

بسمه تعالی

جمهوری اسلامی ایران

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی



دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

## **برنامه‌ی راهبردی**

**مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی کرمانشاه**

بهمن ماه ۹۸

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## پدید آورندگان

رئیس مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی	آقای دکتر بابک ایزدی
معاون مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی	آقای دکتر فرهاد سالاری
کارشناس واحد فعالیت های نوآورانه آموزشی و دانش پژوهی	خانم دکتر ویدا سپاهی
کارشناس واحد پژوهش در آموزش	خانم لیدا معمار افتخاری
کارشناس اعتلای اخلاق حرفه ای	خانم دکتر میترا بنیانی
کارشناس واحد آموزش پاسخگو	خانم دکتر میترا بنیانی
کارشناس واحد آموزش مجازی	خانم ترگل پورمتعبد
کارشناس واحد ارزشیابی	خانم فروغ زنگنه
کارشناس واحد توانمندسازی اعضای هیات علمی	خانم فروزنده نجفی
کارشناس واحد برنامه ریزی درسی	آقای احسان صیاد
کارشناس واحد استعدادهای درخشان	خانم فاطمه ماکلانی
کارشناس واحد استعدادهای درخشان	خانم مرضیه مرادی
کارشناس واحد ایده پردازان آموزشی	خانم دکتر شایسته حسنی
مدیر مرکز مهارت های بالینی	خانم دکتر پگاه پروین زاد

## مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی

یکی از وظایف نظام آموزش عالی بهبود کارایی دانشگاهها و موسسات آموزش عالی گروه پزشکی در جهت ارتقای سطح سلامت جامعه می باشد. تحقق این امر به عوامل متعددی از جمله افزایش توانمندی شغلی اعضای هیات علمی بستگی دارد. افزون بر این میزان پیشرفت دانش در بسیاری از رشته های دانشگاهی چنان سریع است که دانشگاهها را با ضرورت توسعه مداوم رشته های علمی مربوطه و تجدید نظر در آنها روبرو ساخته است. از این رو از ابتدای نیم قرن اخیر بعضی از دانشگاههای معتبر دنیا تدابیری در جهت ایجاد مراکز توسعه آموزش اندیشیده اند و طی سالهای اخیر بسیاری از کشورها به طور جدی مساله را پیگیری و اقدام به تاسیس مراکز توسعه آموزش پزشکی (Medical Educational Development Centers) نمودند.

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، در فروردین ماه سال ۱۳۷۷ شروع به فعالیت نموده و در حال حاضر از طریق واحدهای برنامه ریزی آموزشی و آموزش اساتید، ارزشیابی، پژوهش در آموزش، استعدادهای درخشان، انتشار مجله و... به فعالیتهای خود ادامه میدهد.

### رسالت مرکز

رسالت مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی به عنوان مرکز تفکر در حوزه آموزش، با هدف ارتقاء جایگاه و کیفیت آموزش به منظور ارتقای سلامت جامعه در گستره دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه می باشد. مرکز توسعه این مأموریت را با سیاستگذاری، برنامه ریزی، پایش و نظارت در نقش های علمی، اجرایی و مشاوره ای به انجام می رساند. همچنین مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی کرمانشاه تمامی ذینفعان (اعضای هیات علمی، دانشجویان، دانش آموختگان، مدیران و کارشناسان آموزش)، را در راستای تحقق اهداف آموزشی در محیط های آموزشی دانشگاه مورد توجه قرار می دهد.

### دورنما و چشم انداز مرکز

مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی کرمانشاه نهادی پویا است که برای دستیابی به استانداردهای مطلوب آموزش علوم پزشکی تلاش نموده و در نظر دارد همسو و هماهنگ با سایر واحدهای دانشگاه به طور مستمر در جهت ارتقاء کیفیت سطح آموزش به عنوان الگو در کشور و منطقه مطرح گردد.

اهداف کلان مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه

## **G1- ارتقاء رتبه دانشگاه در راستای بسته آینده نگاری و ظرفیت سازی برای کسب مرجعیت**

### **علمی در علوم پزشکی**

01- ترغیب اعضای هیئت علمی در انجام فعالیت های نوآورانه آموزشی/ فرایندهای دانش پژوهی جهت ارتقاء آموزش

02- توسعه دانش و مهارت اعضای هیئت علمی و مدرسین در انجام فعالیت های نوآورانه آموزشی/ فرایندهای دانش پژوهی جهت ارتقاء آموزش

03- ارائه فرایند در جشنواره شهید مطهری

04- ترغیب و جلب مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه جهت پژوهش در آموزش پزشکی

## **G2- توسعه و ارتقاء کمی و کیفی آموزش و کسب جایگاه مناسب فعالیت-های آموزشی در**

### **راستای تحقق سند تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی**

01- نظارت بر آزمون های سرنوشت ساز و پایان ترم دانشجویان در دروس نظری و عملی

02- توسعه و ارتقاء سازوکارهای ارزشیابی آزمون ها و ارزشیابی مناسب از برنامه های آموزشی

03- نظارت و انجام ارزشیابی آموزشی اعضای هیئت علمی

04- انجام فرایند ارزیابی درونی گروه های آموزشی

05- ارتقاء کمی و کیفی آموزش مجازی

06- توسعه و ارتقاء کمی و کیفی آموزش در پژوهش دانشگاه

07- ارتقاء کمی و کیفی آموزش بالینی دانشجویان

08- ارتقاء منزلت و کیفیت آموزش در همه سطوح با استفاده از ایده های نوآورانه در دانشگاه علوم پزشکی دانشگاه

## **G3- ارتقاء کیفیت آموزش اعضای هیئت علمی**

01- ارتقاء توان اعضای هیئت علمی در تدوین و اجرای طرح درس در بیش از ۹۰٪ درس ها

02- برگزاری ۹۰٪ کارگاه های مورد نیاز بصورت غیر حضوری در شرایط پرخطر کووید ۱۹

03-بازنگری کریکولوم های درسی در هریک از رشته ها در دانشکده ها هر دوسال یک بار

#### **G4-ارتقاء توانمندی آموزشی اعضای هیئت علمی در راستای بسته آینده نگاری و مرجعیت علمی**

01- ارتقاء توانمندیهای آموزشی اعضای هیئت علمی گروه های بالینی و پایه در حیطه های روش ها و فنون تدریس، ارزیابی فعالیت های آموزشی و پژوهشی، روش و مدیریت تحقیق، ضوابط و مقررات دانشگاهی، مدیریت اطلاعات علمی و منابع الکترونیکی

#### **G5-ارتقاء فعالیت های واحد هر سه حوزه استعداد های درخشان، المپیاد دانشجویی و کمیته دانشجویی توسعه آموزش**

01- فراهم نمودن بستر جهت نخبه پروری با تاکید بر حفظ و تشویق دانشجویان استعداد درخشان

02- بهبود شرایط آماده سازی و ارزیابی دانشجویان شرکت کننده در المپیاد دانشجویی

03- ایجاد بستر مناسب جهت فعالیت پژوهشی دانشجویان استعداد های درخشان

#### **G6-توسعه آموزش اخلاق حرفه ای مبتنی بر ارزش های ایرانی - اسلامی**

01- ارتقاء کیفیت اخلاق حرفه ای

اهداف اختصاصی و تحلیل عوامل درونی و بیرونی

به تفکیک واحدهای مرکز

## واحد فعالیت‌های نوآورانه آموزشی و فرایندهای دانش پژوهی

### هدف کلی:

- ارتقاء کمی و کیفی فعالیت‌های نوآورانه آموزشی / فرایندهای دانش پژوهی

### اهداف جزئی

- ترغیب اعضای هیأت علمی در انجام فعالیت‌های نوآورانه آموزشی / فرایندهای دانش پژوهی جهت ارتقای آموزش
- توسعه دانش و مهارت اعضای هیأت علمی و مدرسین در انجام فعالیت‌های نوآورانه آموزشی / فرایندهای دانش پژوهی

### نقاط قوت (Strengths)

- S<sub>1</sub>- مشارکت اعضای هیأت علمی با سابقه در انجام فرایندهای آموزشی، به عنوان مشاور
- S<sub>2</sub>- ارائه مشاوره به اعضای هیأت علمی دانشگاه در زمینه فعالیت‌های نوآورانه آموزشی
- S<sub>3</sub>- استقلال علمی مرکز برای تصویب طرح‌ها و فعالیت‌های نوآورانه آموزشی
- S<sub>4</sub>- وجود کمیته دانش پژوهی و تفویض اختیار از وزارت متبوع جهت اعطای امتیاز فعالیت‌های نوآورانه آموزشی
- S<sub>5</sub>- ارزیابی درونی فرایندهای آموزشی و ارسال به وزارت متبوع
- S<sub>6</sub>- احتساب امتیاز در کارنامه آموزشی جهت ارسال فعالیت‌های نوآورانه آموزشی اعضای هیأت علمی
- S<sub>7</sub>- وجود شیوه نامه رسیدگی به طرح‌های نوآورانه آموزشی مورد تأیید وزارت متبوع
- S<sub>8</sub>- برگزاری کارگاه‌های فعالیت‌های نوآورانه آموزشی و فرایندهای آموزشی دو بار در سال

### نقاط ضعف (Weakness)

- W<sub>1</sub>- عدم وجود سازوکار جهت مشاوره برای فعالیت‌های نوآورانه آموزشی / فرایندهای دانش پژوهی
- W<sub>2</sub>- کمبود عضو هیأت علمی تمام وقت و Ph.D آموزش پزشکی در مرکز توسعه جهت مشاوره
- W<sub>3</sub>- عدم استقلال مالی جهت حمایت‌های مالی از فعالیت‌های نوآورانه آموزشی / فرایندهای دانش پژوهی

### فرصت‌ها (Opportunities)

- O<sub>1</sub>- معادل سازی امتیازات کسب شده از فعالیت‌های نوآورانه آموزشی و فعالیت‌های دانش پژوهی با فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی



## تهدیدها (Threats)

T<sub>1</sub> - عدم انگیزه و عدم مشارکت اعضای هیأت علمی به انجام فعالیت‌های نوآورانه آموزشی / فرایندهای دانش پژوهی

T<sub>2</sub> - عدم مشوق‌های کافی در دانشگاه برای فعالیت‌های نوآورانه آموزشی / فرایندهای دانش پژوهی

### راهبردها

- ۱- ارائه آموزش‌های لازم و مناسب از نحوه صحیح نگارش و انجام فعالیت‌های نوآورانه آموزشی
- ۲- ایجاد سازوکار مناسب جهت ارائه مشاوره تخصصی در زمینه فعالیت‌های نوآورانه آموزشی و فرایندهای دانش پژوهی به اساتید
- ۳- جذب افراد متخصص با مدرک Ph.D آموزش پزشکی
- ۴- جذب حمایت‌های مالی به صورت تنخواه
- ۵- سازوکار مناسب جهت تشویق مجریان و همکاران در انجام فعالیت‌ها و فرایندهای آموزشی
- ۶- تدوین و شفاف سازی فلوچارت فعالیت‌های نوآورانه آموزشی و فرایندهای دانش پژوهی
- ۷- ایجاد سازوکار مناسب جهت مشاوره به اساتید برای چگونگی ارائه نتایج فعالیت‌های آموزشی انجام گرفته در چارچوب مقاله در مجله آموزشی مرکز توسعه

## واحد پژوهش در آموزش

### هدف کلی

تلاش در جهت توسعه و ارتقای کمی و کیفی طرح‌های تحقیقاتی پژوهش در آموزش به منظور بسترسازی جهت تصمیم‌گیری‌های آموزشی و انجام طرح‌های پژوهشی مشترک درون دانشگاهی و بین دانشگاهی در مورد مسائل آموزشی

### اهداف جزئی

- 1- تعیین اولویت‌های پژوهش در آموزش بر اساس روش‌های علمی و اعلام اولویت‌های تعیین شده به دانشگاه
- 2- ایفای نقش در تدوین آیین نامه ارتقاء برای ایجاد تعادل بین امتیازدهی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی
- 3- تسهیل روند تصویب طرح‌های پژوهش در آموزش
- 4- ارائه مشاوره به مجریان (اعضای هیات علمی، دانشجویان، و کارکنان) طرح‌های پژوهش در آموزش
- 5- کوشش در جهت ترغیب علاقمندان به انجام طرح‌های پژوهش در آموزش

### نقاط قوت (Strengths)

- S1- سابقه طولانی کمیته پژوهش در آموزش در زمینه فعالیت‌های آموزشی، طرح‌های تحقیقاتی و ارائه مقالات متعدد آموزشی
- S2- وجود واحد مشاوره طرح‌های پژوهش در آموزش در مرکز EDC
- S3- وجود واحد کاربست طرح‌های پژوهش در آموزش در مرکز EDC، و بکارگیری نتایج طرح‌های در سازمان‌های مربوطه
- S4- حضور موثر مدیر و معاون EDC در جلسات کمیته پژوهش در آموزش و وجود هماهنگی و ارتباط لازم بین کمیته‌های مختلف EDC
- S5- برگزاری منظم جلسات کمیته پژوهش در آموزش
- S6- وجود تنوع رشته‌ای بین اعضای کمیته پژوهش در آموزش با حضور اعضای هیات علمی پایه و بالینی از تخصص‌های مختلف
- S7- انجام طرح‌های مشترک و کارهای تیمی توسط اعضای کمیته پژوهش در آموزش
- S8- عضویت مدیر و معاون مرکز و رئیس کمیته پژوهش در آموزش در شوراهای آموزشی، پژوهشی و کمیته اخلاق دانشگاه
- S9- وجود سامانه پژوهان جهت ثبت و طی مراحل طرح‌های تحقیقاتی به صورت منظم
- S10- حضور فعال اعضای هیات علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد آموزش پزشکی در کمیته پژوهش در آموزش
- S11- فعال بودن کمیته پژوهش در آموزش در دفاتر توسعه دانشکده‌ها و مراکز آموزشی درمانی

### نقاط ضعف (Weakness)

- W1 - نداشتن عضو هیات علمی با مدرک دکترای تخصصی آموزش پزشکی در کمیته

W2 - نداشتن آشنایی کافی برخی از اعضای هیات علمی، بخصوص اعضای جوان و جدید با کمیته پژوهش در آموزش و شرح وظایف آن

W3 - نداشتن استقلال مالی جهت حمایت از طرح های تحقیقاتی

W4 - مشغله زیاد اعضای کمیته در سایر بخش های دانشگاه

W5 - کاهش سهم طرح های تحقیقاتی پژوهش در آموزش در فراخوان ها

### فرصت ها (Opportunities)

O1 - حمایت معاونت های آموزشی و تحقیقات و فناوری دانشگاه از کمیته پژوهش در آموزش

O2 - وجود کارنامه آموزشی جهت امتیاز دهی به فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی

O3 - وجود مجله ERMS در EDC

O4 - امکان ارتباط دانشگاه های کلان منطقه با هم

O5 - برگزاری سالانه همایش آموزش پزشکی و جشنواره شهید مطهری

### تهدیدها (Threats)

T1 - کاهش بودجه اختصاص یافته به طرح ها

T2 - نبود امکان بررسی طرح ها خارج از سیستم فراخوان معاونت تحقیقات

T3 - نداشتن گروه آموزش پزشکی در دانشگاه

T4 - کاهش انگیزه اعضای هیات علمی جهت افزایش کیفیت فعالیت های آموزشی به علت برجسته شدن نقش فعالیت

های پژوهشی و عدم ایجاد تعادل بین امتیازدهی فعالیت های آموزشی و پژوهش در ارتقای اعضای هیات علمی

### راهبردها:

۱- پیشنهاد افزایش امتیاز مقالات آموزشی و طرح در کارنامه ارتقای اعضای هیات علمی

۲- افزایش امتیاز چاپ مقاله در مجله EDC برای اعضای هیات علمی در کارنامه آموزشی

۳- برگزاری کارگاه های آموزشی جهت اعضای هیات علمی

۴- تسهیل و اولویت دهی برای تصویب طرح های پژوهش در آموزش

۵- برگزاری جلسات با گروه های آموزشی دانشگاه جهت نیازسنجی و استخراج مسائل پژوهش در آموزش

۶- ایجاد یک سازوکار ارتباطی مستقیم با گروه های آموزشی دانشگاه

۷- به کارگیری نتایج مطالعات حاصل از جلسات کاربست در سیاستگذاری های آموزشی دانشگاه

۸- تشکیل شورای سیاستگذاری آموزشی دانشگاه با حضور نمایندگان کمیته

۹- پررنگ ساختن نقش عملیاتی کمیته در شوراهای تصمیم گیری آموزشی دانشگاه

۱۰- مشخص کردن بودجه یا سهمیه در فراخوان ها برای طرح های آموزشی

۱۱- جلب بودجه از سازمان های خارج از دانشکده مانند موسسه نصر و نیماد

۱۲- تهیه یک دستور کار عملیاتی جهت جذب بودجه سالیانه کمیته

۱۳- ایجاد تعادل بین امتیازدهی فعالیت های آموزشی و پژوهشی اعضای هیات علمی

۱۴- جلب همکاری اعضای هیئت علمی از سایر دانشکده های کلان منطقه

۱۵- تهیه جزوات توضیحی در خصوص کمیته و ارسال آن از طریق کارتابل برای اعضای هیئت علمی

## اعتلای اخلاق حرفه‌ای

### هدف کلی:

نهادینه سازی و ارتقا اخلاق حرفه‌ای در آموزش، پژوهش و بهداشت و درمان دانشگاه

### اهداف اختصاصی:

- ۱- توسعه آموزش اخلاق حرفه ای مبتنی بر ارزش های ایرانی اسلامی
- ۲- طراحی و استقرار نظام ارزشیابی، نیازسنجی، آسیب‌شناسی ارزش‌ها و اخلاق حرفه‌ای
- ۳- تدوین استانداردها و راهنماهای اخلاق حرفه‌ای
- ۴- نهادینه سازی ارزش های حرفه ای و مدیریت کوریکولوم پنهان اخلاق حرفه ای

### نقاط قوت (strengths)

- S1- وجود اساتید پیشکسوت و سرآمد به عنوان الگوی اخلاق در دانشگاه
- S2- حمایت و پشتیبانی معاونت آموزشی دانشگاه
- S3- تدوین درسنامه آداب پزشکی

### نقاط ضعف (weakness)

- W1- ضعیف بودن انگیزه در تشریک مساعی و پیشبرد برنامه های بسته اخلاق
- W2- نبود دوره های فلوشیپ اخلاق در دانشگاه
- W3- کمبود نیروهای متخصص اخلاق در دانشگاه

### فرصت ها (opportunities)

- O1- فرهنگ غنی اسلامی و آموزه های قرآن و ائمه ی معصومین (ع) در زمینه ی اخلاق حرفه ای
- O2- وجود اسناد بالا دستی و بسته اعتلای اخلاق حرفه ای از بسته های تحول و نوآوری در آموزش
- O3- وجود اعضای هیات علمی برجسته

### تهدیدها (threats)

- T1- تعارضات اخلاقی و موانع فیزیکی و روانی محیط کار

### راهنماها:

- ۱- برگزاری دوره های آموزشی اخلاق حرفه ای ویژه اعضای هیات علمی
- ۲- برگزاری دوره های آموزشی اخلاق حرفه ای ویژه کارکنان دانشگاه در قالب دوره های آموزشی ضمن خدمت
- ۳- برگزاری دوره های آموزشی اخلاق حرفه ای ویژه دانشجویان کلیه رشته های علوم پزشکی
- ۴- برگزاری دوره های بازآموزی اخلاق حرفه ای ویژه مشمولین آموزش مداوم
- ۵- تدوین برنامه طولی اخلاق حرفه ای (ادغام آموزش اخلاق حرفه ای در کلیه مراحل برنامه های آموزشی) برای رشته های پزشکی، دندانپزشکی، داروسازی، پرستاری...
- ۶- تشکیل کمیته های تدوین استانداردهای اخلاق حرفه ای در دندانپزشکی، پزشک خانواده و فوریتها و اخلاق در آموزش مجازی) زیر نظر گروه اخلاق دانشگاه
- ۷- تشکیل کمیته کوریکولوم پنهان و طراحی برنامه آن
- ۸- طراحی ابزار ارزشیابی اخلاق حرفه ای در سطوح اساتید، فراگیران، پرسنل، بهداشت و درمان
- ۹- انعقاد تفاهم نامه علمی تبادل استاد و دانشجو با سایر دانشگاهها و حوزه های علمیه در زمینه اخلاق حرفه ای
- ۱۰- برگزاری دوره های فلوشیپ اخلاق در آموزش، اخلاق در پژوهش و اخلاق در بالین

## واحد آموزش پاسخگو

### هدف کلی

ارتقای نظام آموزش، بهداشت و درمان دانشگاه در راستای پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه

### نقاط قوت (Strengths)

۱- نظارت مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی بر روند اجرای آموزش پاسخگو در دانشگاه

۲- همکاری متقابل معاونتها و گروههای آموزشی

۳- وجود اسناد بالا دستی و بسته آموزش پاسخگو به عنوان نقشه و راهنمای راه

### نقاط ضعف (Weakness)

۱- کمبود وجود نیروهای متخصص در حیطه آموزش پزشکی با مدرک PhD

۲- عدم وجود اطلاعات کامل و دقیق در خصوص بار بیماریها در منطقه

### فرصت ها (Opportunities)

O1- وجود اسناد بالادستی و بسته آموزش پاسخگو از بسته های تحول و نوآوری در آموزش

O2- وجود گروه پزشکی اجتماعی در دانشکده پزشکی

O3- همکاری کارکنان بهداشتی درمانی (فیلد) با کارآموزان و کارورزان

### تهدیدها (Threats)

T1- جامعه محور نبودن آموزش

T2- مشکلات مدیریتی و کمبود منابع

T3- فقدان انگیزش و عدم وجود مشوق های لازم

T4- عدم وجود ارتباط قوی و نزدیک جامعه و نظام سلامت

### راهبردها

۱- تدوین، بازنگری، ارزشیابی و ابلاغ کوریکولوم‌های آموزشی در راستای پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه به تفکیک رشته و مقطع تحصیلی

۲- ایجاد انگیزه مناسب برای سیاستگذاران، ذینفعان، اساتید، دانشجویان، ارائه‌کنندگان خدمات به منظور تحقق هر چه بهتر پاسخگویی به نیازهای واقعی جامعه

۳- طراحی و استقرار نظام آموزش‌های مهارتی و حرفه‌ای در راستای ارتقای پاسخگویی

۴- برآورد و مدیریت تربیت نیروی انسانی با توجه به نیازهای جامعه

۵- شناسایی و ارزیابی نیازهای آموزشی، بهداشتی و درمانی مبتنی بر نیازهای جامعه (بار بیماری‌ها، حوادث و ریسک فاکتورها)

## واحد آموزش مجازی

### هدف کلی

دستیابی به مرکز و دانشکده مجازی در دانشگاه علوم پزشکی

### اهداف جزئی

- ۱- شناسایی ظرفیت های موجود برای توسعه آموزش مجازی
- ۲- شناسایی منابع راهبردی مورد نیاز برای توسعه مجازی سازی
- ۳- شناسایی رشته-مقاطع نوین در زمینه یادگیری الکترونیکی
- ۴- تدوین کوریکولوم ها و تصویب آنها

### نقاط قوت (Strengths)

- S1- داشتن سرور اختصاصی جهت آموزش مجازی
- S2- وجود شیوه نامه مصوب آموزش مجازی
- S3- وجود شیوه نامه مصوب آزمون های برخط
- S4- وجود مرکز تولید رسانه های آموزشی (Media Lab) در دانشگاه
- S5- برگزاری کارگاه های مدون توانمند سازی اساتید در خصوص آموزش مجازی
- S6- تشکیل ساب کمیته های آموزش مجازی در دانشکده ها و بیمارستان ها
- S7- ارزشیابی مستمر کلاس های مجازی بر اساس فرم های تدوین شده

### نقاط ضعف (Weakness)

- W1- ضعف زیرساخت و شبکه اینترنت مناسب
- W2- عدم امکان رصد مناسب حضور موثر دانشجویان در حین برگزاری کلاس های مجازی
- W3- عدم اطمینان کامل از سلامت برگزاری آزمون های مجازی و شرکت دانشجویان
- W4- نگاه سنتی به ارزیابی و آموزش به دانشجو و عدم استقبال بعضی از اساتید از آموزش به صورت مجازی

### فرصت ها (Opportunities)

- O1- مجازی شدن بسیاری از کلاس های حضوری در زمان پاندمی کووید-۱۹
- O2- درک ضرورت و حمایت همه جانبه مدیران ارشد دانشگاه



O3- تعامل با اساتید خارج از دانشگاه و بهره برداری از تجارب آنها در آموزش پزشکی

O4- امکان راه اندازی رشته های آموزش از راه دور

O5- امکان دعوت از اساتید خبره مدعو جهت برگزاری دروس مجازی

O6- بین المللی بودن برخی رشته ها در دانشگاه

### تهدیدها (Threats)

T1- نبود بستر مناسب جهت برگزاری کلاس های مجازی با کیفیت استاندارد

T2- عدم دریافت بازخورد مناسب استاد از دانشجویان جهت نحوه عملکرد خود در برگزاری کلاس های مجازی

T3- عدم دسترسی به دروس و محتواهای مجازی در صورت بروز عواملی مثل قطع برق، بروز مشکل در شبکه اینترنت و...

T4- کاهش انگیزه تحصیلی دانشجویان فاقد تجهیزات مورد نیاز مثل اینترنت و...

T5- مقاومت اساتید در فرآیند آموزش مجازی

T6- هزینه بالا برای ایجاد بستر مناسب جهت تامین تجهیزات آموزش مجازی

T7- مشکل بودن تدریس دروس به صورت عملی

### راهبردها

۱- تاسیس دانشکده مجازی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

۲- ارتقا بستر شبکه اینترنتی داخل دانشگاه

۳- ارتقای مهارت اساتید، دانشجویان و کارشناسان در زمینه اصول آموزش مجازی با استفاده از فناوری ها و روش های جدید

۴- ظرفیت سازی در برنامه ها و کوریکولوم های متداول آموزشی به منظور ارایه و ارزیابی قسمتی از برنامه ها و کوریکولوم ها

به صورت مجازی

۵- طراحی استاندارد های فرایندی آموزش مجازی علوم پزشکی و اعتباربخشی برنامه های مربوطه

۶- استفاده از ظرفیت های آموزش مجازی برای توسعه و تسریع روند بین المللی شدن و جذب دانشجویان خارجی

۷- راه اندازی نرم افزار سیستم مدیریت یادگیری به منظور کاربرد کمک آموزشی و ارایه رشته های مجازی و ترکیبی

## واحد ارزشیابی

### هدف کلی

-ارتقاء کیفی فرآیند ارزشیابی در آموزش علوم پزشکی

### نقاط قوت (Strengths)

- S1- انگیزه درونی بالای همکاران مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه
- S2- برگزاری مستمر جلسات کمیته ارزشیابی در مرکز
- S3- تعامل مناسب بین مرکز و دفاتر توسعه آموزش دانشکده‌ها
- S4- وجود آیین نامه داخلی ارزشیابی اعضای هیات علمی
- S5- پایش (ارائه مشاوره و بازخورد) مستمر و ساختارمند از برنامه های ارزشیابی در دفاتر توسعه آموزش
- S6- تعامل نزدیک با مرکز مهارت های بالینی
- S7- اعطای امتیاز به ارزشیابی های درون گروهی به اعضای هیات علمی در کارنامه آموزشی
- S8- تاثیر نتایج ارزشیابی اساتید در کارنامه آموزشی و ترفیع (پایه و مرتبه) اعضای هیات علمی
- S9- داشتن سایت آنلاین ارزشیابی اساتید
- S10- وجود نیروی با تجربه در زمینه نرم افزارهای کامپیوتری و ارزشیابی آنلاین در مرکز مطالعات
- S11- وجود سیستمی برای تحلیل و پایش نتایج آزمون ها
- S12- انجام ارزشیابی سالیانه هیات علمی براساس شاخص های معین و فرایند مشخص توسط فراگیران و مسئولان با توجه به وظایف تعیین شده
- S13- ارائه بازخورد مناسب به اعضای هیات علمی از نتایج تحلیل آزمون ها در جهت بالا بردن کیفیت طراحی سوالات
- S14- وجود کمیته نظارت بر برگزاری آزمون ها بر اساس شیوه نامه مشخص در هر دانشکده

### نقاط ضعف (Weakness)

- W1- محدودیت فضای فیزیکی
- W2- کمبود نیروی انسانی به ویژه نیروی با تجربه و آشنا به آموزش پزشکی
- W3- عدم وجود برنامه مدون جهت ارزیابی درونی گروه های آموزشی
- W4- عدم وجود بانک های اطلاعاتی مورد نیاز
- W5- عدم وجود سازوکار مناسب برای ارتقاء کیفی آزمونهایی که در شاخص های ارزشیابی ضعیف بودند

### فرصت ها (Opportunities)

- O1- تاثیر ارزشیابی کیفیت تدریس در ارتقای اعضای هیات علمی (کارنامه آموزشی)
- O2- تاکید استانداردهای اعتباربخشی مراکز مطالعات بر ارزشیابی مبتنی بر شبکه
- O3- وجود دستورالعمل های شفاف در سطح وزارت
- O4- وجود برنامه اعتباربخشی وزارت از EDC دانشگاه ها

- O5- وجود مدارک مبنی بر بکارگیری نتایج ارزشیابی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی (ارتقاء، عزل و نصب.....)
- O6- حمایت و پیگیری مسئولان دانشگاه بر انجام ارزشیابی مبتنی بر شبکه

### تهدیدها (Threats)

- T1- شناخت ناکافی اعضای هیئت علمی نسبت به ارزشیابی کیفیت تدریس
- T2- وجود نگرش اجرایی به مرکز مطالعات و توسعه آموزش
- T3- عدم همکاری و مشارکت کافی برخی از اعضای هیات علمی با فعالیت‌ها و برنامه‌های مرکز
- T4- شناخت ناکافی اعضای هیات علمی نسبت به مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی
- T5- نبود نیروی متخصص و کارشناس در سطح دانشکده‌ها
- T6- عدم وجود مکان و سیستم مورد نیاز جهت برگزاری آزمون به صورت الکترونیک در تمامی دانشکده‌ها
- T7- عدم وجود سیستمی برای تحلیل و پایش نتایج آزمون‌ها در تمامی دانشکده‌ها
- T8- عدم همکاری مناسب گروه‌های آموزشی در ارزشیابی درون‌گروهی

### راهبردها:

- 1- استانداردسازی سوالات آزمون‌ها با افزایش کمی و کیفی توان تحلیل آزمون‌ها و ارائه بهترین بازخورد به اساتید در حوزه توسعه آموزش پزشکی
- 2- افزایش توان ارائه‌ی مشاوره مرکز و دفاتر توسعه آموزش به گروه‌های آموزشی و دانشکده
- 3- پایش و نظارت مستمر بر روند اجرای شیوه‌نامه‌های ارزشیابی دوره‌های آموزشی در دانشکده‌ها
- 4- تنوع بخشی به روش‌های ارزیابی به ویژه در بعد مجازی سازی
- 5- ساماندهی نظام پایش و ارزشیابی عملکرد
- 6- توسعه و ارتقاء روش‌های تدریس و روش‌ها و شیوه‌های ارزشیابی
- 7- توسعه و ارتقاء عملکرد EDOها
- 8- توسعه و ارتقاء سازوکارهای ارزشیابی آزمون‌ها
- 9- آماده سازی فضای فیزیکی مناسب
- 10- توانمند سازی و تقویت سرمایه انسانی مورد نیاز مراکز سنجش منطقه ای
- 11- تدوین برنامه مدون جهت ارزیابی درونی گروه‌های آموزشی
- 12- تدوین استانداردهای ارزشیابی گروه‌های آموزشی

## واحد توانمندسازی اعضای هیأت علمی

هدف کلی: ارتقای توانمندی آموزشی اعضای هیأت علمی

### اهداف اختصاصی

- ارتقاء توانمندی‌های آموزشی اعضای هیأت علمی گروه‌های پایه و بالینی در حیطه‌ی روش‌ها و فنون تدریس
- ارتقاء توانمندی‌های آموزشی اعضای هیأت علمی گروه‌های پایه و بالینی در حیطه‌ی ارزیابی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی
- ارتقاء توانمندی‌های آموزشی اعضای هیأت علمی گروه‌های پایه و بالینی در حیطه‌ی روش و مدیریت تحقیق
- ارتقاء توانمندی‌های آموزشی اعضای هیأت علمی گروه‌های پایه و بالینی در حیطه‌ی ضوابط و مقررات دانشگاهی، مدیریت اطلاعات علمی و منابع الکترونیکی

### نقاط قوت (Strengths)

- S1- وجود آیین‌نامه توانمندسازی اعضای هیأت علمی
- S2- وجود دستورالعمل‌های مشخص در خصوص معادل‌سازی امتیاز گواهی شرکت در کارگاه‌های مختلف
- S3- انجام نیازسنجی مستمر از اعضای هیأت علمی بالینی و پایه دانشگاه در هر سال جهت برگزاری کارگاه‌های مورد نظر
- S4- ارزیابی مدرسین ارائه‌دهنده کارگاه به صورت حضوری و غیر حضوری پس از پایان هر کارگاه و بررسی نتایج آن
- S5- صدور گواهی شرکت در کارگاه‌های حضوری و غیر حضوری به صورت آنلاین
- S6- وجود امکانات سمعی و بصری مناسب
- S7- وجود فضای فیزیکی و سالن‌های مناسب جهت برگزاری کارگاه‌های آموزشی
- S8- برگزاری و اطلاع‌رسانی کارگاه‌ها بصورت برنامه‌منظم و بارگذاری شده
- S9- وجود سیاست‌های تشویقی شرکت در کارگاه‌های آموزشی با درج در کارنامه آموزشی و ترفیع مرتبه علمی

### نقاط ضعف (Weakness)

- W1- کمبود وجود اساتید متخصص و توانمند در حیطه‌های آموزشی پزشکی جهت تدریس در کارگاه‌های آموزشی
- W2- عدم وجود سازوکار مناسب جهت برآورد ساعات تدریس اساتید در کارگاه‌های آموزشی

W3- نداشتن بودجه و امکانات مالی مستقل

W4- ناکافی بودن دانش و نگرش اعضای هیأت علمی و مدیران مراکز آموزشی در زمینه آموزش پزشکی

### فرصت ها (Opportunities)

O1- نگرش مثبت ریاست دانشگاه، معاونت و مدیران آموزشی نسبت به کیفیت آموزش در کارگاه‌های آموزشی

O2- حمایت مالی مدیران آموزشی دانشگاه در استفاده از مدرسین سایر دانشگاه‌های کشور

O3- وجود برنامه توانمندسازی و دستورالعمل‌های شفاف توسط وزارت متبوع

O4- امکان برگزاری دوره های آنلاین در زمینه آموزش پزشکی

O5- وجود کنگره های آموزش پزشکی جهت آشنایی با تجربیات موفق مراکز و EDC دانشگاه‌ها

O6- تعامل مناسب بین واحد آموزش اساتید و دفاتر توسعه در دانشکده‌ها و مراکز

### تهدیدها (Threats)

T1- عدم انگیزه انگیزه اعضای هیأت علمی جهت شرکت فعال در کارگاه های آموزشی با هدف یادگیری تکنیک های جدید آموزش

### راهبردها:

۱- برگزاری دوره های آموزشی در داخل و خارج از دانشگاه جهت تربیت مدرسین حیطه آموزش پزشکی

۲- ترغیب اعضای هیات علمی جهت شرکت در دوره‌های فلوشیپ آموزش پزشکی

۳- تقویت روش‌های توانمندسازی آموزشی به ویژه در بعد مجازی سازی

## واحد برنامه ریزی درسی

### هدف کلی

- ۱- ارتقاء سطح کیفی برنامه آموزشی
- ۲- طراحی و تدوین برنامه و ابزارهای نظارتی بر فعالیت‌ها و عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی

### نقاط قوت Strengths

- S1- انگیزه درونی بالای همکاران مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه
- S2- وجود اساتید و کارشناسان توانمند و علاقمند
- S3- برگزاری مستمر جلسات در مرکز
- S4- تعامل مناسب بین مرکز و دفاتر توسعه آموزش دانشکده
- S5- وجود برنامه عملیاتی دفاتر توسعه در مرکز
- S6- سابقه انجام ارائه طرح درس‌ها و طرح دوره‌ها توسط اعضای هیات علمی در سنوات گذشته و در نتیجه تسهیل در اجرای واحد برنامه ریزی درسی
- S7- وجود سیستمی برای تحلیل و پایش طرح درس و دوره‌ها
- S8- ارائه بازخورد مناسب حاصل از ارزیابی طرح درس و دوره‌ها به اساتید
- S9- استفاده از مستندات واحد برنامه ریزی درسی در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی (ارتقاء، عزل و نصب...)
- S10- جلب مشارکت اساتید، مسئولان و فراگیران برای بهبود مستمر فرایند طرح درس‌ها
- S11- وجود اجرای برنامه مشخص برای پیشگیری از رکود اعضای هیات علمی
- S12- اطلاع‌رسانی مناسب به اعضای هیات علمی در مورد مقررات و فرایندهای ارتقاء آنها
- S13- وجود کمیته نظارت بر برگزاری کلاس‌های با شیوه‌نامه مشخص در هر دانشکده جهت بالا بردن کیفیت تدریس

### نقاط ضعف Weaknesses

- W1- عدم وجود بانک‌های اطلاعاتی مورد نیاز از طرح درس‌های استاندارد و با کیفیت
- W2- نبود نیروی متخصص و کارشناس در سطح دانشکده و مراکز آموزشی درمانی
- W3- عدم وجود کارگاه‌های مناسب جهت بهبود سطح کیفی نگارش اصولی طرح درس و طرح دوره در تمامی دانشکده‌ها

### فرصت‌ها Opportunities

- O1- وجود دفاتر واحد برنامه‌ریزی درسی ساختار یافته در دانشکده‌ها و مراکز آموزشی درمانی
- O2- وجود اعضای هیات علمی با انگیزه در کمیته برنامه‌ریزی درسی

O3- تاثیر ارزشیابی کیفیت تدریس در ارتقای اعضای هیات علمی (کارنامه آموزشی)

## تهدیدها Threats

T1- کمبود نیروی انسانی متخصص در واحد برنامه‌ریزی درسی دانشکده‌ها

T2- شناخت ناکافی اعضای هیئت علمی نسبت به کیفیت تدریس و ارائه درست طرح درس و طرح دوره‌ها

## راهبردها

۱- افزایش کمی و کیفی توان کارشناسی گروه‌ها / دانشکده‌ها در حوزه توسعه آموزش پزشکی

۲- افزایش توان ارایه‌ی مشاوره مرکز و دفاتر توسعه آموزش به گروه‌های آموزشی و دانشکده

۳- پایش و نظارت مستمر بر روند اجرای شیوه‌نامه‌های ارزشیابی دوره‌های آموزشی در دانشکده‌ها

۴- تنوع بخشی به روش‌های توانمندسازی و محیط‌های یادگیری به ویژه در بعد مجازی سازی

۵- توسعه استفاده از فن‌آوری‌های نوین در زمینه واحد برنامه‌ریزی درسی

۶- توسعه و ارتقاء توانمندی‌های اعضای هیأت علمی جدیدالورود

۷- توسعه و ارتقاء عملکرد EDO ها

۸- توسعه و ارتقاء روش‌ها و شیوه‌های نوین تدریس در علوم پزشکی

۹- توسعه و ارتقاء ساز و کارهای واحد برنامه‌ریزی درسی

۱۰- ارتقاء کیفیت آموزش اعضای هیات علمی با استفاده از توان اساتید علاقمند و حمایت مجموعه معاونت آموزشی دانشگاه

۱۱- ارتقاء فرایند تدریس اعضای هیات علمی با استفاده از تعامل مناسب دفاتر توسعه و زیرساخت‌های موجود

## واحد استعداد‌های درخشان

### هدف کلی

هدایت و شکوفا سازی دانشجویان استعداد‌های درخشان

### اهداف اختصاصی

- ۱- شناسایی، حفظ و ارتقای استعداد‌های درخشان دانشگاه
- ۲- تلاش جهت تسهیل رشد و شکوفایی استعداد‌های دانشجویان (نخبه پروری)
- ۳- تلاش در جهت بکارگیری دانشجویان در جهت شناسایی و رفع نواقص آموزشی دانشگاه
- ۴- تلاش در جهت ارتقا آموزش دانشجویان استعداد درخشان و ارایه تسهیلات آموزشی پژوهشی و رفاهی
- ۵- تعامل با اعضای محترم هیات علمی و دانشجویان جهت حل مشکلات آموزشی
- ۶- تلاش در جهت ایجاد انگیزه در دانشجویان برتر با تقویت فعالیت‌های هدفمند دانشجویی و حمایت از آنان
- ۷- توانمندسازی دانشجویان با استفاده از برگزاری کارگاه‌ها و جلسات آموزشی
- ۸- استفاده از تکنولوژی نوین جهت انتشار و در دسترس قرار دادن اخبار و مطالب علمی جهت استفاده دانشجویان

### نقاط قوت (Strengths)

- S<sub>1</sub>- وجود واحد استعداد درخشان و المپیاد در EDC
- S<sub>2</sub>- وجود واحد کمیته دانشجویی توسعه آموزش در EDC
- S<sub>3</sub>- وجود دفاتر توسعه آموزش دانشکده‌ها (EDO) و واحدهای توسعه آموزش بیمارستان‌ها (EDU)
- S<sub>4</sub>- حضور مدیریت و معاونت محترم EDC در کلیه جلسات مربوط به واحد استعداد درخشان و المپیاد
- S<sub>5</sub> حمایت و پیگیری کلیه مدیران و مسئولان دانشگاه در امور مربوط به استعداد درخشان و المپیاد علمی
- S<sub>6</sub>- حمایت مسئولان محترم EDC در کلیه امور مربوط به دفتر استعداد درخشان و المپیاد
- S<sub>7</sub>- وجود نیروی آموزش دیده و متخصص در زمینه چگونگی جذب دانشجویان استعداد درخشان و استفاده صحیح و قانونمند از آیین نامه های استعداد درخشان و المپیاد
- S<sub>8</sub>- وجود سامانه هم آوا جهت ثبت و ارسال اسامی و فعالیتهای دانشجویان استعداد درخشان به وزارت



S9- حضور اعضای هیات علمی علوم پایه و بالینی از رشته های مختلف و همچنین اساتید مدعو خارج از دانشگاه جهت تدریس به دانشجویان المپیادی

S10- حضور اساتید هیات علمی به عنوان منتور مشاور دانشجویان استعداد درخشان

S11- ارتباط تنگاتنگ با بنیاد ملی نخبگان استان کرمانشاه به منظور معرفی دانشجویان مستعد و آگاه سازی آنها از امتیازات بنیاد

### نقاط ضعف (Weakness)

W1- نداشتن دانش کافی کارشناسان آموزش و EDO دانشکده ها در مورد هدایت به موقع دانشجویان و اطلاع رسانی به آنها در زمینه آیین نامه ها، زمان ثبت در خواست در سامانه هم آوا و نیز نحوه درست معرفی دانشجویان استعداد درخشان با توجه به بند ها و تبصره های آیین نامه

W2- نداشتن اطلاعات کافی دانشجویان در مورد چگونگی ثبت در خواست در سامانه هم آوا و لزوم بارگذاری مدارک دال بر استعداد درخشان بودن آنها

W3- زمان بر بودن فرایند باز خورد به بنیاد ملی نخبگان استان

W4- عدم وجود نیروی روابط عمومی کارآمد در جهت قرار دادن اطلاعیه ها، دستو العمل ها و فیلم های آموزشی در سایت استعداد درخشان و المپیاد با توجه به حجم بالای کار کارشناسان دفتر استعداد درخشان

W5- تجهیز نبودن دفتر و نبودن فضای مناسب برای دانشجویان جهت کار با کامپیوتر

### فرصت ها (Opportunities)

O1- عضویت ریاست دانشگاه و معاونت های آموزشی، پژوهشی، دانشجویی و فرهنگی و ریاست EDC در کمیسیون ویژه استعداد درخشان

O2- حمایت همه جانبه ریاست EDC، معاونت های آموزشی، تحقیقات فناوری و دانشجویی و فرهنگی از دفتر استعداد درخشان

O3- امکان ارتباط دانشگاه های کلان منطقه با یکدیگر

O4- ارتباط تنگاتنگ با بنیاد ملی نخبگان استاد

O5- وجود سایت اختصاصی دفتر استعداد درخشان و المپیاد دانشگاه و شبکه های اجتماعی جهت اطلاع رسانی به دانشجویان و نیز کارشناسان آموزش

### تهدیدها (Threats)

T<sub>1</sub>- عدم پاسخگویی مناسب از دفاتر توسعه آموزش دانشکده ها، معاونت های تحقیقات و فناوری و دانشجویی فرهنگی در مورد وظایف مشترک مرتبط با استعداد درخشان

T<sub>2</sub>- پاسخگویی نامناسب متولیان ساخت و راه اندازی سامانه هم آوا در مورد تکمیل بانک اطلاعاتی دانشجویان استعداد درخشان و ارسال آنها به وزارت متبوع

T<sub>3</sub>- کمبود بودجه تخصیص یافته به دفتر استعدادهای درخشان

## راهبردها

- 1- تقویت ارتباط نیروی کارشناس دفتر با نیروهای کارشناس آموزش و دفاتر توسعه آموزش از طریق ارتباط تلفنی و مجازی
- 2- تقویت تعامل با کارشناس دفتر بنیاد ملی نخبگان از طریق برگزاری کارگاه های ویناری مشترک برای آشنایی بیشتر دانشجویان با تسهیلات بنیاد
- 3- تقویت تعامل سازنده سازنده با بخش هایی که باعث ارتقا کمی و کیفی دفتر استعداد درخشان می شود مانند معاونتهای دانشجویی فرهنگی و ...

4- استفاده از تکنولوژی الکترونیکی جهت انتشار و در دسترس قرار دادن مطالب علمی برای دانشجویان مخصوصا جدید الورودها

5- افزایش اعطای تسهیلات درون دانشگاهی به دانشجویان مدال آور المپیاد علمی و نیز دانشجویان استعداد درخشان

6- پیشنهاد اصلاح سامانه هم آوا در راستای آیین نامه های وزارتی استعداد درخشان وزارت

6- استفاده از شبکه اینترنت دانشگاه برای برگزاری وینار های آموزشی به منظور آموزش آیین نامه های استعداد درخشان به

کارشناسان آموزش و EDO

7- استفاده از حمایت مالی دانشگاه برای تجهیز دفتر و رفع نقایص موجود

8- جلب حمایت های مدیران و مسئولان دانشگاه مانند معاونت تحقیقات و فناوری، معاونت دانشجویی و فرهنگی در جهت

بکارگیری دانشجویان استعداد درخشان در امور دانشگاه و دانشجویان دیگر که منجر به افزایش بودجه تخصیص یافته به دفتر و نیز

کسب امتیازات پژوهشی و آموزشی و فرهنگی برای این دانشجویان می گردد.

## واحد ایده پردازان آموزشی

### اهداف کلی

ارتقای منزلت و کیفیت آموزش در همه سطوح با استفاده از ایده‌های نوآورانه در دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

### اهداف اختصاصی

۱. شناسایی مشکلات آموزشی دانشگاه و پیشنهاد راهبردها و راهکارهای جدید و مؤثر برای حل آنها
۲. افزایش جلب مشارکت اعضای محترم هیئت علمی، دانشجویان و کارکنان دانشگاه جهت حل مشکلات و مسائل آموزشی
۳. ارائه ایده‌های نوین و نظریه‌پردازی در زمینه روش‌های نوین آموزشی در حرکت به سمت دانشگاه‌های نسل سوم
۴. برگزاری ژورنال کلاب‌ها، همایش‌ها و اجلاس‌های داخل دانشگاهی و کلان منطقه در راستای معرفی ایده‌های نوآورانه

### نقاط قوت (Strengths)

S1- وجود اعضای هیئت علمی علاقه‌مند و باانگیزه در کمیته از همه دانشکده‌ها

S2- وجود اعضا با پست‌های مدیریتی

S3- برگزاری کارگاه‌ها و برنامه‌های ایده پردازی

S4- برگزاری جلسات منظم ماهیانه

### نقاط ضعف (Weakness)

W1- عدم وجود رویکرد سیستماتیک در ایده پردازی

W2- فقدان بازخورد مناسب به ایده‌های ارائه شده از سوی مسولین

W3- عدم وجود نظام پاداش برای ارائه دهندگان ایده

W4- اطلاع‌رسانی ناکافی اقدامات منتج از ایده‌ها به رسانه‌ها

W5- مشارکت ناکافی برخی از اعضا به دلیل اولویت امتیازهای پژوهشی

### فرصت‌ها (Opportunities)

O1- حمایت مسئولین آموزشی

O2- وجود افراد صاحب‌نظر و برجسته علمی در سطح منطقه و کشور

O3- امکان همکاری و ارتباط با سایر مراکز تحقیقاتی، ارگان‌ها و سازمان‌های بین‌المللی

O4-وجود EDO فعال در دانشکده‌ها

O5-وجود مراکز تحقیقاتی و واحدهای توسعه تحقیقات بالینی متعدد در دانشگاه

O6-امکان تولید محتوای آموزشی با فناوری‌های آموزشی نوین در دانشگاه

O7-وجود گروه‌های متعدد آموزشی در دانشگاه

O8-وجود دانشجویان دوره‌های تحصیلات تکمیلی (Ph.D)

### تهدیدها (Threats)

T1-مقاومت در برابر ایده‌های جدید و تغییر

T2-عدم حمایت لازم از ایده‌های نو

T3-ناپایداری سیاست‌ها و مدیریت کلان دانشگاه در طول زمان

T4-فقدان قدرت اجرایی

T5-پیچیدگی و طولانی بودن فرآیندهای اجرایی

T6-عدم التزام مدیران به اجرای برنامه‌های مصوب قبلی

### راهبردها

۱- شناسایی امکانات موجود / شناسایی مشکلات موجود

۲- شناسایی سیاست‌های آموزشی روز در سطح کشور، منطقه و جهان و کسب ایده

۳- جلب حمایت مسولین از برنامه‌های کمیته ایده پردازان

## مرکز مهارت های بالینی

### اهداف

**هدف کلی:** ایجاد محیط استاندارد و ساختارمند جهت فراگیری و ارتقاء مهارت‌های عملی جهت دانشجویان و پرسنل دانشگاه

### اهداف اختصاصی

- ۱- برگزاری استاندارد کارگاه‌های آموزش مهارت‌های عملی جهت کلیه فراگیران دانشگاه
- ۲- ارتقاء سطح یادگیری دانشجویان از دانش به سطوح بالاتر یادگیری در مهارت‌های عملی
- ۳- ارتقاء کمی و کیفی کارگاه‌های برگزار شده در مرکز مهارت‌های بالینی
- ۴- ارتقاء توانمندی اعضا هیأت علمی دانشگاه در برگزاری کارگاه‌های عملی استاندارد جهت آموزش مهارت‌های عملی
- ۵- برگزاری استاندارد آزمون‌های سنجش مهارت‌های عملی نظیر آزمون صلاحیت بالینی دوره پزشکی عمومی، آزمون‌های OSCE, pmp, Key Feature در مرکز مهارت‌های بالینی
- ۶- احراز جایگاه برتر در حیطه آموزش مهارت‌های عملی در بین مراکز مهارت‌های بالینی کشور

### اهداف کوتاه مدت (تحقق طی سال ۱۴۰۰)

- ۱- تدوین تقویم آموزشی مدون سال ۱۴۰۰ جهت کلیه گروه‌های آموزشی پزشکی عمومی و تخصصی و سایر گروه‌های آموزشی دانشگاه و آموزش ضمن خدمت پرسنل دانشگاه
- ۲- تجهیز هر چه بیشتر در زمینه مدل‌ها و مانکن های آموزشی
- ۳- تکمیل کادر اداری مرکز مهارت‌های بالینی با عنایت به بازنشستگی کارشناس مرکز و ترجیحا جذب دو نفر کارشناس خبره
- ۴- برنامه ریزی و برگزاری آزمون‌های صلاحیت بالینی کشوری طبق تقویم وزارت متبوع
- ۵- اطلاع رسانی به گروه‌های بالینی دانشکده پزشکی جهت معرفی امکانات و پتانسیل های جدید مرکز در خصوص برگزاری کارگاه‌های آموزشی
- ۶- راه اندازی و به روز رسانی ساب پورتال مرکز مهارت‌های بالینی

### اهداف میان مدت (طی سال ۱۴۰۰ لغایت ۱۴۰۳)

- ۱- اجرایی سازی تم طولی آموزشی مهارت‌های بالینی برای نخستین بار
- ۲- استاندارد سازی فضای موجود در مرکز مهارت‌های بالینی از طریق برطرف سازی نواقص آکوستیک ایستگاه‌های OSCE و نورپردازی سالن
- ۳- مصوب کردن بودجه سالانه مرکز مهارت‌های بالینی

- ۴- تجهیز مرکز به امکانات E-Learning و تولید محتوای آموزشی
- ۵- تجهیز مرکز به امکانات Virtual Learning
- ۶- ارتقاء سیستم رایانه ای مرکز مهارت‌های بالینی به ۱۰۰ دستگاه رایانه پرتابل

### اهداف بلند مدت (تا سال ۱۴۰۵)

- ۱- مصوب کردن چارت پرسنلی مرکز مهارت‌های بالینی دانشگاه
- ۲- توسعه زیر بنای مرکز مهارت‌های بالینی با استفاده از الحاق فضای بیرونی و زیر سازی شده کنونی به مرکز مهارت‌های بالینی
- ۳- توسعه و گسترش تقویم مدون آموزشی مرکز مهارت‌های بالینی به سایر دانشکده های دانشگاه

### نقاط قوت (Strengths)

- S1: توجه ریاست دانشگاه به تکنیک های نوین آموزشی و آزمون های استاندارد مهارتی
- S2: معاونت آموزشی علاقه مند به تکنیک های نوین آموزشی و آزمون های استاندارد مهارتی
- S3: اعضاء هیأت علمی جوان علاقه مند به استفاده از تکنیک های نوین آموزشی و آزمون های استاندارد مهارتی
- S4: وجود گروههای آموزشی فعال بالینی در دانشگاه
- S5: دارا بودن فضای فیزیکی استاندارد و قابل قبول جهت برگزاری کارگاهها و آزمونهای استاندارد مهارتی نظیر OSCE
- S6: وجود پرسنل ماهر و با تجربه در مرکز مهارت‌های بالینی جهت اجرای هرچه بهتر کارگاههای آموزشی و آزمونها
- S7: وجود نیروی آموزش دیده در زمینه آموزش پزشکی به عنوان مدیر مرکز مهارت‌های بالینی
- S8: وجود تقویم مدون آموزشی با قدمت ۱۲-ساله در مرکز مهارت‌های بالینی جهت کلیه گروههای آموزشی دانشگاه که سالانه به روز رسانی شده است
- S9: توان برگزاری و اجرای فرایندهای نوین نظیر طراحی سوالات رشته های تخصصی، بارگزاری گنجینه سوالات و ... در مرکز مهارت‌های بالینی دانشگاه
- S10: همکاری مطلوب مرکز آموزشی درمانی امام رضا (ع) و دانشکده پزشکی با مرکز مهارت‌های بالینی جهت تامین زیر ساختهای مورد نیاز با توجه به همجواری

### نقاط ضعف (Weakness)

- W1- عدم وجود چارت تشکیلاتی جهت مرکز مهارت‌های بالینی
- W2- عدم جذب نیروهای با توان کاری بالا در مرکز مهارت‌های بالینی
- W3- ضعف در پذیرش سیستم های نوین آموزشی و ارزشیابی در برخی گروههای آموزشی دانشگاه
- W4- محدود بودن نیروهای آموزش دیده مرکز

W5- ضعف در سیستم نظارت و پایش کیفی و کمی کارگاههای اجرا شده در مرکز مهارت‌های بالینی توسط گروه‌های آموزشی

W6- عدم استقلال مالی مرکز و وابستگی به بودجه معاونت آموزشی

W7- عدم حضور مدیر مرکز مهارت‌های دانشگاه در جلسات تصمیم‌گیری آموزشی مهم دانشگاه

### فرصت‌ها (Opportunities)

O1- وجود سیاست‌های پشتیبان وزارتی جهت وجود و اجرای آموزش و آزمون‌های مهارت‌های عملی نظیر آزمون صلاحیت بالینی

در مرکز مهارت‌های بالینی

O2- حضور مدیریت با ثبات از ۱۲ سال قبل در مرکز مهارت‌های بالینی دانشگاه

O3- نیاز سایر مراکز و ادارات دولتی به پاره‌ای آموزش‌های عملی پزشکی نظیر احیای قلبی

O4- وجود منابع و امکانات زیرساختی نسبتاً مناسب در مرکز مهارت‌های بالینی دانشگاه

### تهدیدها (Threats)

T1- کمبود تخصیص بودجه جهت جایگزینی تجهیزات مستهلک و فرسوده

T2- عدم وجود اختیارات لازم جهت جذب نیرو و منابع انسانی متناسب با نیاز مرکز مهارت‌های بالینی تاکنون

T3- عدم دریافت بازخورد مناسب تشویقی جهت پرسنل مرکز مهارت‌های بالینی پس از اجرای موفق فرایندهای پیچیده نظیر

بارگزاری گنجینه سوالات، آزمون صلاحیت بالینی و...

T4- عدم وجود چارت سازمانی مشخص

### راهبردها

۱- تخصیص چارت پرسنلی مصوب به مرکز مهارت‌های بالینی

۲- تصویب بودجه سالانه مشخص جهت بهره‌مندی از برنامه ریزی مالی

۳- توسعه فضای فیزیکی مرکز مهارت‌های بالینی با عنایت به نیاز به سرانه فضای آموزشی بیشتر در سالهای آتی با توجه به افزایش

تعداد دانشجویان بالینی

۴- جذب نیروهای کارآمد جهت تکمیل کادر پرسنلی مرکز مهارت‌های بالینی

۵- بازنگری تقویم مدون مرکز مهارت‌های بالینی