیری مراکز توسعه‌ی آموزش پزشکی در ایران  
دانشگاه‌های علوم پزشکی در ایران نیز مانند سایر  
دانشگاه‌ها حتی در ممالک پیشرفته‌ی صنعتی، از چالش‌ها و  
انتقادهای در خصوص کیفیت آموزش مبرا نبوده‌اند. به عبارت  
دیگر علی‌رغم رشد کمی دانشگاه و افزایش تعداد دانشجویان در  
رشته‌های مختلف علوم پزشکی، کیفیت آموزش به موازات آن و  
به شکلی متناسب ارتقا نیافته است. اعضای هیأت علمی اغلب  
تنها بر اساس دانش تخصصی در رشته‌های مختلف پزشکی  
استخدام و به ایفای نقش مهم معلمی در تربیت نیروی انسانی  
مشغول شده‌اند. اینان در ایفای نقش‌های معلمی خود بیشتر بر  
الگوهایی که از اساتید خود اخذ کرده‌اند و نه دوره‌های  
اختصاصی تربیت معلم متکی هستند. روشن است که در چنین

وضعیتی کیفیت آموزش تحت تاثیر سلايق و تجارب شخصی خواهد بود.

توجه جدی و عملی به دانش تخصصی آموزش و بر اساس آن تاسیس مرکز آموزش استاد<sup>۱</sup> سال ها قبل از شکل گیری مراکز توسعه ی آموزش پزشکی در کشور و حتی منطقه در دانشگاه شیراز صورت گرفته است. این مرکز که پس از مدتی به بخش آموزش پزشکی<sup>۲</sup> ارتقا یافت؛ نقش مهمی در موقعیت ممتاز دانشگاه شیراز در میان سایر دانشگاه های کشور داشته است. استادان این بخش که در دو حیطه ی تخصص حرفه ای و آموزش صاحب نام و ممتاز بوده اند، نقش موثری در تحولات ساختاری آموزش پزشکی کشور و همچنین بسیاری از کشورهای منطقه ایفا کرده اند. به دنبال گسترش دانشگاه های علوم پزشکی و افزایش تعداد دانشجویان از سال ۱۳۶۰ (ه ش) که بنابر ضرورت در ایران صورت گرفت، راه اندازی و تقویت مراکز توسعه ی آموزش پزشکی در سطح وزارت و دانشگاه های تابعه ضروری گردید. در واقع در سال های ۱۳۵۹ و ۱۳۶۰، نظام سلامت در ایران از یک طرف با کمبود شدید نیروی انسانی و از طرف دیگر وابستگی به پزشکان خارجی مواجه بود. در برخی از مناطق کشور برای هر ۱۸۰۰۰ نفر یک پزشک وجود داشت از این رو برای

---

<sup>۱</sup>-Teacher Training Center

<sup>۲</sup>-Dep. Of Medical Education

حرکت به سمت استقلال و توسعه ی خدمات به ویژه در شهرهای کوچک و مناطق محروم، توسعه ی کمی مراکز آموزشی و دانشکده های علوم پزشکی و دانشجویان امری اجتناب ناپذیر می نمود. بدیهی است که این کار با نارسایی هایی در کیفیت آموزش نیز همراه شده است . از این رو ایجاد مراکز توسعه ی آموزش پزشکی در سطح ملی و دانشگاه ها در دستور کار وزارت بهداشت، در مان و آموزش پزشکی قرار گرفت. اکنون در تمام دانشگاه های علوم پزشکی مراکز توسعه ی آموزش تأسیس شده اند. و در سطح ملی ، مرکز توسعه ی آموزش پزشکی وزارت متبوع مسئولیت مدیریت و پشتیبانی این مراکز را به عهده دارد. از طرف دیگر، راه اندازی دوره های تحصیلات تکمیلی در رشته ی آموزش پزشکی و استفاده از متخصصان آموزش و ارزشیابی در مراکز توسعه ی آموزش نیز نشان دهنده ی توجه و اهتمام جدی مدیران آموزش در سطح وزارت و دانشگاه ها به ارتقای کیفیت آموزش می باشد.

در چند سال اخیر، تشکیل دفاتر توسعه ی آموزش به ویژه در دانشگاه های علوم پزشکی تیپ یک در دستور کار وزارت متبوع و این دانشگاه ها قرار گرفته است . وسعت کار، تفاوت و تنوع زیاد در رشته ها و زمینه های کاری دانشکده ها ، گستردگی فعالیت ها و برنامه های توسعه ی آموزش و ناکارآمدی الگوهای یکسان و مدیریت بالا به پایین و همچنین

اهمیت تمرکززدایی، تشکیل این دفاتر را توجیه و حمایت می کنند.

اهداف مراکز توسعه ی آموزش

با توجه به نقش و جایگاه محوری اساتید دانشگاه ها در مدیریت و تحول نظام های آموزشی، بخش مهمی از ساختار و برنامه های این مراکز بر آموزش و توانمندسازی مداوم اساتید متمرکز بوده است؛ اما در رویکرد جامع به ارتقای کیفیت در نظام آموزشی دامنه اهداف و عملکرد های مراکز توسعه ی آموزش گسترش یافته است ؛ به عبارت دیگر علاوه بر آموزش اساتید، بهبود برنامه های درسی، ارتقای شیوه های آموزش و ارزشیابی، و توسعه ی پژوهش های آموزشی نیز جزو اهداف و برنامه های این مراکز می باشد.

به طور کلی هدف اصلی مراکز توسعه ی آموزش ارتقای کیفیت آموزش و در نهایت شایستگی ، کارآمدی و اثر بخشی دانش آموختگان علوم پزشکی در مدیریت مسایل و نیازهای مرتبط با سلامت جامعه است. در این راستا انتظار می رود مراکز توسعه ی آموزش با به کارگیری افراد متخصص و صاحب نظر در آموزش نقش های ذیل را ایفا نمایند:



- ارائه ی مشاوره های کارشناسی به مدیران آموزشی و اساتید در زمینه ی شناخت، و تحلیل نیازها و مسایل آموزشی، طراحی، اجرا و ارزشیابی تدابیر اصلاحی
- برنامه ریزی، اجرا و ارزشیابی برنامه های مناسب برای آموزش و توانمندسازی مداوم کادر آموزشی در زمینه هایی همچون طراحی و ارزشیابی آموزشی، رویکرد ها و روش های نوین آموزش و...
- پشتیبانی از گروه های آموزشی در بازنگری، ارزشیابی و اصلاح برنامه های درسی
- توسعه ی پژوهش های کاربردی در آموزش
- ارائه ی خدمات مشاوره کارشناسی یا تشریک مساعی مستقیم در ارزشیابی نظام آموزشی و بخش های آن
- توسعه ی منابع و مواد مناسب و اثر بخش آموزش و یادگیری در مؤسسه
- کمک به توسعه ی رویکردها و روش های نوین و مؤثر آموزشی در گروه های آموزشی
- توسعه ی همکاری و تعاملات بین مؤسسه ای و بین المللی

رسالت مراکز توسعه ی آموزش

رسالت یا مأموریت<sup>۱</sup> هر سازمان، فلسفه وجودی آن را منعکس می نماید. پاسخ مناسب، مؤثر و رضایت بخش به نیازها در جامعه دلیل مهم شکل گیری و ظهور سازمان ها است. از آن جا که زمینه ها و نیازها به دلایل مختلف مدام در حال تغییرند، لذا پویایی سازمان در عملکرد کارآمد و اثر بخش مبتنی بر رویکرد سیستمی بایستی در رسالت، اهداف و برنامه های آن نمایان باشد. این موضوع در نظام های آموزش عالی به ویژه علوم پزشکی که با تغییرات و تحولات وسیع در علم، فن آوری و نیازهای سلامت در جامعه و نظام های سلامت مواجه است اهمیت خاصی دارد.

بیانیه رسالت، معرف سازمان، اهداف غایی و خط مشی های اساسی آن در نیل به اهداف است بیانیه رسالت در صورتی که به خوبی تنظیم شده باشد، سرلوحه و راهنمای برنامه ریزی ها، فعالیت ها، ارزشیابی ها و همچنین موجد هماهنگی و تعهد درون سازمان خواهد بود.

---

<sup>1</sup> -mission

متن ذیل می تواند به عنوان پیش نویس اولیه ای برای تنظیم بیانیه رسالت برای مراکز توسعه ی آموزش مورد استفاده قرار گیرد:

رسالت مرکز توسعه ی آموزش پزشکی کمک به نظام آموزشی دانشگاه برای بهبود و ارتقای مستمر کیفیت آموزش نیروی انسانی و تحقق اهداف تربیت جامع فراگیران مشتمل بر غایت ها و ارزش های انسانی \_ الهی و پاسخ گویی مؤثر به نیازهای نظام سلامت و جامعه اسلامی است.

مرکز توسعه آموزش در ایفای شایسته و مؤثر رسالت خود ضمن بهره گیری از تشریک مساعی صاحب نظران در عرصه ی تعلیم و تربیت و علوم پزشکی، با جلب مشارکت دست اندرکاران (ذینفعان) در دانشگاه با رویکرد علمی و مبتنی بر شواهد در حوزه های ذیل به طور مستقیم یا از طریق یاری رساندن به مدیران، اعضای هیأت علمی و کارشناسان نظام آموزشی به ایفای مسئولیت های خود می پردازد.

۱- توانمندسازی و توسعه ی مداوم کادر آموزشی در زمینه ی علوم و فنون تدریس، ارزشیابی و پژوهش

۲- ارزشیابی مبتنی بر شیوه ی علمی در سطوح و عناصر مختلف نظام آموزشی

۳- توسعه ی پژوهش های کاربردی در آموزش و فراهم کردن شواهد و اطلاعات معتبر برای برنامه ریزی ها و تعمیم سازی ها

- ۴- طراحی نظام دار، بازنگری، تغییر و ارتقای برنامه های درسی
- ۵- توسعه ی شیوه های نوین و اثر بخش آموزش و یادگیری در راستای تربیت کل نگر
- ۶- پیشرفت کار آمد و اثر بخش تحصیلی و شکوفایی استعداد های دانشجویان
- ۷- توانمندسازی و توسعه ی حرفه ای مداوم جامعه ی دانش آموختگان علوم سلامت

ساختار سازمانی مراکز توسعه ی آموزش ساختار تشکیلاتی، ارتباطات سازمانی، وسعت عملکرد و همچنین جایگاه مراکز توسعه ی آموزش در مدیریت نظام های آموزشی بستگی به عوامل متعدد دارد. که از آن جمله می توان به وجود منابع انسانی متخصص در علوم تعلیم و تربیت، وسعت دانشگاه ، خط مشی های تمرکز یا عدم تمرکز ، نوع و سطح فعالیت های آموزشی در مؤسسه، و میزان پویایی در نظام آموزشی اشاره کرد .

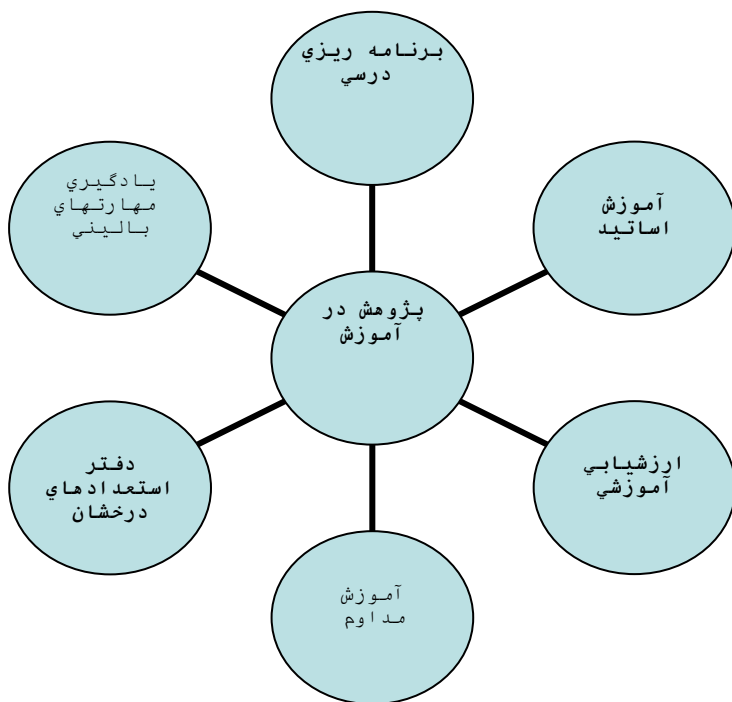
ساختار سازمانی مراکز در اوایل دوران شکل گیری و ظهور، چنان که در یکی از اسناد سازمان جهانی بهداشت نیز آمده است ، شامل ۵ بخش یا واحد بوده است ؛ برنامه ریزی درسی، آموزش اساتید، ارزشیابی، پژوهش، و آموزش مداوم ( نمودار شماره ۱). در اغلب دانشگاه های کوچک تا متوسط مراکز توسعه ی آموزش

متشکل از این ۵ واحد در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه به وجود آمدند و یکی از اعضای هیأت علمی نقش رابط را بین دانشکده ها و مرکز ایفا می نمودند. در برخی از دانشگاه های بزرگ ، هسته ها یا دفاتر توسعه ی آموزش در دانشکده های تابعه ایجاد شدند که میزان استقلال و دامنه ی عملکرد آن ها متفاوت بوده است .

با وقوع تحولات جدید و روز افزون که الزامات و تدابیر تطابقی را ایجاد کرده است ، ساختار ، کارکردها و نقش های مراکز توسعه در سطح دانشگاه ها تغییر یافت؛ دلایلی همچون ضرورت آماده سازی فراگیران علوم پزشکی در محیط های شبیه سازی شده ی محیط بالینی قبل از وارد شدن بر بالین بیماران، رعایت اصول اخلاقی، پیشگیری از آسیب یا به مخاطره افتادن بیماران، و... منجر به شکل گیری مراکز یادگیری مهارت های بالینی گردید؛ کمک به تأمین و تضمین آینده ی توسعه ی نظام های آموزش و سلامت و به طور کلی جامعه، لزوم مدیریت مؤثر منابع آموزشی، و...، شکل گیری دفاتر استعدادهای درخشان را برای شناسایی استعدادها و برنامه ریزی مؤثر برای شکوفایی آن ها موجب شد. مشکلات و انتقادات در ارتباط با کارآیی، بهره وری و اثر بخشی در نظام های آموزشی، لزوم بازنگری و اصلاح برنامه های درسی متناسب با تحولات علمی ، فن آوری و اجتماعی، و... ارزشیابی را در ابعاد گسترده ی آن ضروری ساخت و ساختار و فرآیندهایی را برای مدیریت آن ها به وجود آورد.

در برخی از دانشگاه ها با دلایل خاص خود، برخی از واحدهای جامع یا واحدهای درونی آن ها، با تشکیلات و مدیریت نسبتاً مستقل به موازات مراکز توسعه به عنوان مدیریت های تابعه ی معاونت آموزشی دانشگاه فعالیت می نمایند. به طور مثال دفاتر آموزش مداوم جامعه ی پزشکی و استعدادهای درخشان ممکن است جزئی از مدیریت مراکز توسعه ی آموزش باشند یا این که به موازات این مراکز به طور مستقل مدیریت شوند.

در سطح وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ، مدیریت مطالعات و توسعه ی آموزش پزشکی از مدیریت های تحت امر مستقیم معاونت آموزشی و امور دانشجویی آن وزارت در بالاترین سطح مدیریت ستادی قرار دارد. این سطح هماهنگی، پشتیبانی و هدایت مراکز مطالعات و توسعه ی آموزش پزشکی را در سطح دانشگاه های تابعه بر عهده دارد.



نمودار شماره ۱: واحدهای تشکیل دهنده مراکز توسعه آموزش در دانشگاه های علوم پزشکی (تیپ)

(۱)

عناصر ساختاری مراکز توسعه آموزش

عناصر ساختاری مرتبط با توسعه ی آموزش پزشکی اغلب شامل موارد زیر است، اگر چه بسته به وسعت یا خط مشی های دانشگاه ها ممکن است برخی از این عناصر در قالب واحدها، دفاتر یا مدیریت های مستقل سازماندهی و اداره شوند.

۱- واحد برنامه ریزی درسی

۲- واحد آموزش اساتید

۳- واحد ارزشیابی

۴- واحد پژوهش در آموزش

۵- دبیرخانه یا دفتر آموزش مداوم

۶- مرکز یادگیری مهارت های بالینی

۷- دفتر استعدادهای درخشان

در فصول بعدی هر کدام از واحدهای فوق الذکر معرفی می شود؛ عملکردها و شاخص های عملکرد آن ها شرح داده خواهد شد.



رسالت یا مأموریت  
(*mission*) فلسفه وجودی هر  
سازمان و خدمات اصلی آن را  
بیان می نماید.

هدف، بیانگر نتیجه و پیامد  
مطلوب و همچنین راهنما و  
جهت نمای برنامه ها و فعالیت  
های سازمان و برنامه ی درسی  
است.

# فصل دوم

## واحد برنامه ریزی درسی

واحد برنامه ریزی درسی  
اهداف

در بیانی ساده و اجمالی می توان گفت که رسالت و به عبارتی فلسفه وجودی مؤسسات آموزشی ، تربیت نیروی انسانی واجد شایستگی های لازم در ابعاد حرفه ای ، انسانی و اجتماعی برای پاسخگویی مؤثر به نیازهای جامعه و بخش های مختلف اجتماعی و بازار کار است. برنامه درسی در معنای جامع آن، رکن محوری در ایفای مؤثر این رسالت در نظام آموزشی محسوب می

شود و سایر عناصر از جمله معلم و منابع گوناگون آموزش برای تدارک، طراحی و اجرای مؤثر برنامه درسی ایفای نقش می کنند.

برنامه درسی (کوریکولوم) بسیار وسیع تر و فراتر از محتوای درسی است که از کتب علمی اگر چه با اصول و معیارهای مربوط انتخاب و سازماندهی شده باشند. و متأسفانه مفهوم برنامه درسی نزد برخی افراد این گونه و حتی دون تر از آن است. تعاریف متنوعی برای برنامه درسی در منابع مختلف ارائه شده است. تعریف زیر بسیاری از مفاهیم و نکات مورد تأکید در تعاریف مختلف را در بردارد:

برنامه درسی طرح یا مجموعه ای نظام دار و هدفمند از عناصر به هم مرتبط شامل اهداف، محتوا، روش های یاددهی-یادگیری، وسایل و مواد آموزشی، زمان، مکان، موقعیت ها و فرصت های مربوط و مناسب برای ایجاد یادگیری اثربخش و معنا دار در فراگیران براساس رسالت نظام آموزشی و همچنین ارزشیابی اثر بخشی برنامه درسی در نیل به اهداف است و برنامه ریزی درسی در معنای اجمالی آن تدارک و طرح ریزی مناسب و کاربردی برنامه درسی است. وظایف برنامه ریزان درسی در مراکز توسعه یا سطوح دیگر شامل طیفی از فعالیت ها شامل نیازسنجی، تعیین و تنظیم اهداف، انتخاب و سازماندهی محتوای درسی، به کارگیری شیوه های اثر بخش در تدریس و ارزشیابی

و...است. در این فعالیتها خط مشی ها و راهبردها عامل مهم و جهت دهنده هستند. به عنوان مثال در عرصه ی پزشکی دانشجو - محوری ، یادگیری مبتنی بر مسئله، آموزش جامعه نگر، و/ یا ادغام علوم پایه و بالینی ممکن است جهت گیری های مطلوب و مورد توجه در برنامه ریزی و آموزش باشد. برنامه ریزی درسی ممکن است در هر سطحی مورد نیاز باشد: مؤسسه<sup>۱</sup>، بخش<sup>۲</sup>، برنامه<sup>۳</sup>، یا دوره/ واحد<sup>۴</sup>.

شواهد نشان میدهد که علیرغم توسعه رشته های گوناگون دانشگاهی در مقاطع مختلف و حتی دکتری در دانشگاه ها، هنوز اصول، الگوها و روش های علمی برنامه ریزی درسی آن طور که باید عملاً مورد توجه قرار نگرفته است. مفهوم برنامه ریزی درسی نزد بسیاری از افراد با گزینش محتوا از چند منبع با درجات مختلف اعتبار آن هم به شیوه ای نه چندان اصولی و سپس انتقال آن مبتنی بر الگوهای سنتی آموزش و ارتباط توسط معلم به شاگرد برابر است. محتوای بیشتر برنامه های درسی بر جنبه های فنی رشته های تحصیلی متمرکز می باشد و اهداف جامع پرورش فراگیران در ابعاد انسانی، اخلاقی، اجتماعی و معنوی مورد کم توجهی یا غفلت قرار گرفته اند. از جمله ضعف های

---

<sup>1</sup> - Institution

<sup>2</sup> - Department

<sup>3</sup> - program

<sup>4</sup> - Course/unit

دیگر برنامه های درسی که در برنامه ریزی چندان مورد توجه جدی قرار نمی گیرد، پویایی آن ها با توجه به تغییرات مداوم محیطی و اجتماعی است. در دنیایی که ویژگی بارز آن تغییر وسیع و مداوم است، تربیت افراد حتی برای وضعیت موجود و امروز، در واقع تربیت آن ها برای کهنگی است ؛ تا چه رسد که آموزش فراگیران بر اساس سرفصل ها و منابع علمی صورت گیرد که در سال های قبل تهیه و تنظیم شده باشند. از این رو پویایی مستمر برنامه های درسی برای پاسخ به جهان در حال تغییر ضرورتی مسلم و اجتناب ناپذیر است. اگر ما به فراگیران کمک کنیم تا فراگیری خود - راهبر شوند خواهیم توانست به آن ها توانایی نوسازی مداوم خویش را بدهیم تا برای خدمت به جامعه خود در دنیایی همیشه متغیر مهارت داشته باشند.

گسترده‌گی و تنوع بسیار اهداف پرورشی حتی در بعد فنی رشته های تحصیلی به ویژه رشته های چند وجهی علوم پزشکی، کاربرد مناسب و مؤثر الگوهای گوناگون برنامه های درسی را طلب می نماید. در واقع تمرکز بر الگوهای مکتب خانه ای در برنامه های درسی نمی تواند تحقق مؤثر اهداف پرورشی را در پی داشته باشد.

مطالعات و تجارب انباشته متخصصان برنامه ریزی درسی ، الگوهای متنوع و اغلب کاربردی بسیاری را برای برنامه ریزی درسی در نظام های آموزشی فراهم کرده است. این الگوها

راهنماهای مفیدی برای طراحی برنامه های درسی متناسب با اهداف و مقاصد مختلف آموزشی و پرورشی محسوب می شوند. موارد زیر نمونه ای از الگوهای برنامه ریزی درسی هستند :

- برنامه درسی جامعه نگر (مبتنی بر جامعه)

Community- Based (Oriented) Curriculum

- برنامه درسی مبتنی بر مسئله

Problem- Based Curriculum

- برنامه درسی مبتنی بر توانمندی (کفایت)

Competency –Based Curriculum

- آموزش (برنامه درسی) مبتنی بر پیامد

Outcome –Based Education (Curriculum)

- برنامه درسی ادغام یافته

Integrated Curriculum

متأسفانه الگوهای برنامه های درسی در عرصه های عمل آن طور که بایسته و شایسته باشد راه نیافته اند. در برخی از موارد نیز به دلیل استفاده ناقص و غیر اصولی، الگوی مورد استفاده به سرانجام مطلوب نرسیده یا استمرار نیافته است. از همین رو، واحدهای برنامه ریزی درسی جایگاه و نقش مهمی در طرح این مباحث و کمک به طراحی و اجرای مؤثر الگوهای برنامه درسی در گروه های آموزشی دارند.

با این وصف، **هدف اصلی واحد** برنامه ریزی درسی را در مراکز توسعه آموزش می توان اجمالاً به این شرح بیان کرد:

کمک فنی و کارشناسی به نظام آموزشی شامل گروه ها و بخش های مختلف آن در زمینه طرح ریزی برنامه های درسی و دوره های آموزشی مبتنی بر الگوها و شیوه های علمی و کاربردی ، متناسب با نیازهای جامعه ، وظایف حرفه ای و اهداف جامع پرورشی فراگیران.

### عملکرد ها

۱- ارائه آموزش و مشاوره به اساتید، دانشکده ها، گروه‌های آموزشی و برگزار کنندگان دوره های آموزشی در زمینه طراحی نظام دار برنامه درسی (شامل نیاز سنجی آموزش، تنظیم اهداف، انتخاب و سازمان دهی محتوا، انتخاب شیوه های تدریس ، رسانه های آموزشی ، شیوه های سنجش و ارزشیابی فراگیران)

۲- طراحی و تهیه الگوها و چارچوب مناسب برای برنامه ریزان دوره های آموزشی و درسی از قبیل course plan و الگوی Workshop plan, lesson plan, study guide طرح ریزی سایر برنامه های آموزشی

۳- بررسی ، نقد و ارائه ی نظرات کارشناسی در مورد طرح ها و برنامه های آموزشی پیشنهادی و ارجاع شده از جمله مداخله های آموزشی در طرح های پژوهشی



- ۴- مشارکت در برنامه ریزی و اجرای برنامه های آموزشی بنا بر درخواست سفارش دهندگان
- ۵- ارائه ی مشاوره ، انجام ارزشیابی و یا ارائه ی طرح به منظور بهبود فرآیند های آموزشی بر اساس درخواست مدیران
- ۶- تدارک ، تهیه و نشر منابع و مواد آموزشی در حیطه کاری مربوط

### شاخص های عملکرد

- ۱- تعداد جلسات آموزشی یا مشاوره ای برگزار شده در زمینه طراحی برنامه های درسی ( آموزشی ) در طی هر دوره عملکرد ( ۳، ۶ یا ۱۲ ماهه ) بر حسب موضوع
- ۲- تعداد افراد دریافت کننده خدمات آموزشی یا مشاوره ای در طی هر دوره عملکرد ، بر حسب موضوع
- ۳- تعداد و عناوین الگوهای تهیه شده برای طراحی برنامه های درسی یا دوره های آموزشی
- ۴- تعداد و عناوین طرح های آموزشی بررسی شده به تفکیک دانشکده ها و واحدهای درخواست کننده
- ۵- تعداد و عناوین برنامه های درسی و دوره های آموزشی که با دریافت مشاوره از واحد کوریکولوم طراحی شده به تفکیک دانشکده ها، گروه ها و واحدهای درخواست کننده

- ۶- تعداد و عناوین برنامه های درسی و دوره های آموزشی  
طراحی شده توسط واحد به تفکیک دانشکده ها و  
واحدهای درخواست کننده
- ۷- تعداد و عناوین مقالات/ جزوه ها/ بروشورها/ کتاب های  
منتشر شده توسط واحد
- ۸- تعداد طرح و برنامه های آموزشی نقد شده توسط واحد  
به تفکیک دانشکده ها، گروه ها و واحد های ارجاع  
دهنده
- ۹- تعداد مشاوره و ارزشیابی های انجام شده یا طرح های  
ارائه شده به مدیران برای بهبود فرآیندهای آموزشی بر  
حسب موضوع

اگر [ ندانید یا ] مطمئن نباشید به کجا می روید بسیار احتمال دارد از جای دیگری سر در بیاورید که مطلوب شما نباشد و یا حتی ندانید که کجا هستید. در صورتی که فرد نداند مقصدش کجاست، هرگز نمی تواند به گزینش بهترین راه و تدارک وسایل مناسب برای رسیدن به آن پردازد. همچنین قادر نخواهد بود تلاش ها و هزینه های خود را ارزشیابی کند.

"میگر"

# فصل سوم آموزش اساتید

واحد آموزش ( توانمند سازی ) اساتید

## اهداف

یکی از اهداف عمده مراکز توسعه ی آموزش تربیت و پرورش گروهی نخبه<sup>۱</sup> از اساتید، دارای توان رهبری و ایجاد تغییرات است. این هدف ممکن است از طریق برنامه های سازمان یافته ی آموزش استاد<sup>۲</sup> به صورت دوره ها ، کارگاه ها یا گروهی از سمینارهای منطبق با شرایط و نیازهای جامعه به دست آید. دستیابی به این هدف مراکز توسعه ی آموزش به عهده ی واحد آموزش ( توانمند سازی ) اساتید گذاشته شده است .

هدف اصلی این واحد کمک به بهبود کیفیت تدریس و تحقیق و مدیریت اساتید در دانشکده ها از طریق ارتقای دانش و مهارت کادرآموزشی در زمینه ی تدریس، ارزیابی، پژوهش، مدیریت و برنامه ریزی در نظام آموزشی یا سایر زمینه ها می باشد. برنامه های آموزشی اساتید، باید جامع بوده و متناسب با نیازهای منطقه، بیشتر جامعه محور، بهبود بخش مهارت های حلّ مسأله و ارتقا دهنده ی فعالیت های آموزشی (بالینی و غیر بالینی) باشد.

## عملکردها

---

<sup>۱</sup>- Critical mass

<sup>۲</sup>- Teacher Training

- ۱- تهیه بانک اطلاعاتی کادر آموزشی دانشکده ها شامل C.V و سابقه گذراندن دوره های آموزشی در زمینه مهارت های آموزشی
- ۲- نیازسنجی آموزشی شامل تعیین برنامه های آموزشی الزامی و ضروری ( Must ) مهم و مطلوب ( should ) و آرمانی یا مکمل ( Nice )
- ۳- طراحی ، اجرا و ارزشیابی دوره های آموزشی مبتنی بر نیازها و با استفاده از شیوه های علمی و فناوری های مناسب آموزشی و ارتباطی
- ۴- تهیه و تدوین و نشر منابع و مواد آموزشی مربوط با مشارکت اساتید، دانشجویان و کارشناسان

## شاخص های عملکرد

### ۱- بانک اطلاعاتی

- ۱-۱ فهرست تهیه شده از تعداد کل اعضای هیئت علمی و کادر آموزش دانشگاه
- ۲-۱ فراوانی مخاطبان به تفکیک رشته تحصیلی، مدرک ، گروه آموزشی ، دانشکده، وضعیت استخدامی
- ۳-۱ فراوانی مخاطبان برحسب سابقه گذراندن هر یک از دوره های آموزش علوم پزشکی، مدیریت یا موضوعات مرتبط دیگر

۴-۱ فراوانی اساتید دوره های آموزش پزشکی و روش تحقیق  
بر حسب مدرک تحصیلی ، گروه آموزشی، دانشکده و یا محل  
اشتغال و موضوعات تدریس

## ۲- نیاز سنجی

۱-۲ تعداد جلسات تشکیل شده با دانشکده ها و یا گروه  
های آموزشی ،

نمایندگان از جامعه و گروه های هدف

۲-۲ تعداد افراد مشارکت کننده در جلسات نیاز سنجی (و نفر-  
ساعت صرف شده)

۳-۲ تعداد پروژه ها و طرح های نظر سنجی یا نیاز سنجی انجام  
شده یا در حال انجام

۴-۲ تعداد سندهای مدون نیازهای آموزشی بر حسب موضوع و  
اهمیت آنها

۵-۲ تعداد برنامه های آموزشی طرح ریزی شده بر مبنای نتایج  
نیاز سنجی

## ۳- طرح ریزی دوره های آموزشی

۱-۳ تعداد جلسات تشکیل شده با متخصصان و مدرسان آموزش  
پزشکی به منظور طراحی برنامه ها و دوره های آموزشی

۲-۳ تعداد افراد مشارکت کننده در طرح ریزی برنامه های  
آموزشی

۳-۳ اندازه نفر- ساعت صرف شده برای طرح ریزی برنامه ها  
۳-۴ تعداد دوره های طرح ریزی شده به طور کلی و به تفکیک  
گروه های هدف یا موضوعات  
۳-۵ تعداد ، عناوین ، نوع و مدت دوره های طراحی شده توسط  
دانشگاه های دیگر به سفارش مرکز مطالعات و توسعه ی آموزش

#### ۴- اجرای برنامه های آموزشی

۴-۱ فراوانی برنامه های آموزشی برگزار شده به طور کلی  
۴-۲ فراوانی برنامه های برگزار شده بر حسب گروه های هدف ،  
موضوع ، روشهای آموزشی ( کنفرانس ، کارگاه ، مکاتبه ای  
، ... ، برخوردار بودن از مجوز و امتیاز آموزش مداوم)  
۴-۳ فراوانی برنامه های برگزار شده به تفکیک نوع برگزاری از  
نظر استقلال (مستقل یا غیرمستقل)

#### ۵- پوشش مخاطبان هدف توسط برنامه ها

۵-۱ تعداد شرکت کنندگان در برنامه ها به طور کلی و به  
تفکیک دانشکده، گروه آموزشی، رشته و مدرک  
۵-۲ درصد پوشش مخاطبان هدف در برنامه های آموزشی به  
طور کلی  
۵-۳ درصد پوشش مخاطبان بر حسب رشته یا مدرک تحصیلی  
۵-۴ درصد پوشش مخاطبان بر حسب نوع برنامه (حضوری، غیر



حضوری )

### ۶- ارزشیابی برنامه های آموزشی

قابل ذکر است که اجرای ارزشیابی شامل تهیه ابزار، اجرا و آنالیز داده ها توسط واحد ارزشیابی انجام و گزارش آن به واحد آموزش اساتید ارائه می شود

### ۷- صدور گواهی

۱-۷ تعداد گواهی های صادر شده به طور کلی و به تفکیک شرکت کنندگان وسخرانها  
۲-۷ نسبت دریافت کنندگان گواهی به کل شرکت کنندگان و سخرانها

### ۸- امور مالی

۱-۸ اعتبارات تخصیص یافته به تفکیک محل تأمین اعتبار(دانشگاه یا وزارت متبوع)  
۲-۸ نسبتی از هزینه های برنامه ها که توسط بخش های دیگر (با ذکر نام) تامین شده است

۳-۸ هزینه های انجام شده به تفکیک نوع برنامه ، عناصر  
مختلف برنامه و مواردی از قبیل حق التدریس ، حق-  
الزحمه و خرید وسایل

#### ۹- تهیه و نشر منابع

۱-۹ تعداد و عناوین الگوها و چارچوب های تدوین شده برای

طراحی برنامه ها

۲-۹ تعداد و عناوین مواد آموزشی منتشر شده (جزوه، مقاله،

پمفلت، کتاب و ...)

**تبیین و تعریف عملکردها :**

- قلمرو فعالیت هر واحد را مشخص می کند
- راه دستیابی به اهداف را نمایان می سازد
- زمینه ی تعامل بین واحدها را فراهم و در عین حال از دوباره کاری و تداخل جلوگیری می کند
- به ترسیم ، عینی سازی و ارتقای فرآیندها کمک می نماید.

# فصل چهارم

## ارزشیابی آموزش

### واحد ارزشیابی آموزش

#### اهداف

ارزیابی منظم جزئی بسیار مهم در هر فرآیند آموزشی و یکی از ضرورت های پویایی نظام آموزشی است. وعدم وجود ارزیابی از این گونه نظام ها، موجب رکود آن ها می شود. بنابر این یکی از واحدهای مهم مراکز توسعه ی آموزش واحد ارزشیابی آموزشی است. به طور کلی می توان اظهار نمود که هدف یا رسالت اصلی واحد ارزشیابی آموزشی کمک به بهبود و ارتقای نظام آموزشی از طریق ارزشیابی نظام دار تمام عناصر این نظام اعم از اساتید ، برنامه ها، فراگیران و ... می باشد. چندین روش برای ارزیابی رویه ها یا دستورالعمل ها ، عملکردها،

محصول ها و برنامه ها وجود دارد. این، وظیفه ی کارشناس ارزیابی است که روش ها و فنون نو، خلاق و مناسب را در برنامه های ارزیابی به وجود آورد. وی ممکن است که در ارزیابی دانشجوی، استاد و برنامه ها درگیر باشد، در طراحی و ساخت فرم های ارزیابی کمک نموده و یا در طراحی نحوه ی ارزیابی از هیأت علمی به رئیس و یا گروه ارزیابی پیشنهادهایی ارائه دهد. همچنین در یک نهاد آموزشی و بنابر سرشت و دامنه ی کار، کارشناس ارزیابی مرکز توسعه ی آموزش ممکن است در آماده سازی و اعتبار بخشی آزمون ها و تدوین فرم مقیاس درجه بندی<sup>۱</sup>، ارزیابی تکوینی<sup>۲</sup> و تجمعی<sup>۳</sup> و نیز بررسی و اندازه گیری شایستگی بالینی یاری نماید. با توجه به دامنه ی وسیع ارزشیابی در نظام های آموزشی لذا واحد ارزشیابی آموزشی مراکز توسعه ی آموزش می تواند از چند واحد فرعی به قرار ذیل تشکیل شود:

- ارزشیابی اساتید
- ارزشیابی گروه یا سیستم آموزشی (عناصر و فرآیند های آموزش به جز کوریکولوم) یا ارزیابی درونی
- ارزشیابی کوریکولوم (برنامه درسی)
- ارزشیابی آزمون ها

---

<sup>1</sup>- Rating scale

<sup>2</sup>- Formative

<sup>3</sup>-Summative

فرا ارزشیابی<sup>۱</sup> عنصر یا برنامه مهم و اساسی دیگری از فرآیند جامع ارزشیابی است. این به ارزیابی روش ها و ابزارهای ارزشیابی و انطباق آن ها با اصول مربوط شامل روایی ، پایایی، دقت ، قابلیت اجرا و ... می پردازد. فرا ارزشیابی را می توان عنصر مکمل فرآیند ارزشیابی در هر واحد محسوب کرد. هر چند ممکن است بعضی برای آن جایگاه مستقل تعریف نمایند.

بدیهی است مجموعه ی واحدهای فرعی فوق الذکر ساختار واحد ارزشیابی آموزشی مراکز توسعه ی آموزش را تشکیل می دهد. در این فصل با توجه به اهمیت موضوع، هدف اصلی ، عملکرد و شاخص های عملکرد هر واحد شرح داده می شود.

لازم به یادآوری است که واحد ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه ی آموزش پزشکی به طور اعم و هر کدام از زیر مجموعه های آن، به منظور دست یابی به اهدافشان، عملکردهای خود را در دانشگاه های دارای دفاتر توسعه ی آموزش<sup>۲</sup> دانشکده ها (عمدتاً دانشگاه های تیپ یک) ، از طریق آن دفاتر و در دانشگاه های فاقد دفاتر توسعه ی آموزش رأساً انجام می دهند.

---

<sup>۱</sup>- Meta evaluation

<sup>۲</sup>-Education Development office

## ارزشیابی اساتید

### هدف اصلی

کمک به بهبود و ارتقای عملکردهای آموزشی اساتید و در نهایت دانشگاه از طریق:

۱- پایش و ارزشیابی عملکردهای اعضای هیئت علمی با استفاده از روش های علمی، بر اساس آیین نامه و شرح وظایف ابلاغ شده از طریق وزارت متبوع و یا دانشگاه، و ارائه بازخورد به اساتید و مدیران ذیربط

۲- جمع آوری ، پردازش و تنظیم اطلاعات و مستندات مربوط به فعالیت های آموزشی اساتید و ارائه به مدیران مرتبط در نظام آموزشی بر اساس مقررات برای کمک به تصمیم گیری

های مقتضی ( تبدیل وضعیت ، ترفیع ، ارتقاء ، انتخاب و معرفی اساتید یا پژوهشگر نمونه )

### توضیحات :

الف- ارزشیابی عملکرد آموزشی (کمیت و کیفیت تدریس) اعضای هیأت علمی از طریق منابع و روش های متعدد انجام می شود. دانشجویان، مدیران گروه ها و همکاران از منابع مهم ارزشیابی کیفیت تدریس هستند که معمولاً نظرات آنان با استفاده از پرسشنامه های کتبی با مقیاس رتبه بندی جمع آوری می گردد . پورت فولیو<sup>۱</sup> یا پرونده کارها نیز شیوه مناسب دیگری است که کمیت و تا حد قابل توجهی کیفیت عملکرد را منعکس می نماید.

ب- فعالیت های ذکر شده در بند ۲ در ارتباط با عملکرد پژوهشی اساتید می تواند توسط معاونت پژوهشی دانشکده ها و یا دانشگاه به طور منظم ثبت و اطلاعات آن به شکل سازمان یافته برای تهیه ی کارنامه ی سالیانه اساتید به واحد ارزشیابی ارائه می گردد.

### عملکردها

---

<sup>۱</sup>-Portfolio



- ۱- سنجش کیفیت تدریس اساتید از طریق نظرسنجی از دانشجویان ( و در موارد مقتضی از همکاران ) با استفاده از روش ها و ابزار معتبر و قابل اعتماد ، تهیه و ارائه ی نیم رخ به منظور بازخورد به اساتید در هر نیمسال
- ۲- سنجش سالیانه عملکرد اساتید در حیطه های مختلف بر اساس چارچوب شرح وظایف و آیین نامه های مربوط و تهیه کارنامه
- ۳- انجام اقدامات لازم بر اساس درخواست معاونت آموزشی دانشگاه و یا دانشکده ها برای معرفی اساتید و پژوهشگران نمونه ، شامل جمع آوری و اخذ اطلاعات و مدارک مقتضی از منابع مربوط ، بررسی ، تعیین امتیازات و تهیه گزارش مطابق آیین نامه و مقررات
- ۴- مشارکت در اجرای طرح های پژوهشی در زمینه ی ارزشیابی در آموزش پزشکی
- ۵- اقدامات لازم برای بررسی ، بازنگری و اصلاح ملاک ها و ابزارهای مورد استفاده برای ارزشیابی اساتید از طریق دریافت بازخورد ها ، انتقادات ، نظرسنجی یا انجام پژوهش
- ۶- مشارکت در تهیه ، تدوین و نشر مواد آموزشی در زمینه ی ارزشیابی اساتید

۷- مشارکت در بررسی سوابق و مدارک اساتید متقاضی تغییر وضعیت استخدامی ، کسب پایه شغلی یا ارتقای مرتبه علمی بر اساس درخواست معاونت آموزشی دانشگاه

## شاخص های عملکرد

### ۱- اطلاعات جامعه هدف

۱-۱ تعداد کل اساتیدی که تحت پوشش برنامه های ارزشیابی

قرار دارند

۱-۲ فراوانی افراد تحت پوشش ارزشیابی بر حسب دانشکده ویا

گروه آموزشی و وضعیت استخدامی

۱-۳ نسبت اساتید تحت پوشش ارزشیابی به کل اساتید دانشگاه

### ۲- سنجش کیفیت تدریس

۱-۲ تعداد اساتیدی که کیفیت تدریس آنها سنجش ، و نیم رخ صادر شده است

۲-۲ فراوانی اساتیدی که کیفیت تدریس آنها سنجش شده به تفکیک دانشکده ویا گروه آموزشی

۳-۲ فراوانی موارد سنجش بر حسب تعداد کلاس های درس و نوع درس ها

۴-۲ فراوانی موارد سنجش بر حسب تعداد فرم های استفاده شده ( تعداد دانشجو )

۵-۲ میانگین نمره کیفیت تدریس اساتید به طور کلی و به تفکیک گروه های آموزشی و مقایسه آنها با وضعیت در نیمسال های قبل

### ۳- سنجش دوره ای عملکرد

۱-۳ تعداد اساتیدی که عملکرد آنها سنجش و کارنامه صادر شده است

۲-۳ تعداد افرادی که مدارک آن ها بررسی و برای آنها گزارش تهیه شده است

۳-۳ فراوانی کارنامه های صادر شده به تفکیک دانشکده ها و گروه های آموزشی

۳-۴ فراوانی مدارک بررسی شده برای سنجش عملکرد سالیانه به تفکیک موضوع ( گزارش های کمیته تدریس ، اجرای طرح پژوهشی ، چاپ مقاله علمی و ... )

۳-۵ میانگین نمرات اساتید در کارنامه ی دوره ای و به تفکیک ودانشکده ها گروه های آموزشی و مقایسه با نمرات در دوره های قبل

۴-۴ اقدام در زمینه معرفی اساتید یا پژوهشگر نمونه

۴-۱ تعداد ، موضوع و نتایج اصلی جلسات تشکیل شده برای موضوع به تفکیک گروه های برگزار کننده

۴-۲ تعداد افراد شرکت کننده در جلسات

۴-۳ جمع ساعات یا نفر - ساعت صرف شده برای برگزاری جلسات و بررسی مدارک

۴-۴ فراوانی اساتیدی که مدارک آنها مورد بررسی قرار گرفته است

۴-۵ فراوانی مدارک بررسی شده برای تعیین امتیازات به تفکیک موضوع

۵- مشارکت در اجرای طرح های پژوهشی

۱-۵ تعداد و عناوین طرح های پژوهشی بر حسب دانشکده ها و گروه های مجری

۲-۵ فراوانی طرح های پژوهشی مشارکت شده بر حسب نقش واحد ارزشیابی مرکز توسعه ی آموزش در آن ها

## ۶- بازنگری و اصلاح ابزارهای ارزشیابی

۱-۶ تعداد و موضوع و نتایج اصلی جلسات برگزار شده با دانشکده ها و گروه های مرتبط

۲-۶ تعداد و عناوین طرح های نظر سنجی انجام شده با ذکر نقش واحد ارزشیابی در اجرای آنها

۳-۶ فراوانی پیشنهادات و انتقادات بررسی شده به طور کلی و به تفکیک هر کدام از ابعاد یا عناصر ارزشیابی

۴-۶ تعداد و عناوین ابزارهای ارزشیابی اصلاح شده توسط واحد به طور مستقل یا با مشارکت دیگران

## ۷- بررسی مدارک اساتید و فراهم کردن اطلاعات برای مدیران مربوطه

۱-۷ تعداد افرادی که مدارک آنها مورد بررسی قرار گرفته و برایشان گزارش تهیه شده است

## ۸- تهیه و نشر مواد آموزشی

۸-۱ تعداد و عناوین مواد آموزشی منتشر شده ( جزوه ، مقاله ،  
پمفلت ، کتاب و . . . ) در زمینه ارزشیابی اساتید

### ارزشیابی درونی ( ارزشیابی گروه یا مؤسسه )

ارزشیابی درونی در واقع نوعی خود-ارزیابی است و به معنای طراحی و اجرای فرآیند ارزشیابی گروه یا مؤسسه آموزشی توسط خودشان (ذینفعان درونی) می باشد. هر چند این کار بیشتر فرآیند نگر است، ارزشیابی درون‌داد و برون‌داد نیز مورد تأکید قرار دارد. به هر حال ارزیابی درونی همچون آینه ای تمام نما گروه یا مؤسسه را در اصلاح و ارتقای مستمر کمی و کیفی خود یاری می دهد. این نوع ارزشیابی در واقع گام اولیه و اساسی برای ارزشیابی بیرونی و سپس اعتبار بخشی است که با نظر متخصصان و کارشناسان بیرونی از مؤسسات یا گروه های هم‌تا در سطح ملی و بین‌المللی اجرا می شود. به عبارت دیگر ارزشیابی درونی بخش آغازین فرآیند جامع ارزشیابی آموزشی است. نکته قابل توجه دیگر این است که در واقع ارزیابی درونی تمام عناصر برنامه یا گروه آموزشی را شامل استاد، برنامه درسی،

سنجش و ارزشیابی، و درون داده‌ها و فرآیندهای دیگر را در برمی‌گیرد. منتهی برای سهولت در مدیریت و تقسیم فعالیت‌ها ارزشیابی عناصر در قالب‌ها و واحدهای مجزا سازمان دهی می‌شود و گرنه تمام آن‌ها با یکدیگر مرتبط هستند.

## هدف اصلی

کمک به بهبود، ارتقای کیفیت و استاندارد سازی آموزش در گروه‌های آموزشی از طریق برقراری، توسعه، و مدیریت فرایندهای ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشکده‌ها مبتنی بر اصول علمی و دستورالعمل‌های مربوط، ارائه خدمات مشاوره‌ای در انجام اصلاحات بر اساس نتایج ارزیابی آماده شدن برای ارزیابی مجدد و همچنین ارزشیابی بیرونی و اعتبار بخشی

## عملکردها

- ۱- ارائه آموزش و مشاوره به اساتید دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی جهت انجام و تداوم فرایند ارزیابی درونی
- ۲- نظارت، پایش و ارزشیابی پیشرفت مراحل اجرایی فرایندهای ارزشیابی

- ۳- پیگیری و اقدام جهت حمایت و پشتیبانی از دانشکده ها و گروه های مجری ارزیابی درونی و رفع نیازهای آنها در حد اختیارات و وظایف
- ۴- کمک به دانشکده ها و گروه های مجری و پیگیری به منظور تدوین برنامه عملیاتی بر اساس نتایج و پیشنهادات اصلاحی ارائه شده در گزارش ارزیابی درونی آنها
- ۵- برنامه ریزی و هماهنگی برای اجرای ارزیابی بیرونی در دانشکده ها و گروه هایی که ارزیابی درونی را به انجام رسانده و آماده شده اند
- ۶- تهیه گزارش دوره ای و کامل در بر گیرنده ی تمام وظایف برای ارائه به مراجع ذیربط

### شاخص های عملکرد

- ۱- تعداد برنامه ها و جلسات آموزشی برگزار شده برای آماده سازی و ترغیب دانشکده ها و گروه ها به اجرای ارزشیابی ، با ذکر عنوان و نوع برنامه ، تعداد شرکت کنندگان ، عناوین گروه های شرکت کننده ، تعداد مدرسان به طور مستقل یا غیر مستقل ( با مشارکت سایر دانشکده ها یا دانشگاه ها )
- ۲- تعداد دانشکده ها و گروه هایی که از قبل در حال اجرای فرایندهای ارزیابی درونی بوده اند
- ۳- تعداد دانشکده ها و گروه های جدید مجری ارزیابی درونی



- ۴- نسبت دانشکده ها و گروه های مجری ارزیابی درونی به کل گروه های آموزشی دانشکده و دانشگاه
- ۵- تعداد و نسبت اعضاء هیئت علمی مشارکت کننده در ارزیابی درونی به کل اعضاء هیئت علمی به تفکیک هر دانشکده و نیز در مجموعه ی دانشگاه
- ۶- تعداد جلسات برگزار شده برای پایش و ارائه مشاوره با گروه ها و دانشکده ها ( شامل تعداد افراد شرکت کننده ، مجموع ساعات و نفر - ساعت صرف شده )
- ۷- وضعیت پیشرفت کار در دانشکده ها و گروه های مجری ارزیابی
- ۸- تعداد دانشکده ها و گروه هایی که ارزیابی درونی را به اتمام رسانده و گزارش کامل ارائه نموده اند
- ۹- نسبت دانشکده ها و گروه هایی که گزارش کامل ارزیابی درونی خود را ارائه داده اند به دانشکده ها و گروه های مجری ارزیابی درونی
- ۱۰- تعداد گزارش های ارزیابی درونی که برای مدیرمرکز توسعه ی آموزش ارسال شده است
- ۱۱- فراوانی بازخوردهای ارائه شده از طرف مرکز توسعه ی آموزش و یا مدیران ذیربط دانشگاه به گزارش های ارسال شده به تفکیک نوع یا محتوای بازخورد ارائه شده

- ۱۲- تعداد و نسبت دانشکده ها و گروه هایی که در مرحله تهیه و تدوین برنامه عملیاتی (برای اجرای اصلاحات بر اساس نتایج و پیشنهادات ارزیابی درونی) می باشند
- ۱۳- تعداد و نسبت دانشکده ها و گروه هایی که در مرحله اجرای برنامه عملیاتی برای اصلاحات درونی هستند
- ۱۴- تعداد و نسبت دانشکده ها و گروه هایی که برنامه عملیاتی را اجرا و برای انجام ارزشیابی بیرونی توسط همتایان اعلام آمادگی کرده اند
- ۱۵- تعداد و نسبت دانشکده ها و گروه هایی که در حال انجام ارزیابی بیرونی هستند
- ۱۶- تعداد مواد آموزشی تهیه شده در زمینه ارزشیابی آموزشی (با ذکر عنوان و نوع ماده آموزشی)

ارزشیابی کوریکولوم (برنامه های درسی)

ارزشیابی کوریکولوم عبارت است از فرآیند نظام دار و مبتنی بر روش علمی جمع آوری اطلاعات معتبر درباره عناصر برنامه های درسی به منظور قضاوت درباره قوت ها، ضعف ها، کارایی و اثربخشی کلی برنامه درسی و اتخاذ تصمیمات لازم برای اصلاح، بهبود و ارتقای آن درآینده.

عناصر مختلف برنامه درسی که ممکن است مورد ارزشیابی قرار گیرند عبارتند از: فلسفه ، اهداف، زمینه، محتوا، راهبردها و روش های یاددهی - یادگیری ، رسانه های آموزشی، چگونگی سازماندهی برنامه های درسی، شیوه ها و ابزارهای سنجش و ارزشیابی، و هزینه اثربخشی برنامه.

### هدف اصلی

بهبود و ارتقای مستمر کیفیت برنامه های درسی به منظور دستیابی به اهداف و تحقق رسالت گروه و مؤسسه آموزشی به شیوه ای اثربخش و پاسخگویی مناسب به نیازها و انتظارات جامعه از نظام آموزشی از طریق اجرای ارزشیابی کوریکولوم به شیوه علمی و اتخاذ تصمیمات مناسب چنانکه در تعریف آن آمده است.

### عملکردها

- ۱- آموزش و مشاوره ی دانشکده ها و گروه های آموزشی در مورد چگونگی ( روش علمی ) و مراحل ارزشیابی برنامه های درسی گروه ها
- ۲- برنامه ریزی عملیاتی با مشارکت دانشکده ها و گروه های آموزشی برای اجرای منظم و دوره ای ارزشیابی کوریکولوم
- ۳- پایش و نظارت بر نحوه ی اجرا و پیشرفت کار ( ارزشیابی کوریکولوم) در دانشکده ها و گروه های آموزشی
- ۴- اطلاع رسانی درمورد دستورالعمل ها و خط مشی های جدید ابلاغ شده از طرف وزارت متبوع و دانشگاه
- ۵- پایش و نظارت بر اجرای دستور العمل ها و خط مشی های ابلاغ شده
- ۷- تهیه گزارش عملکرد دوره ای و منظم و ارائه به مسئولین ذیربط

### شاخص های عملکرد

- ۱- تعداد برنامه ها یا جلسات آموزشی یا مشاوره ای برگزار شده برای دانشکده ها یا گروه های آموزشی در مورد روش علمی و

مراحل اجرایی ارزشیابی کوریکولوم ، به تفکیک نوع برنامه (سخنرانی ، کارگاه ، جلسه ی مشاوره و ... )، تعداد شرکت کنندگان و موضوع ( مثلاً) نیازسنجی ، چگونگی استفاده از پژوهش کیفی در ارزشیابی عناصر برنامه های درسی و ... )

۲- تعداد برنامه های عملیاتی تهیه شده برای ارزشیابی کوریکولوم به تفکیک دانشکده ها و گروه های آموزشی و نوع برنامه های درسی (تئوری ، عملی ، بالینی ، پایه ، تخصصی)

۳- نسبتی از دانشکده ها و گروه های آموزشی که برای ارزشیابی کوریکولوم برنامه ریزی عملیاتی انجام داده اند

۴-نسبتی از برنامه های درسی یا دروس مختلف ( تئوری ، عملی و ... ) که برای ارزشیابی آنها برنامه عملیاتی تهیه شده است

۵- تعداد برنامه های عملیاتی اجرا و خاتمه یافته در طی هر دوره ی عملکرد (کوریکولوم های ارزیابی شده) به تفکیک دانشکده ها و گروه های آموزشی، انواع برنامه های درسی و عناصر ارزشیابی شده ( مانند اهداف ، محتوا ، روش ارزشیابی دانشجو ... )

۶- تعداد برنامه های عملیاتی در حال اجرا در طی دوره ی عملکرد به تفکیک دانشکده ها، گروه های آموزشی ، انواع برنامه های درسی و عناصر مورد ارزیابی

۷- میزان پیشرفت کار ( اجرای برنامه های عملیاتی ) به تفکیک دانشکده ها، گروه های آموزشی ، انواع برنامه های درسی و عناصر مورد ارزیابی

۸- تعداد جلسات برگزار شده به منظور پایش فرآیند ارزشیابی کوریکولوم به تفکیک دانشکده ها و گروه های آموزشی ، تعداد نفرات ، تعداد ساعات

۹- تعداد گزارش های عملکرد ارجاع شده از طرف دانشکده ها، گروه های آموزشی که توسط کمیته کوریکولوم مورد بررسی و نقد قرار گرفته و به دانشکده و یا گروه بازخورد داده شده است  
۱۰- فراوانی اطلاع رسانی های انجام شده در باره ی دستورالعمل ها و خط مشی های جدید ابلاغ شده از طرف وزارت و دانشگاه متبوع به دانشکده ها و گروه های آموزشی در زمینه ی برنامه های درسی آنها

۱۱- فراوانی دستورالعمل ها و خط مشی های ابلاغی اجرا شده ( اتمام یافته یا در حال اجرا ) به تفکیک دانشکده ها و گروه های آموزشی

۱۲- تعداد گزارش های عملکرد ارائه شده به مرکز مطالعات و توسعه ی آموزش با رعایت اصول گزارش نویسی و لحاظ کردن شاخص های عملکرد

**ارزشیابی آزمون ها**

## هدف اصلی

کمک به بهبود و استاندارد سازی آزمون های پیشرفت تحصیلی یا آزمون هایی که برای ارزشیابی تأثیر سایر برنامه های آموزشی اجرا می شوند از طریق ارتقای آگاهی و مهارت اساتید در زمینه ی روش های ارزیابی کیفی و کمی ( آماری ) سوالات آزمون ها ، اجرای آنالیز آزمون ها با استفاده از نرم افزار تخصصی و ارائه نتیجه و بازخورد به دانشکده ها و اساتید

## عملکردها

- ۱- برنامه ریزی و تدارک برنامه ها و فرصت های مناسب به منظور افزایش دانش و مهارت مدرسان در زمینه روش های تحلیل آزمون
- ۲- برنامه ریزی و هماهنگی با دانشکده یا گروه های آموزشی و دریافت آزمون های برگزار شده برای تحلیل
- ۳- تهیه گزارش توصیفی- تحلیلی از وضعیت آزمون های تحلیل شده بر حسب شاخص های مربوطه
- ۴- تهیه گزارش عملکرد دوره ای از کارهای انجام شده در هر نیمسال در اولین ماه از نیمسال بعد

## شاخص های عملکرد

- ۱- تعداد آزمون های تحلیل شده
- ۲-تعداد پرسش های تحلیل شده
- ۳- میانگین ضریب دشواری پرسش هادرهرآزمون وکل آزمونها
- ۴- توزیع فراوانی پرسش های آزمون ها بر حسب سطح دشواری (مناسب ، بالا ، پایین )
- ۵- میانگین ضریب تمیزپرسش ها درهر آزمون و درکل آزمونها
- ۶- توزیع فراوانی پرسش های آزمون ها بر حسب سطح ضریب تمیز (مناسب ، بالا ، پایین )
- ۷- توزیع فراوانی آزمون ها بر حسب اندازه ی ضریب پایایی
- ۸- توزیع فراوانی پرسش های آزمون ها در دو طبقه ی کلی مناسب و ضعیف در هر آزمون و کل آزمون ها
- ۹- مقایسه ی وضعیت آزمون ها در چند نیمسال بر حسب شاخص های مذکور و ترسیم روند آنها
- ۱۰- تعداد بازخورد های ارائه شده به مدرسان در مورد نتایج تحلیل آزمون های آنها
- ۱۱- تعداد مواد آموزشی تهیه شده بر حسب عناوین آنها در زمینه تحلیل آزمون



شاخص های عملکرد :

ابزاری را برای مدیران به منظور افزایش کمی و کیفی خدمات فراهم می کنند وسیله ای

برای پاسخگویی هستند میزان مطلوبیت عملکرد سازمان در نیل به اهداف خود و دستیابی به پیامدهای مطلوب را ترسیم می کنند وسیله ای برای سنجش و ارزشیابی ویژگی های محصولات ، خدمات ، فرایند و عملیات سازمان هستند

# فصل پنجم

## پژوهش در آموزش

### واحد پژوهش در آموزش

می توان گفت که نقش مهم پژوهش فراهم نمودن اطلاعات و شواهد معتبر مبتنی بر شیوه علمی برای شناخت و تحلیل مسائل و اتخاذ تصمیم های مناسب برای اصلاح ، بهبود و ارتقای عملکردها و برنامه ها در سیستم است. به طور کلی امروزه تصمیم گیری و سیاستگذاری مبتنی بر شواهد در سطوح مختلف نظام آموزشی به عنوان رویکرد مسلم و ضروری مورد توجه و تأکید جدی قرار می گیرد و پژوهش از مقدمات ضروری برای اجرای چنین رویکردی است. به طور خاص در مراکز توسعه آموزش و واحدهای زیر مجموعه آن ها که در واقع نمود فعالیت های اصلی در نظام و گروه های آموزشی هستند نیز پژوهش جایگاه محوری و مرکزی دارد. در واقع مراکز توسعه و گروه های آموزشی در تمام تحلیل ها و تصمیم گیری ها که در ابعاد و حوزه های مختلف از قبیل طراحی و ارزشیابی برنامه های درسی آموزش اساتید، ارزشیابی آموزش و.... انجام می دهند

نیازمند پژوهش می باشند. حتی در سطح فردی نیز، پژوهش بخش مهمی از کار هر معلم و کارشناس آموزشی محسوب می شود پژوهش برای معلمان بالینی به دلیل نقش های چندگانه ای که بر عهده دارند جایگاه و اهمیت بسیاری دارد. در واقع آنان علاوه بر نقش های آموزشی، تخصصی، مراقبت از بیمار، مدیریت و ارائه مشاوره های تخصصی لازم است که پژوهشگر نیز باشند. پژوهش علمی به آنان کمک می کند تا در هر کدام از نقش ها و تصمیماتی که در هر نقش اتخاذ می کنند، به نحو شایسته و مؤثر تر عمل نمایند. پژوهش در حوزه برنامه درسی و ارزشیابی آموزشی و توانمندی اساتید و گروه های آموزشی خود اهمیت ویژه و دوچندان دارد.

بر همین اساس **هدف اصلی** واحدهای پژوهش در آموزش را به اجمال می توان این گونه بیان کرد:

کمک به شناخت و تحلیل نظام دار و مبتنی بر پژوهش علمی مسایل نظام آموزشی و فراهم ساختن اطلاعات و شواهد معتبر برای تصمیم گیری به منظور بهبود و ارتقای مستمر عملکردها و برنامه های نظام آموزشی در سطوح مختلف از کلاس درس تا کل مؤسسه، از طریق توانمندسازی افراد و توسعه طرح های کار بردی پژوهش در آموزش. به علاوه، واحدهای پژوهش در آموزش متناسب با خط مشی های کلی نظام آموزشی می توانند در تشریح مساعی با معاونت های پژوهشی در تنظیم خط مشی ها، سیاستگذاری، پشتیبانی و سازماندهی منابع برای توسعه پژوهشهای کاربری در آموزش ایفای نقش نمایند

در ذیل عملکردها و شاخص های عملکرد واحدهای پژوهش در آموزش شرح داده شده است.

## عملکرد ها

۱- تهیه و تنظیم دوره ای فهرست اولویت های پژوهش در آموزش و استخراج مشکلات آموزشی بطور اعم و مسایل مرتبط با برنامه های درسی بطور اخص با استفاده از نتایج ارزیابی درونی ، ارزیابی برنامه درسی ، طرح های رتبه بندی و نظر سنجی از افراد صاحب نظر با استفاده از روشهای مناسب

علمی مانند دلفی

۲- تهیه بانک اطلاعاتی از پژوهش های انجام شده در آموزش پزشکی

۳- ارائه خدمات مشاوره ای به اساتید و علاقمندان در زمینه روش شناسی پژوهش در آموزش

- ۴- برنامه ریزی برای فراهم کردن خدمات و فرصت های آموزشی جهت ارتقای دانش ، نگرش و مهارت اساتید در زمینه روش های پژوهش در آموزش
- ۵- مشارکت در بررسی و ارزیابی طرح های پژوهش در آموزش پیشنهاد یا اجرا شده
- ۶- تدارک ، تهیه و تسهیل در دسترسی به منابع و مواد آموزشی و راهنما در زمینه پژوهش در آموزش
- ۷- توسعه طرحهای پژوهشی مناسب در زمینه آموزش از طریق ترغیب و جلب مشارکت اساتید ، دانشجویان و کارشناسان

### شاخص های عملکرد

#### ۱- تنظیم اولویت های پژوهش در آموزش

- ۱-۱ تعداد اسناد تهیه شده در زمینه اولویت های پژوهش در آموزش در هر دوره
- ۱-۲ فراوانی موضوعات پژوهشی تهیه شده در حوزه های مختلف
- ۱-۳ تنظیم اسناد و اولویت های پژوهش در آموزش به تفکیک منابع نیازسنجی

#### ۲- بانک اطلاعات پژوهش های انجام شده در آموزش

- ۲-۱ تهیه سالانه اطلاعات مربوط به آخرین پژوهش های انجام

شده در زمینه آموزش و دسته بندی آنها برحسب فاکتورهای مناسب مانند عناصر برنامه درسی ، محل اجرا و.....

**۳- خدمات مشاوره ای در زمینه پژوهش های آموزشی**  
۳-۱ تعداد جلسات برگزار شده برای ارائه مشاوره با افراد یا دانشکده ها و گروه های مختلف ( با ذکر موضوع/ عنوان طرح )  
۳-۲ تعداد افراد دریافت کننده خدمات مشاوره به تفکیک عنوان افراد

#### **۴- خدمات آموزشی**

۴-۱ تعداد ژورنال کلاب ها یا کنفرانس های برگزار شده در زمینه پژوهش در آموزش ( با ذکر عنوان، محل یا سطح برگزاری و نام ارائه دهندگان )  
۴-۲ تعداد کارگاه های آموزشی برگزار شده در زمینه پژوهش در آموزش ( با ذکر عنوان، اجرای مستقل یا غیر مستقل )  
۴-۳ تعداد شرکت کنندگان در کارگاه های آموزشی برگزار شده  
۴-۴ تعداد همایش های علمی برگزار شده در باره پژوهش در آموزش با ذکر عنوان و سطح برگزاری

#### **۵- مشارکت در بررسی طرحهای پژوهش در آموزش**

۵-۱ تعداد طرحهای پژوهش در آموزش پیشنهاد / انجام شده که

مورد ارزیابی قرار گرفته اند

## ۶- تهیه و تدارک منابع آموزشی

- ۱-۶ تعداد مقالات چاپ شده در مجلات مختلف ( با ذکر عنوان مقاله ، نام نویسندگان و اطلاعات کتاب شناختی مجله )
- ۲-۶ تعداد مواد آموزشی تهیه شده در زمینه پژوهش در آموزش ( با ذکر عنوان و نوع ماده آموزشی )
- ۳-۶ فراوانی مواد یا نشریات آموزشی تهیه شده بر حسب موقعیت افراد تهیه کننده ( اساتید ، کارشناسان ، دانشجویان )

## ۷- توسعه ی طرح های پژوهش در آموزش

- ۱-۷ تعداد جلسات برگزار شده برای ترغیب به انجام طرح های پژوهش در آموزش با دانشکده ها و گروه های مختلف ( با ذکر موضوع، نام دانشکده ها و گروهها و نتایج اصلی )
- ۲-۷ فراوانی طرح های پژوهشی تصویب شده در کمیته
- ۳-۷ تعداد طرح های پژوهش در آموزش تصویب شده در شورای مربوط در EDC و دانشگاه ( با ذکر عنوان، نام مجریان ، دانشکده ها، گروه آموزشی ، وضعیت اجرا ... )
- ۴-۷ تعداد مقالات ارائه شده در همایشهای مرتبط با آموزش



علوم پزشکی در کشور و خارج کشور توسط اساتید EDC و دانشگاه ( با ذکر عنوان، شیوه ارائه و محل ارائه )

### شاخص های عملکرد (Performance indicators)،

- مقیاس هایی هستند که مشخص می کنند برنامه تا چه حد به اهداف خود دست پیدا می کند
- شاخص ها برای ما مشخص می کنند که چه چیز (هایی) را اندازه گیری کنیم تا بدانیم آیا هدف حاصل گردیده است؟
- شاخص های عملکرد در قلب نظام پایش عملکرد قرار دارند؛ این ها داده هایی را که باید برای اندازه گیری پیشرفت و میزان دست یابی به اهداف در طی زمان جمع آوری شوند را تعریف می کنند

- از این رو ، آنها ، ابزار ضروری مدیریت برای اتخاذ تصمیمات مبتنی بر عملکرد در باره ی راهبردهای برنامه و فعالیت ها هستند.

## فصل ششم

### آموزش مداوم

## واحد آموزش مداوم

آموزش مداوم<sup>۱</sup> از طریق دوره های معمولی<sup>۲</sup>، سمینارها، ژورنال کلاب ها، سمپوزیم ها، کارگاه ها و برنامه های آموزش از راه دور برای نگهداری و به روز کردن دانش و آگاهی و مهارت های کارشناسان آموزش و برآورده کردن نیازهای در حال تغییر جوامع، فعالان بهداشتی و نظام مراقبت بهداشتی، حیاتی و ضروری است. مراکز توسعه ی آموزش می توانند نقش مهمی در همگانی کردن اهمیت آموزش مداوم و اجرای این آموزش ها ایفا نمایند.

### هدف اصلی

این واحد ارتقاء و به روز کردن دانش، نگرش و مهارت های حرفه ای دانش آموختگان علوم پزشکی از طریق برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزش مناسب مبتنی بر نیازهای

---

<sup>۱</sup>- Continuing Education

<sup>۲</sup>- Normal Course

جامعه و وظایف حرفه ای با استفاده از شیوه های آموزشی  
اثربخش و کارآمد است.

## عملکردها

۱) تشکیل بانک اطلاعاتی از جامعه (مخاطبان) هدف،

صاحب نظران و اساتید مجرب و کارآمد، و برنامه ها

۲) نیازسنجی دوره های آموزشی برای گروه های مختلف از

جامعه هدف، شامل تعیین اولویت های آموزشی، شیوه

های ترجیحی و عملی برگزاری دوره های آموزشی برای

آنان و ...

۳) طراحی، اجرا و ارزشیابی دوره های آموزشی مدون و غیر

مدون مبتنی بر نیازها و سرفصل های تعیین شده توسط

اداره کل آموزش مداوم، با استفاده از شیوه های علمی و

فناوریهای آموزشی و اطلاعاتی مناسب.

۴) جلب مشارکت متخصصان، گروههای آموزشی و بخش

های داخل و خارج از دانشگاه شامل سازمان ها و انجمن

های خصوصی و غیر دولتی در برگزاری دوره های

آموزشی

۵) اقدام و پاسخ مقتضی به ارباب رجوع بر اساس آیین نامه

ها و مقررات، مانند بررسی سوابق و مدارک شرکت

- کنندگان در برنامه های آموزشی و متقاضیان گواهی  
برای دریافت پروانه مطب
- ۶) تهیه و نشر منابع و مواد آموزشی شامل تهیه مقاله در  
زمینه های مرتبط شامل روش شناسی، ارزشیابی و نیاز  
سنجی در برنامه های آموزش مداوم
- ۷) تهیه و ارسال گزارش برنامه های آموزشی به اداره کل  
آموزش مداوم
- ۸) برنامه ریزی و هماهنگی برای طراحی و اجرای دوره های  
آموزشی غیر حضوری (خودآموزی، الکترونیکی)

### شاخص های عملکرد:

#### ۱- اطلاعات جامعه هدف

- ۱-۱- تعداد کل مخاطبان برنامه های آموزش مداوم
- ۱-۲- فراوانی مخاطبان به تفکیک رشته تحصیلی ، مدرک، محل  
کار

#### ۲- نیاز سنجی

- ۲-۱- تعداد جلسات تشکیل شده با گروه های آموزشی،  
نمایندگان از جامعه هدف و...

- ۲-۲- تعداد افراد مشارکت کننده در جلسات نیازسنجی (و نفر- ساعت صرف شده)
- ۲-۳- تعداد پروژه ها یا طرح های نیازسنجی انجام شده یا در حال انجام
- ۲-۴- تعداد سندهای مدون نیازهای آموزشی بر حسب موضوع یا گروه های هدف
- ۲-۵- تعداد برنامه های آموزشی طرح ریزی شده بر مبنای نتایج نیازسنجی

### ۳- طرح ریزی دوره های آموزشی

- ۳-۱- تعداد جلسات تشکیل شده با متخصصان، گروه ها، یا رابطین
- ۳-۲- تعداد افراد مشارکت کننده در طرح ریزی برنامه های آموزشی
- ۳-۳- اندازه نفر-ساعت صرف شده برای طرح ریزی برنامه ها
- ۳-۴- تعداد دوره های طرح ریزی شده به طور کلی و به تفکیک گروه های هدف یا موضوعات

### ۴- دریافت مجوز و امتیاز

۴-۱- تعداد یا نسبت دوره هایی که مجوز آموزش مداوم و امتیاز به آن ها تعلق گرفته است

#### ۵- اجرای برنامه های آموزشی

۵-۱- فراوانی برنامه های آموزشی برگزار شده به طور کلی  
۵-۲- فراوانی برنامه های برگزار شده بر حسب نوع برنامه (مدون ، غیر مدون)؛ گروه های هدف؛ شیوه های آموزشی (کنفرانس، کارگاه، مکاتبه ای،...)؛ داشتن امتیاز

#### ۶- پوشش مخاطبان هدف توسط برنامه ها

۶-۱- تعداد شرکت کنندگان در برنامه ها به طور کلی و به تفکیک محل کار، رشته و مدرک

۶-۲- درصد پوشش مخاطبان هدف در برنامه های آموزشی به طور کلی

۶-۳- درصد پوشش مخاطبان بر حسب رشته یا مدرک تحصیلی

۶-۴- درصد پوشش مخاطبان بر حسب نوع برنامه ها (حضور، غیر حضوری)

۶-۵- نسبت پوشش مخاطبان به تفکیک محل (شهرستان) خدمت

#### ۷- ارزشیابی برنامه های آموزشی

۷-۱- فراوانی برنامه های ارزشیابی شده به طور کلی

۲-۷- فراوانی موارد ارزشیابی بر حسب موضوع ارزشیابی (فرآیند، تاثیر، پیامد)

۳-۷- تعداد مخاطبان یا سخنرانان ارزشیابی شده در برنامه ها

۴-۷- نتایج ارزشیابی سخنرانان به طور کلی و به تفکیک هر برنامه

۵-۷- نتایج ارزشیابی فرآیند برنامه ها

۶-۷- نتایج ارزشیابی تاثیر برنامه بر یادگیری مخاطبان

## ۸- جلب مشارکت گروهها و بخش های دیگر در برگزاری برنامه ها

۱-۸- تعداد واحدهایی که با واحد آموزش مداوم همکاری کرده اند؛ به طور کلی و به تفکیک داخل/خارج دانشگاه

۲-۸- تعداد متخصصان و رابطینی که با واحد آموزش مداوم همکاری داشته اند؛ به طور کلی و به تفکیک داخل/خارج دانشگاه

۳-۸- تعداد جلسات برگزار شده با بخش ها یا رابطین

۴-۸- تعداد و نسبتی از برنامه های آموزشی که با مشارکت بخش های دیگر برگزار شده است

## ۹- صدور گواهی

۱-۹- تعداد گواهی های صادر شده به طور کلی و به تفکیک شرکت کنندگان /سخنرانان



۹-۲- نسبت دریافت کنندگان گواهی به کل شرکت کنندگان /  
سخنرانان

### ۱۰- امور مالی

۱۰-۱- اعتبارات تخصیص یافته به تفکیک محل تامین اعتبار  
(وزارت، دانشگاه)

۱۰-۲- مشارکت بخش های درون و بیرون دانشگاه در تامین  
منابع مالی برای برگزاری برنامه های آموزشی مداوم (به ریال)  
۱۰-۳- نسبتی از هزینه های برنامه ها که توسط بخش های  
دیگر تامین شده است

۱۰-۴- مقدار خام درآمدهای آموزش مداوم از طریق وجوه ثبت  
نام پرداخت شده

۱۰-۵- هزینه های انجام شده به طور کلی و به تفکیک  
(نوع برنامه ها، حق التدریس، حق الزحمه، خرید وسایل،...)

### ۱۱- پاسخ به ارباب رجوع

۱۱-۱- فراوانی مراجعین به طور کلی و به تفکیک مدرک  
تحصیلی/نوع درخواست

۱۱-۲- فراوانی اقدامات انجام شده به تفکیک موضوع (صدور گواهی ، ...)

## ۱۲- تهیه و نشر منابع آموزشی

۱۲-۱- تعداد و عناوین الگوها و چارچوب های تدوین شده برای طراحی برنامه ها

۱۲-۲- تعداد و عناوین مواد آموزشی منتشر شده (جزوه، مقاله، پمفلت، کتاب،...)

شاخص های عملکرد:

مشخصه ها یا گویه هایی هستند که برای  
گردآوری داده ها جهت قضاوت درباره ی  
ملاک های مورد نظر به کار برده می شوند.

# فصل هفتم

## آموزش و یادگیری

### مهارت های بالینی

مرکز یادگیری مهارت های بالینی

هدف

کمک به ارتقای کیفیت انجام مراقبت از بیماران از طریق برنامه ریزی و فراهم کردن موقعیت های مشابه محیط های بالینی و فرصت های مناسب آموزش و یادگیری برای دانشجویان و یا ارائه دهندگان خدمات سلامت در محیط های بالینی

عملکردها

- ۱- نیازسنجی آموزشی مخاطبان هدف به شیوه ی پژوهش علمی
- ۲- تدارک فضا، منابع و وسایل آموزشی به روز و مبتنی بر نیازها
- ۳- طراحی علمی دوره های آموزشی برای گروه های هدف شامل تدوی Lesson plan و Course plan
- ۴- اجرای دوره های آموزشی مورد نیاز با استفاده از روش ها و فن آوری های مناسب برای مخاطبان مختلف
- ۵- تدارک موقعیت ها و فرصت های خود-آموزی و تمرین فراگیران از جمله نمایش فیلم های آموزشی مربوطه با نظارت کارشناس آزمایشگاه مهارت ها
- ۶- ارزشیابی دوره های آموزشی با روش و ابزارهای علمی مناسب
- ۷- ارائه ی خدمات مشاوره ای به متقاضیان در زمینه ی چگونگی طراحی ، راه اندازی و ارزیابی مراکز یادگیری مهارت های بالینی
- ۸- تهیه و تولید مواد آموزشی و کمک آموزشی شامل مواد چند رسانه ای
- ۹- مشارکت در اجرای آزمون های مهارت های بالینی

۱۰- مشارکت و همکاری در اجرای پژوهش در زمینه ی  
مهارت های بالینی

## شاخص های عملکرد

### ۱- نیازسنجی

- ۱-۱ تعداد جلسات تشکیل شده با گروه های آموزشی یا  
مخاطبان برای تعیین نیازهای آموزشی
- ۲-۱ تعداد گروه ها یا افراد مشارکت کننده در جلسات نیازسنجی  
و نفر- ساعت صرف شده

۳-۱ تعداد پروژه ها یا طرح های نیازسنجی یا نظرسنجی انجام  
شده

۴-۱ تعداد سندهای مدون نیازهای آموزشی بدست آمده از طرح  
های نیازسنجی

۵-۱ تعداد دوره های آموزشی طراحی شده بر مبنای پروژه های  
نیازسنجی

۶-۱ تعداد پروژه های نیازسنجی که به دوره های آموزشی اجرا  
شده منجر شده است

## ۲- تدارک منابع

- ۱-۲ تهیه و تنظیم ابزار مناسب برای سنجش و ثبت نیازها شامل شاخص‌های مناسب در مورد فضا، نیروی انسانی و امکانات اداری، رسانه‌ای و آزمایشگاهی
- ۲-۲ ترسیم فرآیند نیازسنجی و تأمین منابع و امکانات مورد نیاز
- ۳-۲ تعیین، اعلان و پیگیری نیازهای آزمایشگاه مهارتها به صورت دوره‌ای (۶ ماهه یا سالانه)
- ۴-۲ وجود سند آخرین وضعیت فضا و منابع موجود در آزمایشگاه مهارتها

## ۳- طراحی دوره‌ها

- ۱-۳ تعداد دوره‌های آموزش بالینی که برای آن‌ها به شیوه علمی و استاندارد Course plan تهیه شده است به طور کلی و به تفکیک مخاطبان هدف
- ۲-۳ نسبتی از دوره‌های آموزش بالینی که برای آن‌ها Course plan استاندارد تهیه شده است
- ۳-۳ تعداد مهارت‌های بالینی یا جلسات آموزشی که برای آنها Lesson plan تهیه شده است به طور کلی و به تفکیک مخاطبان هدف
- ۴-۳ نسبتی از جلسات آموزش بالینی که دارای طرح درس

(Lesson plan) استاندارد هستند

#### ۴- اجرای دوره ها

۱-۴ تعداد دوره های آموزشی مهارت های بالینی اجرا شده  
به طور کلی و بر حسب موضوع یا مخاطبان هدف  
۲-۴ نسبتی از دوره ها یا جلسات آموزشی اجرا شده که  
Course plan یا Lesson plan داشته‌اند

#### ۵- تدارک فرصت های خود-آموزی

۱-۵ تعداد جلسات وساعات برگزار شده برای خودآموزی  
یا تمرین فراگیران  
۲-۵ تعداد گروه ها یا فراگیران استفاده کننده از فرصت ها و  
جلسات خود-آموزی و تمرین

#### ۶- ارزشیابی دوره ها

۱-۶ تعداد برنامه ها یا دوره های آموزشی که مورد ارزشیابی قرار  
گرفته اند به طور کلی و به تفکیک موضوع ارزشیابی  
(سخنران- فرایند- تأثیر- پیامد)  
۲-۶ تهیه گزارش مکتوب از نتایج ارزشیابی های انجام شده برای  
هر برنامه به تفکیک موضوعات ارزشیابی  
۳-۶ تدوین روند و مقایسه ی نتایج ارزشیابی های انجام شده در



طی دوره‌های آموزشی برگزار شده به تفکیک موضوعات  
ارزشیابی

### ۷- خدمات مشاوره ای

۷-۱ تعداد دفعات ارائه ی خدمات مشاوره ای به طور کلی و به  
تفکیک دریافت کنندگان  
۷-۲ تعداد مشاوره های ارائه شده در زمینه ی آموزش مهارت‌های  
بالینی به تفکیک موضوع

### ۸- تولید مواد آموزشی

۸-۱ تعداد مواد آموزشی تولید و نشر یافته در باره آموزش  
مهارت‌های بالینی به طور کلی و به تفکیک نوع ماده آموزشی  
، موضوع و دانشکده ها و گروه های هدف

### ۹- آزمون ها

۹-۱ تعداد و مدت زمان آزمون های مهارت بالینی اجرا شده با  
استفاده از فضا و امکانات آزمایشگاه مهارت ها به طور کلی و  
به تفکیک مخاطبان

### ۱۰- پژوهش ها

۱۰-۱ تعداد طرح های پژوهشی که با استفاده از فضا و منابع  
آزمایشگاه مهارت‌ها اجرا شده است.

ملاك ها از خرد  
کردن عوامل ناشي  
مي شوند . در  
خرد کردن هر  
عامل بايد توجه  
داشت که مؤلفه  
هاي به عنوان  
ملاك تعيين شوند  
که به عامل مورد  
نظر ربط داشته

# فصل هشتم

## استعدادهای درخشان

دفتر استعداد های درخشان

هدف

این دفتر که بر مشارکت دانشجویان عضو متکی است، کمک به بهبود شاخص های عملکرد و پیشرفت تحصیلی ، هدایت و حمایت از شکوفایی و توسعه ی استعداد ها و توانایی های چند گانه در دانشجویان ممتاز دانشکده است. این دفتر با آیین نامه ها و مقررات دفتر استعدادهای درخشان وزارت هماهنگ و از تسهیلات آن برخوردار است.

## عملکردها

۱- شناسایی و به عضویت گرفتن دانشجویان ممتاز بر اساس معیارهای مناسب

- ۲- تهیه بانک اطلاعات به روز شده از اعضا، مدرسان و کارشناسان همکار و دفاتر مشابه در سایر مراکز توسعه ی آموزش یا دانشگاه ها، منابع و سایت های مفید و مرتبط
- ۳- تهیه و تدوین برنامه عملیاتی بر اساس اهداف و شرح وظایف برای دوره های ۶ یا حداقل ۱۲ ماهه
- ۴- برنامه ریزی و تدارک خدمات و تسهیلات آموزشی به منظور بهبود و ارتقای دانش و مهارت اعضای دفتر و سایر دانشجویان در زمینه مهارت های دانشگاهی با هماهنگی و حمایت دانشگاه شامل مواردی از قبیل: مهارت های یادگیری و مطالعه ، مهارت در تفکر ، آشنایی با محیط های تحصیل و کار ، مدیریت زمان و ...
- ۵- برنامه ریزی و تدارک خدمات و تسهیلات آموزشی به منظور ارتقای دانش و مهارت اعضای واحد و سایر دانشجویان در زمینه مهارت های پژوهش : شامل مواردی از قبیل : فن آوری اطلاعات ، روش شناسی پژوهش ، مقاله نویسی ، زبان و ...
- ۶- برنامه ریزی و تدارک خدمات و تسهیلات آموزشی به منظور ارتقای دانش و مهارت اعضای دفتر و سایر دانشجویان در زمینه علوم رفتاری ، اجتماعی ، اخلاق حرفه ای و موضوعات فرهنگی - مذهبی

۷- برنامه ریزی برای فراهم کردن تسهیلات و فرصت های آموزشی و پژوهشی مناسب از طریق دانشگاه مربوط و سایر دانشگاه ها و مراکز تحقیقاتی کشور برای دانشجویان ممتاز ، فعال و واجد شرایط

۸- مشارکت در پروژه های ارزشیابی، بازنگری یا تدوین برنامه های درسی یا دوره های آموزشی در دانشگاه مربوط

۹- مشارکت در توسعه ی پژوهش های کاربردی به ویژه در زمینه ی پژوهش درآموزش

۱۰- برنامه ریزی و هماهنگی با مسئولان و واحدهای ذیربط در و دانشگاه و وزارت متبوع برای فراهم نمودن خدمات و تسهیلات رفاهی و سلامتی ممکن برای دانشجویان ممتاز فعال و واجد

شرایط

۱۱- تهیه و نشر مواد آموزشی مرتبط

## شاخص های عملکرد

۱- تعداد اعضای دفتر استعدادهای درخشان به طور کلی و به

تفکیک رشته های تحصیلی

۲- نسخه ای از سند به روز شده بانک اطلاعاتی

- ۳- سند مدون برنامه ی عملیاتی تهیه شده در راستای اهداف جاری و توسعه ای مطابق با الگوهای استاندارد
- ۴- تعداد برنامه های آموزشی طراحی شده به طور کلی و به تفکیک موضوع، مطابق عملکردهای ردیف ۴ تا ۸ با ذکر عنوان ، نوع برنامه ، مخاطبان ، ظرفیت برای شرکت ، اجرا توسط دانشجویان یا متخصصان یا هر دو
- ۵- تعداد برنامه های آموزشی اجرا شده به طور کلی و به تفکیک موضوع با ذکر عنوان و نوع برنامه
- ۶- تعداد و عنوان شرکت کنندگان و اساتید برنامه ها
- ۷- تعداد جلسات یا مکاتبات انجام شده برای اجرای عملکرد بند ۷ ، با ذکر موضوع ، طرف های مذاکره، و نتایج کار
- ۸- تعداد پروژه های ارزشیابی ، بازنگری یا تدوین برنامه های درسی که دفتر در آنها نقش فعال و اصلی داشته است با ذکر عنوان، نوع مشارکت یا نقش مشارکت کننده و وضعیت اجرایی آن پروژه ها
- ۹- تعداد طرح های پژوهشی مصوب که توسط دفتر اجرا شده یا اعضای دفتر به عنوان همکار اصلی در اجرای آنها نقش داشته اند. با ذکر عنوان، تاریخ تصویب ، مجریان ، همکاران و وضعیت اجرا
- ۱۰- تعداد جلسات و مکاتبات انجام شده برای فراهم کردن تسهیلات رفاهی و سلامتی برای دانشجویان عضو دفتر

استعدادهای درخشان با ذکر موضوع، طرف های مذاکره یا مکاتبه ، نتایج اصلی به دست آمده و خدمات فراهم شده

۱۱- تعداد مواد آموزشی تهیه شده توسط دفتر به تفکیک نوع ، عنوان و مخاطبان هدف ( در صورت چاپ مقاله در نشریات علمی نام نویسندگان و اطلاعات کتاب شناختی مجله ذکر شود )

**فهرست منابع :**

- ۱- کاوه ، محمد حسین ؛ مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی ، ساختار ، اهداف عملکردها ، شاخص های عملکرد ؛ (سند راهنما برای معرفی مرکز و راهنمای عملیات) دانشگاه علوم پزشکی لرستان ، معاونت آموزش، ۱۳۸۴
- ۲- بازرگان، عباس؛ ارزشیابی آموزشی؛ تهران: سمت. ۱۳۸۰
- ۳- کیا منش، علیرضا؛ روش های ارزشیابی آموزشی؛ چاپ دهم، تهران: دانشگاه پیام نور، ۱۳۸۲
- ۴- ایران نژاد پاریزی، مهدی، و ساسان گهر، پرویز؛ سازمان و مدیریت، از تئوری تا عمل؛ چاپ سوم؛ تهران: مؤسسه ی بانکداری ایران؛ بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران؛ ۱۳۷۵
- ۵- رهبر، ن. راه اندازی و اداره یک مرکز گسترش آموزش، شرح وظایف و روش مدیریت. آموزش مداوم پزشکی (۵)
- ۶- عزیزی، ف. آموزش علوم پزشکی : چالش ها و چشم اندازها. چاپ اول ، معاونت آموزشی و دانشجویی وزارت ب.د.آ.پ پاییز ۱۳۸۲
- ۷- میرزابیگی ، علی ؛ برنامه ریزی درسی و طرح درس در آموزش رسمی و تربیت نیروی انسانی؛ تهران : انتشارات بسطرون، ۱۳۸۰



۸- سیلور، جی.گ.؛ الکساندر، و.ام. و لوئیس، آ. جی.؛ برنامه ریزی در سی برای تدریس و یادگیری بهتر؛ ترجمه غلامرضا خویژاد؛ چاپ پنجم . مشهد مقدس : انتشارات آستان قدس رضوی، ۱۳۷۸

## 9-Preparing performance indicators- A

practical guide; available from:

<http://www.dpc.wa.gov.au/psmd/pubs/psrd/preppies.pdf>

10- Performance management: Best practice white paper; available from:

<http://www.cisco.com/warp/public/126/perfmgmt.pf>

11- Performance Monitoring and Evaluations; TIPS; available from:

<http://pdf.dec.org/pdf docs/panty 214. PDF>

12-WHO;Educational Development Centers in the Health Sector:

World health organization: Regional office for the Eastern Mediterranean

13-UYS, L.R. and Gwele, N.S.; curriculum

Development in nursing ,process and innovation;USA: Routledge;2005

14-Fitzpatrick, J.L. ; Sanders, J.R. and

Worthen, B.R.; program Evaluation ;3<sup>rd</sup> edition, USA: Pearson, 2004

