



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اراک  
مرکز آموزشی درمانی ولیعصر (عج)

# برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مرکز آموزشی و درمانی حضرت ولیعصر (عج)



پاییز ۱۴۰۲



# معاونت آموزش و دفتر توسعه آموزش بالینی مرکز آموزشی درمانی ولیعصر (عج)



**تالیف و گردآوری :**

**دکتر محمد یگانه شالی (معاون آموزشی)**

**فریبا فرخی (مسئول EDO)**

## فهرست مطالب

۶	پیشگفتار .....
۷	اختصارات و تعاریف .....
۹	کلیات .....
۱۱	اهداف .....
۱۱	اهداف کلی.....
۱۱	اهداف اختصاصی.....
۱۱	اهداف فرعی.....
۱۲	<b>فصل اول: ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی .....</b>
۱۳	ارزیابی وضعیت موجود.....
۱۴	هدف کلی.....
۱۴	اهداف اختصاصی.....
۱۴	مشمولین.....
۱۴	مراحل انجام کار.....
۱۴	بازه زمانی.....
۱۴	حیطه های ارزیابی.....
۱۵	▪ آموزشی.....
۱۵	▪ درمانی.....
۱۵	▪ پژوهشی.....
۱۶	▪ اجرایی.....
۱۶	▪ فرهنگی.....
۱۷	منابع مورد استفاده در ارزیابی.....
۱۷	نتایج حاصل از نظرخواهی از فراگیران.....
۱۸	نظرخواهی از رئیس بخش، مدیران گروه های آموزشی و معاون آموزشی مرکز.....
۱۸	ارزیابی مستندات و مدارک مربوط مربوط به فعالیت های آموزشی .....
۲۰	جدول ارزشیابی اعضای هیات علمی.....
۲۰	بهره گیری از نتایج.....
۲۳	<b>فصل دوم: ارزیابی عملکرد فراگیران .....</b>
۲۴	مقدمه .....
۲۴	هدف کلی.....
۲۴	اهداف اختصاصی.....
۲۴	مشمولین .....
۲۴	مراحل انجام کار.....
۲۵	بازه زمانی.....
۲۶	حیطه های ارزیابی .....
۲۶	▪ آموزشی.....
۲۷	▪ پژوهشی.....
۲۷	▪ فرهنگی.....
۲۸	فرآیند.....

۲۸	روش های جمع آوری اطلاعات.....
۲۸	ابزار و منابع .....
۳۰	نحوه ی ارزیابی فراگیران.....
۳۴	جدول ارزشیابی فراگیران.....
۳	بهره گیری از نتایج.....
۳۶	<b>فصل سوم: ارزیابی تکنولوژی آموزشی و تسهیلات مربوطه.....</b>
۳۷	مقدمه.....
۳۷	هدف کلی.....
۳۷	اهداف اختصاصی.....
۳۷	مراحل انجام کار.....
۳۸	بازه زمانی.....
۳۸	مشمولین.....
۳۹	حیطه های ارزیابی.....
۳۹	فضای فیزیکی.....
۳۹	تجهیزات کمک آموزشی.....
۳۹	منابع آموزشی.....
۳	منابع انسانی.....
۴۰	فرایند.....
۴۰	ابزار و منابع.....
۴۱	جدول ارزشیابی تکنولوژی آموزشی و تسهیلات.....
۴۲	بهره گیری از نتایج.....
۴۳	<b>فصل چهارم: پایش و بازنگری .....</b>
۴۴	پایش.....
۴۴	بازنگری.....
۴۵	جدول پایش برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی.....
۴۸	<b>فصل پنجم: پیوست .....</b>
۴۸	فرم ارزشیابی دانشجویان از آموزشهای نظری اعضای هیات علمی (پیوست شماره ۱).....
۵۰	فرم نظر خواهی از فراگیران در مورد نحوه تدریس نظری دروس مجازی (پیوست شماره ۲).....
۵۱	فرم ارزشیابی دانشجویان از آموزشهای بالینی اعضای هیات علمی (پیوست شماره ۳).....
۵۲	فرم ارزشیابی دستیاران از آموزشهای بالینی اعضای هیات علمی (پیوست شماره ۴).....
۵۳	فرم خودارزیابی اساتید بالینی (پیوست شماره ۵).....
۵۴	فرم ارزشیابی عضو هیات علمی گروه بالینی توسط مدیر گروه (پیوست شماره ۶).....
۵۵	فرم ارزشیابی عضو هیات علمی گروه بالینی توسط معاون آموزشی (پیوست شماره ۷).....
۵۶	فرم گزارش برنامه آموزشی گروه در شش ماهه ی اول و دوم (پیوست شماره ۸).....
۵۷	فرم گزارش عملکرد درمانی، آموزشی و پژوهشی گروه های آموزشی (پیوست شماره ۹).....
۵۸	فرم طرح درس روزانه (پیوست شماره ۱۰).....
۵۸	فرم طرح دوره (پیوست شماره ۱۱).....
۶۰	فرم ترفیع سالیانه اعضای هیات علمی (پیوست شماره ۱۲).....
۶۴	فرم حضور و غیاب فراگیران در برنامه های آموزشی (پیوست شماره ۱۳).....
۶۵	دفترچه یادداشت روزانه Book Log (پیوست شماره ۱۴).....
۷۴	ارزشیابی رفتار حرفه ای کارورزان گروه آموزشی (پیوست شماره ۱۵).....
۷۵	فرم ارزیابی از منون کوتاه مدت عملکرد بالینی (Cex-Mini) (پیوست شماره ۱۶).....
۷۶	فرم ارزیابی مهارت عملی فراگیر از طریق مشاهده مستقیم (DOPS) (پیوست شماره ۱۷).....

فرم ارزیابی درون دانشگاهی دستیاران گروه آموزشی(پیوست شماره ۱۸).....	۷۷
فرم ارزشیابی رفتار حرفه ای دستیاران گروه(پیوست شماره ۱۹).....	۷۹
فرم سنجش رضایتمندی فراگیران از امکانات آموزشی و رفاهی(پیوست شماره ۲۰).....	۸۰
فرم سنجش رضایتمندی اعضای هیئت علمی از امکانات آموزشی و رفاهی(پیوست شماره ۲۱).....	۸۰
فرم درخواست تجهیزات پزشکی و آموزشی(پیوست شماره ۲۲).....	۸۵
<b>فصل ششم: فهرست منابع .....</b>	<b>۸۶</b>

## پیشگفتار

بیمارستانهای آموزشی به عنوان مهمترین عرصه آموزشهای بالینی، قطعاً نقشی بی بدیل در حصول دستاوردهای ارزشمندی در عرصه تربیت و تعلیم نیروی انسانی مورد نیاز بخش سلامت خواهند داشت. ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی و فراگیران از موارد مهم و ضروری در روند ارتقاء کیفیت آموزشی به شمار می آید. برای حفظ و ارتقاء کیفیت آموزش، برخورداری دانشگاه از نظام منسجم و جامع ارزشیابی لازم و ضروری می باشد. یاری خداوند متعال توفیق آن حاصل گردید که برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مرکز آموزشی درمانی ولیعصر(عج) به منظور هدایت و هماهنگ نمودن برنامه های نظام ارزشیابی در قالب این مجموعه ارائه گردد که هدف از ارائه این مجموعه شفاف تر کردن استانداردها و روش ارزشیابی می باشد. امید است با حمایت های ریاست محترم مرکز، مدیران و اعضای هیئت علمی هر یک از گروههای آموزشی، بتوان گامی هر چند کوچک در جهت ارتقای کیفیت استانداردهای آموزش پزشکی برداشت.

## اختصارات و تعاریف

**سیستم آموزشی** : شامل اعضای هیات علمی، فراگیران و تکنولوژی آموزشی و تسهیلات فیزیکی می باشد.  
**گروه آموزشی** : هر یک از گروه های آموزشی موجود در مرکز آموزشی درمانی ولیعصر دانشگاه علوم پزشکی اراک

**مدیران مافوق** : در این برنامه مدیران مافوق صرفاً شامل رئیس بخش، مدیر گروه، معاون آموزش بالینی مرکز که نظارت بلافصل و مستقیم بر عملکرد و ارتقای کیفیت اعضای هیأت علمی و فراگیران را بر عهده دارند.

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

• نیازسنجی

• طراحی و برنامه ریزی

• اجرا

• ارزشیابی

**برنامه مصوب** : برنامه ای است که به تصویب تیم مدیریت آموزش بیمارستان رسیده است.  
**ارزیابی عملکرد** : ارزیابی عملکرد فرایندی است که به سنجش و اندازه گیری، ارزش گذاری و قضاوت درباره عملکرد طی دوره ای معین می پردازد و عبارتست از اندازه گیری عملکرد از طریق مقایسه وضع موجود با وضع مطلوب یا ایده آل بر اساس شاخص های از پیش تعیین شده که خود واجد ویژگی های معین باشد.  
**نظام مدون ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی** : وجود هر گونه برنامه تعریف شده عملیاتی برای ارزشیابی اعضا هیات علمی، فراگیران، تکنولوژی آموزشی و تسهیلات فیزیکی مربوطه در سطح بیمارستان که توسط دانشگاه/دانشکده به بیمارستان ابلاغ شده است.

**عضو هیأت علمی** : عضو شاغل در دانشگاه علوم پزشکی بابل که به صورت رسمی، پیمانی و تعهدات قانونی با دانشگاه همکاری می نماید و حداقل یک سال از شروع فعالیت ایشان می گذرد.  
**فراگیران** : منظور از این فرایند، ارزیابی ادواری (ماهانه، سالانه) از عملکرد دانش، توانمندی بالینی، یادگیری، مهارتهای ارتباطی و حرفه ای دانشجویان انجام شده و از طریق نتایج آن، ضمن اتخاذ تصمیم در خصوص قبولی، رد یا ارتقاء، بازخوردی جامع از عملکرد ماهانه و سالانه، به او منعکس می گردد.

**تکنولوژی و تسهیلات فیزیکی آموزشی** : منظور از این فرایند، نیازسنجی، اولویت بندی، اجرا و ارزیابی سالانه از وضعیت تسهیلات و تکنولوژی آموزشی مورد نیاز بوده تا از طریق نتایج آن، ضمن اتخاذ تصمیم در خصوص اولویت بندی نیازهای آموزشی بازخوردی جامع از عملکرد سالانه، به مرکز و دانشگاه منعکس می گردد.

## کلیات

ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی از جایگاه ویژه ای در دانشگاه های علوم پزشکی برخوردار است. ارزیابی عملکرد با هدف شناسایی چالش ها و تشخیص نسبی میزان دانش، تخصص، مهارت های حرفه ای، ارتقای کیفیت آموزش بالینی، بهبود عملکرد اعضای هیات علمی، فراگیران و تکنولوژی و تسهیلات آموزشی، ارائه بازخورد به ذینفعان و مسئولان اجرایی برای تصمیم گیری درست و در نهایت افزایش کیفیت خدمات سلامت، اصلاح و تعالی وضعیت کنونی صورت میگیرد که در نهایت باعث بهبود عملکرد فردی و سازمانی میشود. موضوع بسیار مهم در این مقوله تعیین مولفه های مناسب به عنوان مبنای استاندارد جهت ارزیابی عملکرد است. در بسیاری از موارد ارزیابی صورت میگیرد، اما از آنجا که معیارهای لحاظ شده مناسب نمیشد نتایج بدست آمده از این ارزیابی ها قابل اطمینان نمیشد. لذا بدیهی است که قبل از ارزیابی در هر سازمانی بایستی ابتدا معیارهای مناسب در آن سازمان شناسایی و سپس مبنای ارزیابی قرار گیرد.

نیازسنجی فرآیندی نظام دار برای تعیین اهداف، شناسایی فاصله بین وضع موجود و هدف ها و در نهایت تعیین اولویت ها برای عمل می باشد. نیازسنجی آموزشی اولین و اساسی ترین گام در برنامه ریزی سیستم بهداشت، درمان و آموزش پزشکی بوده و تعیین نیازها بر اساس الگوها و تکنیک های دقیق منجر به افزایش اثربخشی و کارآیی برنامه ریزی در سیستم می گردد.

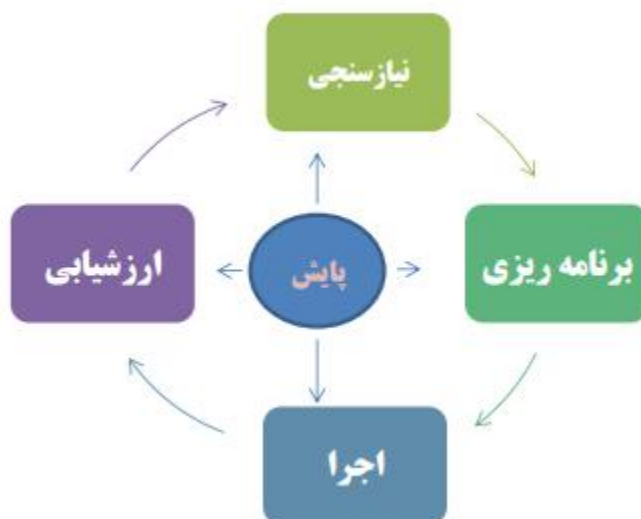
نیازسنجی سبب می گردد اهداف ارزیابی به گونه ای تنظیم شود که بیشترین ارتباط را با عملکرد سیستم داشته باشد و از طریق فعالیت های انجام گرفته قابل دستیابی باشند. وجود برنامه ی مدون برای اطمینان از داشتن یک سیستم آموزشی کارآمد بسیار ضروری میباشد؛ بدین منظور تدوین هدف های آموزشی، پیش بینی شرایط و تسهیلات اجرایی و تصمیم گیری در مورد روش اجرایی و مواد و محتوای آموزشی را مد نظر قرار داد

س از نیازسنجی و برنامه ریزی، گام بعدی اجرای برنامه است. منظور از اجرای برنامه عبارت است از فرآیند به بوته عمل گذاشتن یک طرح یا برنامه معین. نحوه ی اجرای برنامه از فرآیند تهیه و تدوین آن مهمتر است. زیرا از یک سو تا هنگامی که یک برنامه به مرحله اجرا در نیامده است، هنوز نتیجه معینی را برای سازمان به همراه ندارد و از سوی دیگر بهترین برنامه ها می تواند با اجرای نادرست، نتایج نامطلوب را به همراه داشته باشد در حالیکه یک برنامه ناقص در صورت اجرای صحیح می تواند بسیار اثربخش باشد

ارزشیابی عبارت است از جمع آوری سیستماتیک داده ها، تجزیه و تحلیل و بکارگیری اطلاعات که منجر به قضاوت ها و توصیه های ناظر به کیفیت می شود. از ملزومات وجود فرایند ارزشیابی، دستیابی به منابع علمی، صحیح و قابل استناد و طراحی فرایند براساس مستندات علمی است. ارزشیابی صحیح یعنی در کنار هم قرار دادن اطلاعات لازم از کلیه محورهای عملکردی به نحوی که بدرستی نشانه عملکرد آموزشی باشد

نتایج حاصل از ارزیابی و با در نظر گرفتن تمامی موارد موجود و تعیین کننده در ارزشیابی سبب آگاهی بهتر از وضعیت آموزش و بهبود عملکرد سیستم می شود. لازمست ارزشیابی ها به صورت مستمر و با استفاده از روشهای ارزیابی مختلف که دارای پایایی و روایی لازم میباشند انجام گیرد و در آن دیدگاه های دست اندرکاران مختلف لحاظ شود.





نظام ارزیابی یکی از الزامات حرکت به سمت آموزش مبتنی بر توانمندی است تا حداقل نیازهای کیفیت را تامین کنند. بنابراین آنچه که باید مورد توجه قرار گیرد، حرکت از ارزیابی ابزار محور به سمت ارزیابی مبتنی بر سیستم یا نظام ارزیابی است. هنگام طراحی یک نظام ارزیابی در راستای آموزش مبتنی بر توانمندی، مجموعه های چندگانه که در آنها آموزش اتفاق می افتد، باید در نظر گرفته شوند. طراحی نظام ارزیابی فرایندی است که طی آن تصمیمات آگاهانه مبتنی بر شواهد در رابطه با اجزای فرایند ارزیابی، حیطه های مورد ارزیابی، روشهای ارزیابی مربوطه، نحوه ترکیب نتایج به دست آمده از منابع مختلف و تناسبی که باید بین مزایا و محدودیتهای اجزای برنامه در نظر گرفته شود، اتخاذ میشود.

در برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی بابل، فرایند آموزشی در قالب چرخه آموزش به عنوان یک الگوی استاندارد برای برآورده ساختن نیازهای آموزشی مورد توجه قرار میگیرد و با توجه به الزامات و راهنمایی های ارائه شده در این الگو برنامه ی مربوطه تدوین میشود.

## هدف کلی

رزیابی عملکرد سیستم آموزشی مرکز آموزشی و درمانی ولیعصر(عج) دانشگاه علوم پزشکی اراک

## اهداف اختصاصی

- ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی مرکز آموزشی و درمانی ولیعصر(عج) دانشگاه علوم پزشکی اراک
- ارزیابی عملکرد فراگیران مرکز آموزشی و درمانی ولیعصر(عج) دانشگاه علوم پزشکی اراک
- ارزیابی وضعیت تکنولوژی و تسهیلات آموزشی مرکز آموزشی و درمانی ولیعصر(عج) دانشگاه علوم پزشکی اراک

## اهداف فرعی

- آشنایی اساتید با نحوه ارزشیابی و پیامدهای آن
- آشنایی مدیران با نحوه ارزشیابی
- آشنایی دانشجویان با نحوه ارزشیابی و پیامدهای آن
- کمک به اصلاح عملکرد اعضای هیات علمی
- شفاف نمودن کاربرد نتایج ارزشیابی در تصمیم گیریهای مدیریتی
- کمک به اصلاح و بهبود عملکرد فراگیران
- شناسایی موانع عدم مشارکت دانشجویان در انجام ارزشیابی آموزشی و ایجاد راهکار جهت افزایش مشارکت

➤ شناسایی تجهیزات بالینی موثر در آموزش فراگیران و اساتید تلاش جهت بهبود آن از طریق رفع نواقص

# فصل اول

## ارزیابی عملکرد اعضا هیات علمی



## ارزیابی وضعیت موجود

اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی، وظایف و مسئولیت های متعددی به عهده دارند که از آن جمله می توان به آموزش، پژوهش، ارائه خدمات بالینی، دانش پژوهی، رایه مشاوره و مسئولیت های اجرایی اشاره کرد. ارزشیابی کیفیت عملکرد اعضا هیات علمی در فراهم نمودن بازخورد و ارتقا سیستم آموزشی از اهمیت زیادی برخوردار است. لذا استفاده از منابع مختلف اطلاعاتی و ابزارهای مناسب در راستای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی حائز اهمیت می باشد. با توجه به اینکه در این مدت اقدامات گسترده و شایان توجهی در حوزه عملکرد اعضای هیات علمی صورت گرفته است اما تاکنون برنامه جامعی که در برگیرنده ابعاد مختلف این فعالیت ها مهم باشد تدوین نشده است با عنایت به این کاستی مرکز آموزشی و درمانی ولیعصر اراک در صدد برآمد تا با تدوین این برنامه زمینه نگاه جامع به مقوله ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی را فراهم آورد. به منظور تعیین دقیق حیطه های مختلف ارزشیابی کمی و کیفی عملکرد اعضای هیات علمی براساس مجموعه شواهد و مستندات در دسترس اهم چالش هایی که در حوزه ارزشیابی عملکرد با آن روبرو است عبارتند از:

- مشارکت ناکافی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده و مرکز در اجرای فرآیند ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی
- تناسب و تنوع ناکافی فرم های ارزشیابی اعضای هیات علمی در عرصه های مختلف آموزش
- انعطاف پذیری ناکافی در زمان انجام فرآیند ارزشیابی با در نظر گرفتن برنامه ارزشیابی اعضای هیات علمی
- جای خالی بعضی از شاخص ها در فرمهای ارزشیابی مانند آموزش تعهد حرفه ای و .....

نبود یک برنامه نظام مند ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی، این مرکز را بر آن داشت که به منظور رفع این چالش ها، برنامه جامع ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی را تنظیم نماید.

## هدف کلی

ارتقاء ساختار و فرایند ارزیابی عملکرد اعضاء هیئت علمی

## اهداف اختصاصی

- تعیین ساختار، فرایند و نکات اجرایی نظام ارزشیابی استاد
- شناسایی نقاط قوت و ضعف عملکرد اعضای هیات علمی و تلاش جهت بهبود آن از طریق رفع نواقص
- هماهنگی بین گروه های مختلف در اجرای برنامه های ارزشیابی استاد با لحاظ نمودن تفاوت گروهها و رشته ها
- شفاف نمودن کاربرد نتایج ارزشیابی در تصمیم گیریهای مدیریتی در قبال اساتید تبدیل وضعیت استخدامی،

ترفیع سالانه و ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی

➤ ارائه بازخورد جامع به مدیران بلافصل و برنامه ریزان ستادی برای تمهیدات لازم در مسیر ارتقا کیفیت و رفع نواقص

➤ ارائه بازخورد جامع به عضو هیأت علمی برای رفع نواقص و توسعه موارد قوت

➤ ساماندهی فرایند ترفیع، تشویق و تذکر و انتخاب عضو هیأت علمی نمونه، سایر فرایندهای مرتبط

➤ شناسایی ظرفیتهای بالقوه و توانمندیهای اعضای هیأت علمی

## مشمولین

کلیه اعضای هیأت علمی رسمی، پیمانی و تعهدات قانونی که به صورت تمام وقت در این مرکز فعالیت می نمایند، مشمول ارزیابی می باشند

## حیطه های ارزیابی

هر یک از اعضای هیأت علمی به طور معمول در طیف وسیعی از فعالیت ها درگیر هستند. لذا کیفیت عملکرد و وظائف محوله هر یک از اعضای هیأت علمی متناسب با سهم هر یک از فعالیت ها از مجموع فعالیت های عضو هیأت علمی بایستی مورد ارزیابی قرار میگیرد. البته موضوع بسیار مهم در ارزیابی عملکرد تعیین شاخص های مناسب به عنوان مبنای استاندارد جهت ارزیابی عملکرد است. در بسیاری از سازمانها ارزیابی عملکرد صورت می گیرد، اما از آنجا که معیارهای لحاظ شده مناسب نمی باشد نتایج بدست آمده از این ارزیابی ها قابل اطمینان نمی باشد. لذا بدیهی است که قبل از ارزیابی عملکرد در هر سازمانی بایستی ابتدا معیارهای مناسب جهت ارزیابی عملکرد نیروی انسانی در آن سازمان شناسایی گشته و سپس مبنای ارزیابی قرار گیرد. در این برنامه فعالیت های اعضای هیأت علمی در پنج حیطه شامل حیطه های آموزشی، درمانی، پژوهشی و فناوری، اجرایی و فرهنگی که به شرح زیر می باشد مورد ارزیابی قرار میگیرند

## حیطه آموزشی:

### کمیت و کیفیت آموزشی:

- واحد تئوری
- برگزاری راند آموزشی
- حضور در گزارش صبحگاهی
- شرکت در ژورنال کلاب
- شرکت در گراند راند
- شرکت در CPC

- حضور در درمانگاه آموزشی
- کار در آزمایشگاه
- طراحی طرح درس و طرح دوره
- استفاده از روش های نوین تدریس
- تولید محتوای الکترونیک
- بازنگری و تدوین سرفصل دروس
- شرکت، تدریس و طراحی کارگاه
- طراحی سؤالات آزمون های جامع علوم پایه، پیش کارورزی، ارتقا و دانشنامه تخصصی
- طراحی لاگ بوک
- طراحی فرم های ارزشیابی فراگیران (Mimi-cex)
- طراحی و اجرا روش های نوین ارزشیابی بالینی فراگیران (OSCE, PMP, KF, .)

### حیطه درمانی:

- تعداد بیماران بستری
- تعداد ویزیت سرپایی
- تعداد اعمال جراحی
- تعداد کشیک مقیم و آنکالی
- ساعات حضور موظفی اعضا
- حضور به موقع در بخش، درمانگاه و اتاق عمل

### حیطه پژوهشی:

#### مقالات

- مقاله های منتشر شده در نشریه های علمی - پژوهشی معتبر داخلی و خارجی
- برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مرکز آیت اله روحانی
- ارائه مقاله در همایش های علمی (پوستر و سخنرانی)
- داوری مقالات

➤ پایان نامه: استاد راهنما، مشاور یا همکار طرح

➤ کتاب: تدوین، تألیف یا ترجمه و ویرایش علمی کتاب

➤ اختراع / اکتشاف

➤ مشارکت و همکاری با مراکز تحقیقاتی و یا واحد توسعه تحقیقات بالینی

## حیطه اجرایی:

### ➤ همایش ها و جشنواره ها:

- دبیری همایشها
- برپایی کنفرانس، همایش، سمینار های درون دانشگاهی و برون دانشگاهی
- کسب رتبه در جشنواره ملی و بین المللی

### ➤ شورا، جلسات و کمیته ها

- عضویت در شوراها و کارگروه ها
- حضور و مشارکت در کمیته های بیمارستانی
- شرکت در جلسات کمیته های آموزشی و پژوهشی

### ➤ مشارکت در فرآیند های بیمارستانی

- میزان مشارکت در فرآیند اعتباربخشی و برنامه ارتقای کیفیت بیمارستان

### ➤ پست های سازمانی

- معاون آموزشی، معاون پژوهشی، مدیر گروه و....
- سردبیر/مدیرمسئول/عضو هیأت تحریریه نشریه های علمی

## منابع مورد استفاده در ارزیابی:

فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی بسیار متنوع می باشند. هر یک از اعضای هیات علمی به طور معمول در طیف وسیعی از این فعالیت ها درگیر می باشد. به منظور دستیابی به اطلاعات صحیح و جامع درمورد عملکرد اعضای هیات علمی، اطلاعات مربوط به توانمندی و حیطه های فعالیت از بیش از یک منبع جمع آوری می گردد در ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی ابزارهای اندازه گیری براساس محتوای محورهای ارزشیابی و توانمندی های مورد انتظار بصورت پرسشنامه های الکترونیکی و دستی می باشد

### به منظور ارزشیابی فعالیت های عضو هیأت علمی از منابع زیر استفاده می شود

**الف:** نتایج حاصل از نظر خواهی از فراگیران که ساختار اصلی و چهارچوب این ابزارها توسط واحد ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه تدوین و تهیه شد .

**ب:** نتایج حاصل از نظر خواهی از رئیس بخش، مدیران گروه های آموزشی و معاون آموزشی مرکز

**ج:** نتایج حاصل از ارزیابی مستندات و مدارک مربوط به فعالیت های آموزشی بااستفاده از فرم ارزیابی عملکرد

## نتایج حاصل از نظرخواهی از فراگیران

- ۱- فراگیران شامل دانشجویان دوره های دکترای عمومی ، دوره های تخصصی و فوق تخصصی می باشند
- ۲- نظر خواهی از فراگیران به طور مستمر و حداقل در هر سال یک بار به طور کامل به عمل می آید که معمولاً در پایان هر ترم یا چرخش بالینی انجام می گردد
- ۳- معمولاً نظر خواهی از بین فراگیرانی که عضو هیات علمی در فرایند آموزش آن ها درگیر است انجام می شود
- ۴- نتایج نظر خواهی از فراگیران باید به طور مناسب و با رعایت راز داری و حریم شخصی اعضای هیات علمی به اطلاع عضو هیات علمی مورد ارزشیابی و مدیر گروه می رسد
- ۵- جهت ارزیابی عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی توسط فراگیران از ابزارهای متشکل از گویه های زیر

## توانمندی اعضای هیات علمی در تدریس نظری و دروس مجازی

- ✓ **دانش تخصصی:** تسلط به مطالب، بیان اهداف، پیوستگی و انسجام در ارائه مطالب، انتقال مطالب با روشهای مناسب
- ✓ و قدرت بیان، متناسب بودن مطالب با مقطع دانشجو ، معرفی منابع و استفاده از روش های نوین تدریس ، ارائه واضح محتوای آموزشی مجازی مطابق با سطح فهم و درک دانشجو
- ✓ **مدیریت:** نظم و ترتیب و حضوربه موقع، توجه کامل به کلاس ، مدیریت کلاس، بارگزارای محتوای الکترونیکی طبق طرح درس
- ✓ **مهارتهای ارتباطی:** جلب مشارکت دانشجو، نحوه ارتباط با دانشجو، آداب و رفتار اجتماعی و تکریم دانشجو، استفاده از گفتگوها در سامانه مجازی جهت تبادل نظر و رفع اشکال با دانشجویان
- ✓ **اخلاق حرفه ای:** رعایت اصول اخلاق پزشکی و رفتار حرفهای، ارائه الگوی رفتاری مطلوب، رسیدگی به موقع به اعتراضات

## نظرخواهی از رئیس بخش، مدیران گروه های آموزشی و معاون آموزشی مرکز

- ۱- مدیران و مسولان آموزشی شامل افرادی هستند که مسئولیت برنامه ریزی و نظارت بر فعالیت های آموزشی عضو هیات علمی مورد ارزشیابی را بر عهده دارند. از جمله این افراد مدیر گروه، رئیس بخش، معاون آموزشی مرکز می باشند
- ۲- لازم است حداقل مدت ارتباط ایشان در سمت فعلی با عضو هیئت علمی مورد نظر، سه ماه باشد.



- ۳- ارزشیابی توسط مدیران و مسؤولان آموزشی برای هر عضو هیأت علمی یک بار در سال انجام می شود.
- ۴- نتایج نظر خواهی از مدیران به طور مناسب و با رعایت رازداری و حریم شخصی اعضای هیات علمی به اطلاع ایشان رسانده می شود
- ۵- محورهای مورد استفاده برای نظرخواهی از مدیران در مورد کیفیت مشارکت عضو هیأت علمی در فعالیتهای آموزشی عبارتند از:

✓ **دانش تخصصی**: استفاده از روشهای مناسب در امر یادگیری فراگیران و مدیریت صحیح در آموزش  
\_\_\_\_\_، الینی، رعایت

سرفصل دروس و کوریکولوم آموزشی اعلام شده از طرف وزارت متبوع

✓ **اثر بخشی**: وقتگذاری، مشارکت فعال در راهنمایی و مشاوره پایان نامه ها، حضور فعال، مؤثر و طبق برنامه در فعالیتهای آموزشی

✓ **مدیریت و رهبری آموزشی**: مشارکت در ارتقای کیفی گروه آموزشی، مشارکت در اصلاح یا ارائه برنامه های جدید آموزشی، مشارکت در طراحی سوالات درون گروهی و امتحانات جامع

✓ **ارزیابی فراگیران**: رعایت ضوابط مرتبط با ارزیابی فراگیران

✓ **اخلاق حرفه ای**: پاسخگوئی، تعامل و ارتباط محترمانه با سایر اساتید، حفظ شان و جایگاه استادی، رعایت اصول اخلاق

پزشکی و رفتار حرفهای، رعایت نظم و ضوابط و مقررات اداری، انتقادپذیری و انعطاف، تعامل مثبت و سازنده با همکاران

## **ارزیابی مستندات و مدارک مربوط به فعالیت های آموزشی با استفاده از فرم ارزیابی عملکرد**

۱- کاربرگ ارزیابی هر عضو در موعد مقرر توسط دفاتر گروه مستقر در واحد آموزش در اختیار عضو هیأت علمی قرار می گیرد.

۲- عضو هیأت علمی عهده دار تکمیل، بررسی و ارسال کاربرگ در موعد مقرر می باشد

۳- مدیر گروه موظف است در اسرع وقت نسبت به تأیید فرم واصله و ارجاع آن به مدیر EDO مرکز اقدام نماید

۴- مدیر EDO مسئولیت توصیف کیفی عملکرد عضو هیأت علمی و ارسال کاربرگ به معاونت آموزشی مرکز را بر عهده دارد

۵- نتایج حاصل از ارزشیابی توسط معاون آموزشی در کمیته آموزش پزشکی مرکز مطرح و سپس به اعضاء هیات علمی و ریاست دانشکده پزشکی بازخورد داده می شود

- ۶- عضو هیئت علمی می تواند در صورتی که نقدی بر نتایج ارزشیابی انجام شده از خود داشته باشد مراتب را ظرف مدت دو هفته به طور مکتوب به معاون آموزشی مرکز منعکس نماید
- ۷- کمیته آموزش پزشکی باید ضمن بررسی دلایل ارائه شده نسبت به اصلاح نتایج ارزشیابی با ارائه توضیحات

### **روش های جمع آوری اطلاعات ارزیابی هیات علمی در این مرکز شامل موارد زیر می باشد:**

- فرم نظرخواهی در سامانه مدیریت آموزشی
- گواهی شرکت، سخنرانی و برگزاری کارگاه و سمینار در سامانه آموزش مداوم
- مقالات چاپ شده و طرح های تحقیقاتی مصوب در سامانه علم سنجی و پژوهان دانشگاه
- گزارش فعالیت های اعضای هیات علمی توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (طراحی روش های ارزشیابی، گواهی طرح درس و طرح دوره، دانش پژوهشی، همکاری با مرکز توسعه آموزش پزشکی و گزارش تولید محتوای الکترونیک، استفاده از روش های نوین تدریس از سوی مدیران گروه و تایید EDC دانشگاه
- گواهی طراحی سوالات ارتقا و آزمون های جامع
- گواهی فعالیت در فرآیند اعتبار بخشی
- حضور در کمیته ها و جلسات دانشگاهی و بیمارستانی
- گزارش ارسالی از طرف مدیران گروه در خصوص فعالیت در برنامه های آموزشی گروه (گزارش صبحگاهی، درمانگاه، ژورنال کلاب و...)
- گزارش ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی در بخش ها (حضور به موقع، مشاوره و.....) توسط رئیس بخش
- گزارش ارزیابی اعضای هیات علمی در بخش ها (حضور به موقع، مشاوره و.....) توسط مدیران گروه و معاون آموزشی مرکز
- گزارش تعداد بستری، ویزیت سرپایی، اعمال جراحی و .... از دفتر مدیریت اطلاعات سلامت
- ابلاغ تدریس واحد های نظری اساتید

**الف : حیطه آموزشی**

حیطه	مؤلفه	امتیاز
آموزشی کمیت و کیفیت آموزش	<p>واحد تئوری برگزاری راند آموزشی حضور در گزارش صبحگاهی شرکت در ژورنال کلاب شرکت در گراند راند شرکت در <b>CPC</b> حضور در درمانگاه آموزشی کار در آزمایشگاه طراحی طرح درس و طرح دوره استفاده از روش های نوین تدریس تولید محتوای الکترونیک بازنگری و تدوین سرفصل دروس شرکت، تدریس و طراحی کارگاه طراحی سؤالات آزمون های جامع علوم پایه، پیش کارورزی، ارتقا و دانشنامه تخصصی طراحی لاگ بوک طراحی فرم های ارزشیابی فراگیران (Mimi-cex) طراحی و اجرا روش های نوین ارزشیابی بالینی فراگیران(.,KF,PMP,OSCE)</p>	۴۰

**ب : حیطه درمانی**

حیطه	مؤلفه	امتیاز
درمانی عملکرد در فعالتهای درمانی	<p>تعداد بیماران بستری تعداد ویزیت سرپایی/مشاوره تعداد اعمال جراحی تعداد کشیک مقیم و آنکالی ساعات حضور موظفی اعضا فعالیت و حضور در بخش فعالیت و حضور در درمانگاه فعالیت و حضور در اتاق عمل</p>	۲۵

### ج : حیطه پژوهشی

حیطه	مؤلفه	امتیاز
پژوهشی	مقالات	مقاله های منتشر شده در نشریه های علمی پژوهشی معتبر داخلی و خارجی ارائه مقاله در همایش های علمی (پوستر و سخنرانی) داوری مقالات
	پایان نامه	استاد راهنما، مشاور یا همکار طرح
	اختراع / اکتشاف	-
	کتاب	تدوین، تألیف یا ترجمه و ویرایش علمی کتاب
	مشارکت و همکاری با مراکز تحقیقاتی و با واحد توسعه تحقیقات بالینی جلسات پژوهشی	-

### د : حیطه اجرایی

حیطه	مؤلفه	امتیاز
اجرایی	همایش ها و جشنواره ها	دبیری همایشها برپایی کنفرانس، همایش، سمینار های درون دانشگاهی و برون دانشگاهی کسب رتبه در جشنواره ملی و بین المللی
	شورا، جلسات و کمیته ها	عضویت در شوراها و کارگروه ها عضویت در کمیته اخلاق مراکز تحقیقاتی، بیمارستان و دانشگاه حضور و مشارکت در کمیته های بیمارستانی شرکت در جلسات کمیته های آموزشی و ...
	مشارکت در فرآیند های بیمارستانی	میزان مشارکت در فرآیند اعتباربخشی و برنامه ارتقای کیفیت بیمارستان
	پست های سازمانی	معاون آموزشی، معاون پژوهشی، مدیر گروه و ..... سردبیر/مدیرمسئول/عضو هیأت تحریریه نشریه های علمی

### بهره گیری از نتایج :

#### با توجه به نتایج واصله اقدامات زیر قابل انجام خواهد بود

- در صورتی که عضو هیأت علمی موفق به کسب امتیاز بالاتر از ملاک تعیین شده شود مشمول تشویق شده و در صورت کسب امتیاز پایین تر از ملاک تعیین شده مشمول تذکر خواهد شد.
- ارائه بازخورد به اعضای هیأت علمی در راستای تقویت نقاط قوت و رفع نواقص عملکردی ایشان.
- شناسایی نقاط ضعف اعضای هیأت علمی به منظور برگزاری کارگاهها و دوره های آموزشی.

# فصل دوم

## ارزیابی عملکرد فراگیران



## مقدمه

در سالهای اخیر، حرکت به سمت آموزش مبتنی بر توانمندی، نیاز به استفاده از روشهای ارزیابی، به صورت هدفمند و معنادار را به وجود آورده است. شواهد نشان می دهد رویکرد ارزیابی برنامه ای (Programmatic Assessment) می تواند تصویر منسجم و یکپارچهای از دستیابی به توانمندیها فراهم آورد.

ارزیابی دانشجویان یکی از فعالیت های اساسی در فرآیند آموزشی به شمار می آید و کیفیت آن با کیفیت یادگیری دانشجویان ارتباط مستقیم دارد. ارزیابی صحیح می تواند ابزاری مفید برای ارائه بازخورد مناسب به دانشجویان پیرامون نقاط قوت و ضعف آن ها باشد. همچنین نتایج ارزیابی دانشجویان می تواند به مدرسین و مسئولین برای تصمیم گیری های مهم در ابعاد مختلف فرآیند یاددهی- یادگیری کمک نماید. از آنجا که فرآیند ارزیابی دانشجوی حساسیت و اهمیت بالینی داشته و بخشی اساسی در ارائه خدمات آموزشی در یک موسسه آموزشی کارآمد است، تدوین برنامه جامع ارزیابی، یک قدم اساسی در بهره گیری از منافع ارزیابی و ارتقاء هر چه بیشتر آن خواهد بود. برنامه جامع ارزیابی فراگیران دانشگاه با هدف تربیت دانش آموختگان توانمند در این راستا برای نخستین بار در حوزه آموزش این مرکز تدوین شده است .

## هدف کلی

➤ ارتقاء ساختار و فرایند ارزیابی عملکرد فراگیران

اهداف اختصاصی

➤ اطمینان از تربیت دانش آموختگان توانمند

➤ نظام مند بودن ارزیابی دانشجویان جهت ارتقای کیفیت آموزشی برنامه جامع ارزیابی دانشجوی

➤ ارائه بازخورد مناسب به دانشجویان پیرامون نقاط ضعف و قوت آن ها

➤ استفاده از نتایج ارزیابی دانشجویان توسط مدرسین و مسئولین برای تصمیم گیری های مهم در ابعاد

مختلف فرآیند یاددهی-یادگیری

## مشمولین

کلیه فراگیران مقاطع دستیاری، کارورزی و کارآموزی که در این مرکز مشغول به گذراندن دوره می باشند، مشمول ارزیابی می گردند

## مراحل انجام کار :

➤ مدیر گروه آموزشی یا مسئول دوره مربوطه وظیفه ی هماهنگی و نظم بخشی به آزمون هایی که واحد

درسی مربوطه در آن گروه ارائه شده را دارد

➤ اساتید مسئولیت طراحی سوالات آزمون کتبی براساس اهداف و پیامدهای دوره و با هدف پوشش اهداف

در هر سه حیطه دانش، مهارت و نگرش را برعهده دارند

- مسئولیت تصحیح آزمون های کتبی تشریحی بر عهده استاد مربوطه آن درس می باشد
- فرم های ارزشیابی، Book Log و... توسط دفاتر گروه مستقر در واحد آموزش در اختیار عضو هیأت علمی/رئیس بخش / دستیار ارشد قرار می گیرد.
- عضو هیأت علمی/رئیس بخش / دستیار ارشد عهده دار تکمیل، بررسی و ارزیابی فرم های ارزشیابی و Logbook در موعد مقرر می باشد
- مدیر گروه مربوطه وظیفه ی ارسال نتایج ارزیابی به معاونت آموزش بالینی مرکز و دانشکده پزشکی را عهده دار می باشد
- لازم است مدیر گروه از نتایج ارزیابی عملکرد یادگیری فراگیران در برنامه ریزی آموزشی گروه استفاده نماید

### بازه زمانی

- در مقطع دستیاری، هر فراگیر بصورت ماهانه و سالیانه توسط اعضا و مدیر گروه مورد ارزیابی قرار می گیرد.
- در مقاطع کارورزی و کارآموزی ارزیابی پس از پایان هر روتیشن (یک ماهه، دوماهه و سه ماهه) صورت می گیرد
- مدیر گروه موظف است نسبت به تأیید فرم گواهی پایان روتیشن و ارجاع آن به معاون آموزشی مرکز اقدام نماید
- معاونت آموزش بالینی مرکز موظف است حداکثر ظرف مدت یک هفته نسبت به بررسی نتایج ارزیابی اقدام و مراتب را به دانشکده پزشکی اعلام نماید

### حیطه های ارزیابی

#### الف: حیطه آموزشی

✓ مقطع دستیاری

- ارزیابی دانش: آزمون کتبی چهار گزینه ای، کتبی تشریحی، شفاهی
- **ارزیابی صلاحیت (competency)** : F,KFP ,PMP, OSCE و روش های مشابه
- **ارزیابی عملکرد (performance)** : ارزیابی 360درجه DOPS, MiniCEX, و روش های مشابه
- **ارزیابی رفتار حرفه ای (professionalism)**: پرسشنامه ارزشیابی پایبندی به اصول حرفه ای دستیاران که شامل ۵ حیطه وظیفه شناسی و مسئولیت ، احترام به دیگران، شرافت و درستکاری، تعالی شغلی، نوع دوستی، می باشد

## ✓ مقطع کارورزی و کارآموزی:

- در هر دوره متناسب با اهداف آموزشی از آزمونهای عملکردی مختلف استفاده می گردد

## ✓ ارزیابی دانش

- آزمون کتبی (MCQ)
- آزمون شفاهی
- Order-نویسی

## ✓ ارزیابی توانمندی های بالینی

### • اهداف مورد نظر در Log book شامل:

- ثبت و ارزیابی اطلاعات بیماران بستری
- کیفیت مستند سازی پرونده های پزشکی
- گزارش صبحگاهی / ژورنال کلاب / معرفی بیمار / گرند راند / کنفرانس درون بخشی
- فعالیت کارورز / کارآموز در اورژانس و کشیک ها
- فعالیت درمانگاهی
- حضور و غیاب در برنامه های آموزشی

## ✓ اهداف مورد نظر در : DOPS توانایی تکنیکی ، مهارت ارتباطی

## ✓ اهداف مورد نظر در MiniCEX

- شرح حال گیری
- مهارت بالینی
- قضاوت بالینی
- مهارتهای مشاوره
- مهارت ارتباطی و اخلاق حرفه ای و توجه به بیمار

## اهداف مورد نظر در OSCE

- شرح حال گیری / معاینه فیزیکی
- مهارت عملی
- مهارت ارتباطی
- حل مساله / نسخه نویسی



✓ ارزیابی مهارت های ارتباطی : فرم مهارت ارتباطی

✓ ارزیابی رفتار حرفه ای: پرسشنامه اخلاق حرفه ای

**ب: حیطة پژوهشى**

**پایان نامه:**

➤ **در مقطع دستیاری :** کلیه دستیاران موظفند پروپوزال پایان نامه خود را در دوره های سه ساله حداکثر تا زمان معرفی به آزمون کتبی سراسری سالیانه، سال 1 به 2 و در دوره های بیش از سه سال حداکثر تا زمان معرفی به آزمون کتبی سراسری سالیانه، سال 2 به 3 آماده و پس از تأیید گروه در شورای پژوهشی دانشکده و یا دانشگاه به تصویب رسانده باشد

✓ **در مقطع پیش کارورزی :** شرط ورود به دوره پیش کارورزی ثبت موضوع پایان نامه می باشد

➤ **مقاله**

✓ ارائه مقاله در کنفرانس ها و سمینارهای آموزشی

**همایش و سمینار**

شرکت در فعالیت های فرهنگی، تربیتی و اجتماع

**فرآیند:**

فرایند ارزیابی جامع عملکرد برای هر فراگیر، در مقطع دستیاری ماهیانه و سالانه و در مقطع کارآموزی و کارورزی در طول دوره و پایان هر روتیشن اجرا می گردد

**روش های جمع آوری اطلاعات:**

**روش های جمع آوری اطلاعات فراگیران شامل موارد زیر می باشد**

چک لیست ارزیابی مهارت ارتباطی

چک لیست ارزیابی رفتار حرفه ای

چک لیست ارزیابی مشاهده مستقیم مهارت های عملی

چک لیست ارزیابی آزمون کوتاه مدت عملکرد بالینی دفترچه یادداشت های روزانه (book log)

گزارش نمرات آزمون های کتبی/شفاهی و... توسط مدیران گروه

گزارش نتایج آزمون OSCE توسط مدیران گروه مربوطه

لیست حضور و غیاب در برنامه ها و بخش های آموزشی

پرسشنامه ارزشیابی پایبندی به اصول حرفه ای دستیاران

**ابزار و منابع:**

در ارزیابی عملکرد فراگیران ابزارهای اندازه گیری براساس محتوای محورهای ارزشیابی و توانمندی های

مورد انتظار بصورت چک لیست، فرم های ارزشیابی، دفتر یادداشت روزانه و سامانه جامع طیب و.... می باشد. ساختار اصلی و چهارچوب این ابزارها توسط واحد ارزشیابی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه با همکاری معاونت آموزشی مرکز آیت اله روحانی تدوین و تهیه شد. به منظور دستیابی به اطلاعات صحیح و جامع در مورد عملکرد فراگیران، اطلاعات مربوط به توانمندی و حیطه های فعالیت از بیش از یک منبع جمع آوری میگردد. ارزیابی فراگیران از منابع چندگانه ارزشیابی شامل دستیار ارشد، مدیر گروه و مسئول دوره دستیاری، کارورزی و کارآموزی و بررسی مستندات استفاده می گردد

### آزمون شفاهی

**Exam Oral:** این نوع آزمون در حقیقت نوعی آزمون تشریحی است که در آن فراگیر پاسخ سوال را

برای استاد توضیح می دهد

### آزمون کتبی:

▪ سوالات تشریحی: در این نوع آزمون، فراگیر پاسخ سوالات را به صورت توضیحی نگارش میکند

▪ سوالات چند گزینه ای یا : **"Multiple Chice Question" MCQ** فراگیران ملزم به انتخاب

پاسخ صحیح از میان گزینه های پیشنهادی است

▪ صحیح و غلط **True/ F:**

در این نوع سوالات تعدادی جمله در اختیار آزمون شونده گذاشته می شود و او صحیح یا غلط بودن آن را تعیین می کند

▪ جور کردنی **"Matching"**: دو ستون طراحی شده، یک ستون معرف پرسشها و یک ستون معرف

پاسخهاست وظیفه آزمون شونده آن است که پاسخها را با پرسشهای مربوط جور کند

**آزمون ساختارمند عینی بالینی OSCE "Examination clinical structural objective"**

فراگیر در آزمون ایستگاهی شرکت می کند که در آن از ایستگاههای متعددی با زمان معین و محدود عبور

کرده در هر ایستگاه با یک بیمار روبرو شده و باید به سوالات طراحی شده پاسخ گوید

**دفترچه یادداشت های روزانه book Log** کتابچه ای است که دانشجویان تجربیات آموزشی خود را

در آن ثبت می کنند. نتایج بررسی محتوای لاگ بوک به دانشجویان باز خورد داده می شود و درصدی از

امتیاز امتحان شفاهی بورد به لاگ بوک اختصاص دارد.

**مشاهده مستقیم فراگیر در حال انجام پروسیجر observation Direct o skill procedur**

در آزمون **DOPS** فراگیر در حین انجام یک پروسیجر بالینی توسط استاد مشاهده شده و نتیجه ارزیابی در

فرم خاصی ثبت می شود. ارزیابی به روش مشاهده مستقیم مهارتهای عملی، روشی است که اختصاصا برای

ارزیابی مهارتهای عملی و دادن باز خورد طراحی شده است. این روش مستلزم مشاهده مستقیم دانشجویان

در حین انجام یک پروسیجر و ارزیابی همزمان بصورت کتبی می باشد. با این روش می توان مهارت عملی

دانشجویان را بصورت عینی و ساختار یافته مورد ارزیابی قرار داد

در هر نوبت آزمون در مورد یکی از مهارت‌های عملی ضروری انجام می‌پذیرد. زمان هر آزمون در حدود ۲۰ دقیقه است که ۱۵ دقیقه زمان انجام مشاهده توسط آزمون‌گر و پنج دقیقه زمان ارائه بازخورد به آزمون‌شونده است

### Mini-CEX

این آزمون به منظور ارزیابی مهارت‌های مختلف بالینی فراگیر به دفعات مکرر و در شرایط متفاوت مانند برخورد با بیماران بستری، بیماران سرپایی و موارد اورژانس و همچنین ارائه بازخورد به فراگیر طراحی گردیده است. لازم نیست تمام مهارت‌ها در هر مواجهه مورد سنجش قرار گیرد و در هر مواجهه می‌توان بر روی برخی از مهارت‌ها تمرکز نمود. در این روش شما فراگیر را در حین انجام معاینه بالینی و مواجهه با بیمار مورد مشاهده قرار می‌دهید و عملکرد وی را بر اساس یک چک لیست ارزیابی می‌کنید. با این روش بعد از هر بار انجام آزمون نقاط قوت و ضعف فراگیر شناسایی می‌شوند. وجود این چک لیست به شما این امکان را می‌دهد که مهارت را بر اساس معیارهای مشخص و به صورت **Objective** ارزیابی کنید و به علاوه فراگیر با در اختیار داشتن این چک لیست می‌تواند عملکرد خود را نیز بر اساس آن ارزیابی کند

**ارزیابی ۳۶۰ درجه MSF**: با توجه به پیچیدگی کار در محیط درمانی و لزوم توجه به رضایت و ایجاد ارتباط و همکاهنگی با سایر ارائه‌کنندگان خدمات پزشکی در این شیوه سنجش برای بررسی عملکرد یک دستیار از افراد مختلفی مانند پرسنل درمانی (پرستار، فیزیوتراپ....) بیمار، همراه بیمار، سایر دستیاران هم‌رشته، اساتید و خود سنجی بررسی انجام می‌گردد

### نحوه ارزیابی فراگیران

به منظور پوشش اهداف در سه حیطه از ابزارهای مختلف متناسب با سطوح مختلف هرم میلر انجام خواهد شد. ضروری است که گروه‌ها تا حد امکان روشهای مختلف سطوح هرم میلر را در سیستم ارزیابی خود به ویژه در آزمون‌های پایان‌ترم و ارزیابی اهداف مهارتی و عملی را مورد توجه قرار دهند. با توجه به سطوح مختلف یادگیری، روشهای مختلف ارزشیابی طراحی شده و مورد استفاده قرار می‌گیرد و جزئیات استفاده از هر کدام از این روشها در گروههای آموزشی مختلف متفاوت می‌باشد

ردیف	سطوح میلر	روش ارزیابی
۱	می‌داند و می‌داند چگونه how knows & Knows	آزمونهای شفاهی سوالات تشریحی گسترده پاسخ سوالات تشریحی کوتاه پاسخ سوالات چندگزینه‌ای سوالات جور کردنی گسترده
۲	نمایش می‌دهد چگونه Shows how	آزمون بالینی ساختار یافته عینی مشاهده مستقیم بیماران استاندارد
۳	انجام می‌دهد Does	Mini-CEX DOPS ارزیابی ۳۶۰ درجه لاگ بوک کارپوشه

## ➤ حیطه آموزشی

### الف: ارزیابی دانشجویان در مقطع بالینی دستیاری:

#### ۱- ارزیابی در طول سال تحصیلی

##### دروس تئوری براساس اهداف آموزشی در طول یک سال تحصیلی

برای این ارزیابی از پروژه ها و تکالیف متناسب با اهداف آموزشی و آزمونهای کتبی و شفاهی در طی جلسات در طول یک سال که می تواند بخشی از نمره نهایی دانشجو را تشکیل دهد ارائه بازخورد به دانشجویان با استفاده از روشهای مختلف از جمله لاگ بوک و ... خواهد بود. ✓ لازم است در ابتدا ترم اساتید مشخص کنند که چند درصد از نمره نهایی درس به فعالیت های اختصاصی داده خواهد شد

##### دروس عملی و بالینی:

• براساس رشته های مختلف متناسب با اهداف آموزشی از روشهای مختلف ارزیابی عملکرد مانند book Log, DOPS, CEX Mini, MSF استفاده خواهد شد. ✓ آزمونهای عملکردی در طول دوره براساس دستورالعمل وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی کشور خواهد بود

#### ۲- ارزیابی پایان دوره یکساله

دروس تئوری: براساس نظر اساتید و با توجه به اهداف آموزشی دوره از امتحانات کتبی MCQ استفاده می گردد .

دروس عملی و بالینی: از ابزارهای مختلف با همکاری گروه با توجه به اهداف آموزشی استفاده خواهد شد.

✓ با توجه به برنامه ریزی آموزشی در آزمون های عملکردی در طول دوره براساس دستورالعمل ، نمره ارزیابی نهایی معمولاً از طریق ارزیابی سامانه جامع طبیب book Log (دستیاری)، DOPS MinCEX، چک لیست و آزمون شفاهی ... تشکیل می گردد

#### ۳- آزمون ارتقاء سالیانه

- در پایان هر سال تحصیلی آزمون کتبی مشتمل بر سوالات MCQ طراحی می شود که به صورت یکپارچه برگزار می شود.
- حداقل نمره جهت دستیار در آزمون سالیانه ارتقاء براساس آئین نامه است قبولی دستیار در ارتقاء سالیانه براساس مقررات آئین نامه دستیاری است

## ب- ارزیابی فراگیران در مقطع دکترای حرفه ای:

### آزمونهای در طول و پایان دوره :

درس تئوری: برای هر واحد تئوری بصورت آزمونهای MCQ و تشریحی - سوالات شفاهی در پایان دوره انجام می شود .

دروس بالینی: در هر دوره متناسب با اهداف آموزشی از آزمونهای عملکردی مختلف استفاده می گردد. از قبیل لاگ بوک CEX-Mini- DOPS- و براساس شرایط گروهها و تشخیصی اساتید گروه مربوطه طراحی هر کدام از این ابزارها به عهده گروه مربوطه و همکاری EDO مراکز آموزشی -درمانی و دانشکده ها صورت خواهد گرفت.

در صورت استفاده از سیستم های مجازی به عنوان بخشی از جلسات در طول دوره اساتید می توانند بخشی از نمره نهایی را به انجام تکالیف ارائه شده در سیستم اختصاصی دهند و همچنین برگزاری آزمون از طریق سیستم مجازی درصدی از نمره نهایی را به آن اختصاص دهد

ارزیابی واحدهای بالینی فراگیران:جدول برنامه ریزی آموزشی توسط گروه آموزشی مربوطه که شامل نوع آزمون، زمان و مکان برگزاری می باشد تدوین گردیده و توسط گروه مربوطه به اطلاع فراگیران و اساتید رسانده می شود

### ➤حیطه اخلاق

اخلاق پزشکی همزاد و همراه تاریخی این حرفه ارجمند بوده است. اخلاق حرفه ای، ویژگی ها و معیارهایی است که هر کس متناسب با شغل و حرفه خود، باید بر اساس آن عمل کند. شغل پزشکی نیز به تناسب اهمیت و جایگاه ویژه اش، اخلاق و ویژگی هایی را می طلبد که پابندی هر پزشکی به آنها ضروری است. اخلاق پزشکی مجموعه های از ارزش هاست که بر روابط پزشک و بیمار حاکم است. در این تعریف، کمک به بیمار به دور از هر گونه قضاوت و به دور از دیدگاه جنسی / دینی / رنگ پوست / قومی همواره اولویت نخست یک پزشک است.

تدوین موازین رفتار حرفه ای پزشکی با توجه به موازین شرعی و قانونی اظهار شفاف ارزشهای بنیادین حرفه پزشکی است که سلامت بیماران را در اولویت قرار داده و ضامن اعتماد عمومی به این حرفه است که در ۶ بعد شامل ۱. وظیفه شناسی و مسئولیت پذیری ۲. احترام به دیگران ۳. شرافت و درستکاری ۴. نوع دوستی ۵. عدالت و ۶. تعالی شغلی می باشد

### مقطع دستیاری

ارزیابی دستیاران در حیطه پای بندی به اصول حرفه ای توسط پرسشنامه ارزشیابی رفتار حرفه ای دستیاران که تمامی حیطه های پای بندی دستیاران به رفتار حرفه ای را می سنجد صورت میگیرد. این پرسشنامه توسط عضو هیات علمی که دستیار زیر نظر وی آموزش میبندد صورت ماهیانه و یا در هر

دوره چرخشی دستیار با یک عضو ثابت هیئت علمی (مثلا هر سه ماه یک بار) تکمیل می شود. هر نوبت ارزیابی بر مبنای ۳۰ نمره محاسبه می گردد. این برگه ها در پرونده آموزشی دستیار در گروه بصورت محرمانه جهت بهره برداری در کمیته ارزیابی دوره ای نگهداری می شود

با توجه به مصوبه شورای آموزش پزشکی و تخصصی مبنی بر لزوم کسب حداقل ۷۰٪ نمره از بخش رفتار حرفه ای، در مورد ارزش این نمرات که می تواند معجز به تکرار دوره یک ساله دستیار در صورت کسب نمره کمتر از ۲۱ شود، به اساتید محترم اطلاع رسانی مقتضی به عمل آید

ارزیابی دوره ای دستیاران در ۴ نوبت در هر سال در سه ماهه بهار و تابستان و پاییز و زمستان صورت می گیرد

### مقطع کارورزی و کارآموزی:

■ ارزیابی کارورزان و کارآموزان در حیطه اخلاق حرفه ای توسط پرسشنامه مهارت های ارتباطی و فرم ارزیابی اخلاق حرفه ای موجود در دفترچه یادداشت روزانه می باشد که توسط استاد مربوطه یا دستیار ارشد در هر روتیشن تکمیل می شود

■ کسب حداقل درصد از نمره اخلاق حرفه ای ( ۶۰ از ۸۵ نمره) جهت بررسی لاگ بوک اعلام نمره ی نهایی الزامی می باشد

### جدول ارزشیابی فراگیران

#### الف : حیطه آموزشی

حیطه	مقطع	مؤلفه	منابع	امتیاز
آموزشی	دستیار	ارزیابی دانش	آزمون کتبی چهار گزینه ای MCQ	120 نمره
		ارزیابی صلاحیت competency	F ,KFP, PMP , OSCE	
		ارزیابی عملکرد performance	ارزیابی 360 درجه (MSF) DOPS , MiniCEX و	
کارآموزی و کارورزی	کارآموزی و کارورزی	ارزیابی دانش	آزمون کتبی چهار گزینه ای MCQ ، شفاهی، تشریحی و Order نویسی	بر طبق قوانین گروه مربوطه
		ارزیابی توانمندی بالینی	Log book ,DOPS, Mini-CEX, OSCE	

### ب : حیطه پژوهشی

حیطه	مؤلفه	منابع	نتیجه ارزیابی
پژوهشی	پایان نامه	لزوم ثبت پروپوزال در سامانه پژوهان توسط فراگیران	عدم معرفی به آزمون ارتقا در صورت عدم ثبت پروپوزال در مقطع دستیاری
	مقاله	ارائه مقاله در کنفرانس ها و سمینارهای آموزشی (پوستر، سخنرانی)	طبق نظر گروه مربوطه

### ج : حیطه اخلاق

حیطه	مقطع	مؤلفه	منابع	امتیاز
اخلاق	دستیاری	ارزشیابی پایبندی به اصول حرفه ای	سامانه جامع طیب	۳۰ نمره
	کارآموزی و کارورزی	مهارت ارتباطی اخلاق حرفه ای	LOG BOOK	کسب حداقل ۷۰ درصد نمره

### بهره گیری از نتایج:

با توجه به نتایج واصله اقدامات زیر قابل انجام خواهد بود:

➤ در صورتی که فراگیر موفق به کسب امتیاز بر اساس ملاک تعیین شده شود مشمول ارتقا به سال بالاتر یا شروع دوره بعدی می گردد

➤ شناسایی توانمندیهای فراگیران و استفاده از تجارب آنها در زمینه آموزش به سایر فراگیران

➤ ارائه بازخورد به فراگیران در راستای تقویت نقاط قوت و رفع نواقص عملکردی ایشان

➤ شناسایی نقاط ضعف فراگیران به منظور برگزاری کارگاهها و دوره های آموزشی

# فصل سوم

## ارزیابی تکنولوژی آموزشی و تسهیلات





## مقدمه:

محیط یادگیری دانشجویان و دستیاران با روزآمد کردن و گسترش منظم تسهیلات به منظور هم ترازی با پیشرفت های به وجود آمده در زمینه روشهای آموزشی ارتقا می یابد. لذا گروه یا مرکز آموزشی و درمانی باید تکنولوژی و تسهیلات فیزیکی و آموزشی کافی برای کادر و جمعیت دانشجویی یا دستیارانی داشته باشد تا تضمین نماید که برنامه درسی می تواند به نحو مناسب ارائه شود

لذا معاونت آموزش بالینی مرکز آموزشی درمانی آیت اله روحانی به منظور ارزیابی تکنولوژی و تسهیلات آموزشی درصدد اتخاذ رویه ای واحد در اجرای مقررات در راستای سند راهبردی دانشگاه اقدام به تدوین "برنامه جامع ارزیابی تکنولوژی و تسهیلات آموزشی" نموده است. این برنامه با هدف بهبود عملکرد، تضمین کیفیت و ارائه بازخورد مناسب و همه جانبه نگر به مرکز برای اخذ تصمیمات مقتضی و تشخیص نقاط قوت و ضعف به عنوان عاملی کمک کننده در زمینه ی ارتقای کیفیت آموزشی تدوین گردیده و امید است تا با نگاهی جامع و فراگیر، زمینه ی ارتقای جایگاه علمی این مرکز را فراهم آورد

## هدف کلی

ارتقا و بهبود وضعیت تکنولوژی آموزشی و تسهیلات مرکز

## اهداف اختصاصی

- شناسایی تجهیزات بالینی موثر در آموزش فراگیران و اساتید تلاش جهت بهبود آن از طریق رفع نواقص
- شناسایی کیفیت، تعداد و تنوع فضاهای آموزشی (کلاسها، بخشها، درمانگاه، آزمایشگاه)...
- شناسایی وضعیت کتابخانه (وسعت، تعداد کتب مرجع، تعداد اشتراک مجلات علمی، جدید بودن منابع، میزان دسترسی، کتابدار
- شناسایی تجهیزات اطلاع رسانی کامپیوتری
- شناسایی وسایل کمک آموزشی و تناسب آنها با نیازها
- شناسایی کفایت بیماران از لحاظ تعداد و تنوع
- شناسایی تسهیلات مهارت آموزی بالینی (lab Skill) مورد نیاز گروههای بالینی
- شناسایی برنامه و نیاز گروه برای تأمین و بهینه سازی منابع آموزشی
- ارائه بازخورد جامع به مدیران گروه ها، برنامه ریزی و تمهیدات لازم برای ارتقا کیفیت و رفع نواقص

## مراحل انجام کار:

- فرم سنجش رضایتمندی اعضای هیئت علمی و فراگیران از امکانات رفاهی و آموزشی در اختیار اعضای هیئت علمی و فراگیران قرار داده می شود
- میزان کفایت فضا، تجهیزات و امکانات آموزشی با توجه به هدفهای گروه و نیز دوره های آموزشی موجود

از طریق فرم های نیازسنجی که در اختیار گروه های آموزشی قرار داده می شود مورد بررسی قرار میگیرد تا از این طریق کاستیها و امکانات بلا استفاده مشخص شده و چگونگی استفاده مؤثر از فضا و تجهیزات تعیین میگردد

➤وظیفه ی بررسی نتایج ارزیابی بر عهده ی ریاست و معاونت آموزش بالینی مرکز می باشد.  
➤معاونت آموزش بالینی مرکز مسئولیت ارسال بازخورد نتایج را به معاونت آموزشی دانشگاه و گروه های ذی ربط را بر عهده دار

➤لازم است مدیر گروه از نتایج بازخورد ارزیابی عملکرد در برنامه ریزی آموزشی گروه استفاده نماید

### بازه زمانی:

➤فرم سنجش رضایتمندی اعضای هیئت علمی در پایان سال توسط عضو یا رئیس بخش محترم تکمیل و در اختیار مدیر گروه قرار می گیرد.

➤مدیر گروه موظف است ظرف مدت یک هفته کاری نسبت به تأیید فرم واصله و ارجاع آن به معاون آموزشی مرکز اقدام نماید و در صورت عدم تأیید یادآوری لازم جهت تأیید به ایشان انجام شود  
➤معاونت آموزش بالینی مرکز موظف است ظرف مدت یک هفته کاری پس از بررسی و اقدام لازم نتایج ارزیابی به عمل آمده را به مدیران گروه های آموزشی و ریاست مرکز اعلام نماید

➤فرم نیازسنجی در دوره های شش ماهه در اختیار گروه های آموزشی قرار داده شده و توسط رئیس بخش یا مدیر گروه مربوطه تکمیل می گردد.

➤مدیر گروه موظف است ظرف مدت یک هفته کاری نسبت به تأیید فرم واصله و ارجاع آن به معاون آموزشی مرکز اقدام نماید و در صورت عدم تأیید یادآوری لازم جهت تأیید به ایشان انجام شود  
➤معاونت آموزش بالینی مرکز موظف است ظرف مدت یک هفته کاری پس از بررسی و اقدام لازم نتایج ارزیابی به عمل آمده را به مدیران گروه های آموزشی و ریاست مرکز و معاونت آموزشی دانشگاه اعلام نماید

### مشمولین

کلیه گروه های آموزشی که به صورت تمام وقت در این مرکز فعالیت می نمایند، مشمول ارزیابی می باشند

### حیطه های ارزیابی

#### فضای فیزیکی:

- اتاق اساتید
- کتابخانه
- کلاس درس

▪ سالن کنفرانس

▪ دفاتر آموزشی و پژوهشی مرکز

### تجهیزات کمک آموزشی:

➤ تجهیزات کلاس حضوری

▪ پرده نمایش

▪ کامپیوتر

▪ اینترنت

➤ ▪ تلویزیون

▪ ویدئو پروژکتور

▪ وایت برد

▪ صندلی

➤ تجهیزات کلاس مجازی

▪ اینترنت

▪ کامپیوتر

▪ نرم افزار تولید محتوای الکترونیک

▪ میکروفون

➤ تجهیزات بالینی

### ➤ منابع آموزشی

▪ کتاب های رفرانس

▪ منابع اطلاعات چاپی

▪ منابع اطلاعاتی الکترونیکی

▪ دسترسی به سایت های معتبر پژوهشی

### ➤ منابع انسانی

▪ تعداد و تنوع اعضای هیات علمی هر گروه

▪ تعداد کارشناسان آموزشی و پژوهشی

### فرایند:

فرایند ارزیابی جامع تکنولوژی و تسهیلات آموزشی، فرایندی شش ماهه و سالانه است که منطبق با تاریخ

پایان هر شش ماه و سال انجام می پذیرد. گامهای این فرایند به شرح زیر است

▪ ارسال فرم سنجش رضایتمندی اعضای هیئت علمی و فراگیران و نیازسنجی در پایان هر شش ماه و سال

توسط دفاتر گروه های آموزشی به عضو هیئت علمی یا روسای بخش ها و فراگیران و درخواست شود تا

نسبت به تکمیل و تأیید فرم مربوطه در مدت زمان مقرر) مطابق با بند ۱-۵) اقدام نمایند  
در صورت عدم تکمیل فرم سنجش رضایتمندی اعضای هیئت علمی و فراگیران، مراتب به اطلاع مدیر گروه  
مربوطه جهت اقدام مقتضی رسانده می شود

▪ پس از تکمیل و تأیید فرم ها توسط عضو هیأت علمی یا روسای بخش و ارسال به مدیر گروه، مدیر گروه  
نسبت به بررسی محتوای فرم ها مبادرت و ضمن تأیید آن، نتایج ارزیابی را به معاون آموزشی مرکز ارسال می  
نماید

▪ معاون آموزشی مرکز مطابق، ظرف مدت زمان مقرر نسبت به بررسی و تصویب در کمیته شورای  
آموزش، نتایج ارزیابی را به مدیر گروه، ریاست مرکز و دانشکده (تامین، خریداری تجهیزات و...) ارسال می  
نماید

### ابزار و منابع ارزیابی :

- موارد تکنولوژی و تسهیلات آموزشی به شرح زیر می باشد:
- فرم سنجش رضایتمندی اعضای هیئت علمی و فراگیران
  - کیفیت، تعداد و تنوع فضاهای آموزشی و درمانگاه، کلینیکهای ویژه، آزمایشگاه
  - کتابخانه (وسعت - تعداد کتب مرجع - تعداد اشتراک مجلات علمی - جدید بودن منابع - میزان دسترسی -  
کتاب)
  - تجهیزات کامپیوتری و دسترسی به منابع الکترونیک
  - وسایل کمک آموزشی مهارت بالینی (lab Skill)
  - سیستم اطلاعات بیمارستانی با امکانات استخراج، پردازش و گزارشهای مختلف دادههای بالینی
  - زیر ساخت آموزش از راه دور

### جدول ارزیابی حیطة تکنولوژی و تسهیلات آموزشی

حیطه	مؤلفه	منابع	نتیجه ارزیابی
تکنولوژی و تسهیلات آموزشی	فضای فیزیکی	اتاق اساتید کتابخانه کلاس درس سالن همایش دفاتر آموزشی و پژوهشی مرکز	چک لیست و مشاهده
	تجهیزات کمک آموزشی	تجهیزات کلاس حضوری پرده نمایش، کامپیوتر، اینترنت، ویدئو پروژکتور ،تلویزیون، وایت برد، صندلی تجهیزات کلاس مجازی اینترنت، کامپیوتر، نرم افزار تولید محتوای الکترونیک، میکروفون	چک لیست و مشاهده
	منابع آموزشی	کتاب های رفرانس منابع اطلاعات چاپی منابع اطلاعاتی الکترونیکی دسترسی به سامانه معتبر پژوهشی دسترسی به سیستم HIS و Pac	چک لیست و مشاهده
	منابع انسانی	تعداد و تنوع اعضای هیات علمی هر گروه تعداد کارشناسان آموزشی و پژوهشی	چک لیست و مشاهده، گزارش از مدارک پزشکی و دفاتر گروه ها

طرح در تیم مدیریت آموزش و انجام اقدام اصلاحی و مکاتبات لازم

### بهره گیری از نتایج

با توجه به نتایج واصله اقدامات زیر قابل انجام خواهد بود:

■ ساماندهی تجهیزات بالینی مورد نیاز در آموزش فراگیران و اساتید، تلاش جهت بهبود آن از طریق رفع

نواقص

■ ساماندهی کیفیت، و کمیت فضاهای آموزشی (کلاسها، بخشها، درمانگاه، آزمایشگاه) ...

■ ساماندهی وضعیت کتابخانه از لحاظ وسعت، تعداد کتب مرجع و مجلات علمی جدید

■ ساماندهی تجهیزات اطلاع رسانی کامپیوتری / وسایل کمک آموزشی و تناسب آنها با نیازها

■ ساماندهی کفایت بیماران از لحاظ تعداد و تنوع

■ ساماندهی برنامه و نیاز گروه برای تأمین و بهینه سازی منابع آموزشی

# فصل چهارم

## پایش و بازنگری



### پایش برنامه :

پایش و ارزیابی برای تشخیص اینکه برنامه در حال اجرا هست یا نه ضرورت دارد. جمع آوری، پایش، تحلیل و ارزیابی اطلاعات کمک میکند تا از عملکرد خود برای برنامه ریزی و سیاستگذاری آتی تجربه کسب کنند. پایش و ارزیابی به شناسایی موانع و همچنین تأکید بر تغییرات ممکن در خصوص روش اجرای برنامه ها کمک میکند

برنامه ی عملیاتی ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی با استفاده از چک لیست مورد پایش قرار میگیرد. با توجه به اینکه سیستم آموزشی بر اساس سال تحصیلی می باشد و اغلب برنامه ها بر همین اساس تدوین شده اند، لذا برنامه پایش به صورت سالانه انجام می شود

### بازنگری برنامه

این برنامه پس از دو سال کامل (اجرا) و به طور نظام مند، با استفاده از نظرات اعضای کمیته آموزش پزشکی، مدیران گروه، رؤسای بخشها ، سایر مسئولین و همچنین منابع علمی موجود در زمینه ارزیابی ، وضعیت موجود سیستم ارزیابی را بررسی و در صورت لزوم و بر اساس نتایج آن نسبت به رفع نقاط ضعف و ارتقا سیستم اقدام می گردد و پس از بازنگری مجددا توسط تیم مدیریت آموزش مرکز تصویب و برای اجرا ابلاغ می گردد.



پایش برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی



فعالیت آموزشی

ردیف	عنوان برنامه	امتیاز کسب شده ۵-۱	توضیحات
۱	برگزاری منظم گزارش صبحگاهی در گروه های آموزشی هدف		
۲	برگزاری منظم راندهای آموزشی در گروه های آموزشی هدف		
۳	برگزاری منظم کنفرانس آموزشی در گروه های آموزشی هدف		
۴	برگزاری منظم گزارش صبحگاهی مشترک در گروه های آموزشی هدف		
۵	برگزاری منظم کنفرانس مشترک در گروه های آموزشی هدف		
۶	برگزاری منظم معرفی بیمار و ژورنال کلاب در گروه های آموزشی هدف		
۷	برگزاری منظم گراند راند در گروه های آموزشی هدف		
۸	برگزاری منظم CPC و بازآموزی		
۹	میزان حضور اعضای هیئت علمی در کنفرانس ها ، کلاس ها و کارگاههای آموزشی		
۱۰	میزان حضور فراگیران در کنفرانس ها ، کلاس ها و کارگاههای آموزشی		
۱۱	میزان حضور فراگیران در بخش		
۱۲	دریافت مرخصی و حضور و غیاب اساتید و فراگیران		
۱۳	برگزاری آزمون پایان دوره برای فراگیران		
۱۴	دریافت سئوالات از استاد و ایجاد بانک سئوالات برای گروههای هدف		
۱۵	اعلام نتایج آزمون ها به دانشکده پزشکی		
۱۶	استفاده از روش های نوین ارزشیابی فراگیران (DOPS ، OSCE) و ...		
۱۷	برنامه ریزی جهت حضور فراگیران در بخش های مربوطه		
۱۸	سنجش خدمات و مهارتهای ارائه شده با لاگ بوک در مقاطع مختلف		
۱۹	حضور منظم اساتید و اعضای هیئت علمی در درمانگاههای آموزشی گروههای هدف		
۲۰	ارائه طرح درس سالانه توسط اعضای هیئت علمی به واحد EDO		





پایش برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی



فعالیت های پژوهشی

ردیف	عنوان برنامه	امتیاز کسب شده ۱-۵	توضیحات
۱	ساعات تخصیص داده شده به دانشجو توسط اساتید برای راهنمایی ، مشاوره		
۲	میزان مقاله های منتشر شده توسط اساتید در نشریه های معتبر داخلی و خارجی		
۳	ارائه مقاله در همایش های علمی معتبر توسط اساتید		
۴	برگزاری منظم جلسات شورای پژوهشی مرکز		
۵	حضور منظم اساتید در جلسات شورای پژوهشی مرکز		
۶	میزان طرح های تحقیقاتی مصوب در گروه های آموزشی		
۷	میزان داوری مقالات و پایان نامه توسط اساتید		





پایش برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی



فعالیت های درمانی

ردیف	عنوان برنامه	امتیاز کسب شده ۱-۵	توضیحات
۱	تعداد ویزیت بیماران بستری ، درمانگاهی ، اعمال جراحی و ..		
۲	انجام اقدامات تشخیصی و درمانی		
۳	حضور منظم در کشیک های موظفی		
۴	کیفیت مستند سازی پرونده های پزشکی توسط اساتید		
۵	کیفیت مستند سازی پرونده های پزشکی توسط فراگیران		

 <p>پایش برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی</p> 		<p>فعالیت های اجرایی</p>	
ردیف	عنوان برنامه	امتیاز کسب شده ۱-۵	توضیحات
۱	عضویت در کمیته ها و شوراهای مختلف		
۲	مسئولیت اجرایی در سطوح مختلف (بخش، گروه، دانشکده، دانشگاه و)...		

 <p>پایش برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی</p> 		<p>تسهیلات و تکنولوژی آموزشی</p>	
ردیف	ارزیابی رضایتمندی اساتید و فراگیران از تکنولوژی آموزشی و امکانات رفاهی	امتیاز کسب شده ۱-۵	توضیحات
۱	ارزیابی وضعیت اولیه کلاس ها، سالن کنفرانس، تجهیزات IT و الکترونیک بیمارستان از نظر فناوری نوین آموزشی مورد استفاده		
۲	پایش و تهیه لیست اقلام مرتبط با تکنولوژی آموزشی و امکانات رفاهی		
۳	نظارت بر تامین اعتبار لیست خرید اقلام مرتبط با تکنولوژی آموزشی و امکانات رفاهی		
۴	بکارگیری فناوری نوین آموزشی در امر آموزش و ارزشیابی فراگیران		
۵	ارزیابی از تسهیلات فیزیکی، مالی و منابع انسانی موجود		
۶	ارزیابی تناسب تسهیلات، امکانات، منابع مالی و انسانی با تعداد اعضای هیئت علمی و فراگیران		
۷	اقدامات انجام شده از سوی مسئولین مرکز و دانشگاه در خصوص تامین تسهیلات درخواستی		
۸	ارزیابی مجدد رضایتمندی اساتید و فراگیران پس از تغییرات		
۹	ارزیابی وضعیت کتابخانه از نظر وسعت - تعداد کتب مرجع - تعداد اشتراک مجلات علمی - جدید بودن منابع - میزان دسترسی - کتابدار		
۱۰	بکارگیری سیستم اطلاعات بیمارستانی (HIS) و آموزش از راه دور جهت فعالیتهای آموزشی		

# فصل پنجم

## پیوست





## فرم ارزشیابی دانشجویان از آموزشهای نظری اعضای هیات علمی



از آنجایی که ارزشیابی آموزشی یک پژوهش سازمان یافته درباره کارکردهای آموزشی هست و شما دانشجوی گرامی بهترین منبع برای ارزشیابی از کارکردهای آموزشی هستید پاسخ های دقیق و صادقانه شما در بالا بردن سطح کیفی آموزشی دانشگاه بسیار کارگشا خواهد بود  
 نام و نام خانوادگی مدرس..... گروه..... درس..... سال تحصیلی..... نیمسال.....

ردیف	عنوان	خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	عالی
۱	حضور به هنگام استاد در کلاس و استفاده مفید از وقت کلاس و داشتن مدیریت زمان					
۲	اعلام منابع درسی و امتحان پایان ترم، در شروع دوره					
۳	ارائه طرح درس و نحوه ارزشیابی دانشجو در اولین جلسه حضور در کلاس					
۴	رعایت کلی سرفصل مصوب درسی					
۵	بکارگیری شیوه های نوین و مناسب تدریس					
۶	قدرت تفهیم و انتقال مطالب درسی					
۷	توان علمی و میزان تسلط استاد بر موضوع درس مطابق با اطلاعات روز					
۸	استفاده از وسایل کمک آموزشی (اسلاید، cd های آموزشی، فیلم و...)					
۹	مدیریت اداره کردن کلاس					
۱۰	ارائه روشن مطالب و محتوا بر اساس سطح فهم و درک دانشجو					
۱۱	در اختیار گذاشتن جزوات درسی و اسلایدها در اختیار دانشجو					
۱۲	میزان پذیرش نظرات دانشجویان در رابطه با درس					
۱۳	ایجاد انگیزه و رغبت در دانشجو و مشارکت دادن آنها در مباحث درسی					
۱۴	در صورت داشتن بخش عملی این درس، آیا به نحو مطلوبی برگزار می شود؟					
۱۵	به طور کلی استاد مورد نظر را چگونه ارزیابی می کنید؟ (با ذکر نقاط قوت و ضعف) نکات قابل بهبود: نکات قوت:					



### فرم نظر خواهی از فراگیران در مورد نحوه تدریس نظری دروس مجازی

دانشجوی گرامی، فرم زیر به منظور ارزیابی کیفیت تدریس نظری (مجازی) اساتید در سامانه نوید طراحی شده است. خواهشمند است با صداقت نسبت به عملکرد وی، موارد زیر را علامت بزنید

نام و نام خانوادگی مدرس.....گروه.....درس.....نیمسال.....

ردیف	عنوان	خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	عالی
۱	ارائه طرح درس مربوط به جلسات آموزش مجازی					
۲	بارگزاری محتوای آموزشی در سامانه مطابق با طرح درس ارائه شده					
۳	کیفیت رسانه ای (دیداری- شنیداری) محتوای آموزشی ارائه شده					
۴	سهولت دسترسی به محتوای آموزشی ارائه شده و امکان ذخیره سازی آنها					
۵	قدرت تفهیم و انتقال مطالب درسی با توجه به محتوای ارائه شده					
۶	ارائه واضح محتوای آموزشی مطابق با سطح فهم و درک دانشجو در فضای آموزش مجازی					
۷	ایجاد انگیزه و رغبت با توجه به میزان و کیفیت محتوای آموزشی ارائه شده					
۸	دادن تکلیف از محتوای آموزشی					
۹	دادن بازخورد به تکالیف دانشجویان					
۱۰	ارائه آزمون از محتوای آموزشی					
۱۱	سطح کیفی، کمی و تنوع در نوع سوالات آزمون					
۱۲	استفاده از گفتگوها در سامانه جهت تبادل نظر و رفع اشکال با دانشجویان					
۱۳	علاقه و رغبت استاد در آموزش مجازی					
۱۴	به طور کلی استاد مورد نظر را، در ارائه این درس به صورت مجازی، چگونه ارزیابی می کنید؟					

اینترن / استاجر گرامی با انتخاب پاسخهای دقیق و صادقانه، به ارتقای کیفیت آموزش در بخشهای آموزش بالینی کمک نمائید.

نام و نام خانوادگی مدرس.....گروه.....درس.....نیمسال.....

ردیف	عوامل مورد سنجش	خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	عالی
۱	ارائه اهداف و منابع درسی بالینی، وظایف و تکالیف دانشجویان در روز اول بخش					
۲	میزان نظارت بر درج اطلاعات و اقدامات انجام شده در پرونده بیمار(شرح حال، سیر بالینی بیماری)					
۳	حضور منظم و بموقع در برگزاری گزارش صبحگاهی					
۴	میزان تاثیر و فعالیت گزارش صبحگاهی					
۵	حضور منظم و به موقع استاد در درمانگاه و بخش					
۶	کیفیت آموزش و روش بکارگیری دانشجویان در درمانگاه و بخش					
۷	حضور منظم و به موقع استاد در بخش بالینی و راند روزانه مطابق برنامه					
۸	کیفیت آموزشی - درمانی راند روزانه					
۹	دقت در انتخاب بیماران مناسب برای آموزش دانشجویان پزشکی در گراند راند					
۱۰	آموزش برقراری ارتباط صحیح با بیمار و رسیدن به تشخیص					
۱۱	آموزش درمان بیماران متناسب با سطح علمی فراگیران					
۱۲	نظارت بر عملکرد فراگیران در زمینه مهارتهای بالینی و مراقبت از بیمار					
۱۳	آشنا کردن فراگیران به اهمیت اخلاق حرفه ای و وظایف خود در آینده					
۱۴	ایجاد اشتیاق در دانشجویان برای مشارکت در مسائل علمی و رسیدن به تشخیص پایانی					
۱۵	تسلط استاد در انجام و آموزش مهارتهای عملی					
۱۶	به طور کلی استاد مورد نظر را چگونه ارزیابی می کنید(با ذکر نقاط ضعف و قوت) نکات قابل بهبود: نقاط قوت:					



## فرم ارزشیابی دستیاران از آموزشهای بالینی اعضای هیات علمی

**دستیار گرامی:** یکی از مهمترین راههای بهبود کیفیت آموزش، انجام ارزشیابی است. از آنجایی که دستیاران محترم مهمترین منبع اطلاعات در این زمینه هستند، شرکت آنان در فرایند ارزشیابی امری لازم و ضروری است. لذا با انتخاب پاسخهای دقیق و صادقانه، به ارتقای کیفیت آموزش در بخشهای آموزشی کمک نمائید.

نام و نام خانوادگی استاد مربوطه ..... گروه ..... سال تحصیلی .....

ردیف	عوامل مورد سنجش	خیلی ضعیف	ضعیف	متوسط	خوب	عالی
۱	رعایت نظم، حضور به موقع استاد در طول زمان آموزش					
۲	ایجاد انگیزه در دستیاران و مشارکت آنان در مباحث درسی (کنفرانس، مقالات)					
۳	آموزش مهارتهای بالینی در بالین بیمار و هماهنگی آنها با محتویات تئوری					
۴	نظارت بر عملکرد دستیاران در زمینه گرفتن شرح حال، معاینه فیزیکی و					
۵	میزان تاثیر و فعالیت در گزارش صبحگاهی					
۶	شرکت در برنامه های گراند راند					
۷	میزان تاثیر در راندها					
۸	میزان مشارکت در ژورنال کلاب ها					
۹	نحوه آموزش درمان بیماران متناسب با سطح علمی فراگیران					
۱۰	تاثیر درمانگاه های آموزشی در میزان یادگیری شما					
۱۱	بیان اهداف آموزشی بخش در ابتدای دوره برای دستیاران					
۱۲	تفسیر یافته های کلینیکی و پاراکلینیکی بیمار برای دستیاران					
۱۳	مسائل اورژانسی رشته تخصصی خود را مورد بحث قرار می دهد					
۱۴	انتخاب بیماران مناسب برای آموزش دستیاران					
۱۵	به روز بودن (date to up) استاد از نظر مسائل آموزشی					
۱۶	به دستیاران فیدبک های آموزشی مناسب می دهد					
۱۷	برخورد صحیح با بیمار را با رفتار خود آموزش می دهد					
۱۸	نحوه برخورد استاد با دستیاران محترمانه است					
۱۹	به طور کلی استاد مورد نظر را چگونه ارزیابی می کنید؟ نکات قابل بهبود: نقاط قوت:					



### فرم خود ارزیابی اساتید بالینی

ردیف	عوامل مورد سنجش	تقریبا هیچ وقت	بندرت	گاهی	اغلب	بسیار
۱	در ارتباط با بیمار، همکار و دانشجویان اخلاق پزشکی را رعایت میکنم					
۲	به حضور به موقع فراگیران در بخش اهمیت می دهم					
۳	در گزارش صبحگاهی حضور فعال و موثر آموزشی دارم					
۴	در راند حضور فعال و موثر آموزشی دارم					
۵	در کنفرانس های بیمارستانی حضور فعال و موثر آموزشی دارم					
۶	در ژورنال کلابها حضور فعال و موثر آموزشی دارم					
۷	در درمانگاه و بخش حضور فعال و موثر آموزشی دارم					
۸	در کشیکهای انکالی حضور فعال و موثر آموزشی و درمانی دارم					
۹	بر دانش تئوری جدید و به روز، در آموزش بالینی تسلط دارم					
۱۰	در مهارتهای عملی و پروسیجرهای جدید در آموزش بالینی تسلط دارم					
۱۱	انگیزه فراگیران را برای مطالعه تقویت میکنم					
۱۲	انگیزه فراگیران را برای کارهای پژوهشی و تحقیقاتی تقویت میکنم					
۱۳	در مقابل انتقادات و پیشنهادات انتقاد پذیرم					
۱۴	با دانشجویان با احترام و خوشرویی و مطابق با قوانین اخلاقی برخورد میکنم					
۱۵	به طور کلی خود را چگونه ارزیابی می کنید؟ نکات قابل بهبود: نقاط قوت:					





وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی  
مرکز آموزش و توسعه منابع انسانی



وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی  
مرکز آموزش و توسعه منابع انسانی

## ارزشیابی عضو هیات علمی گروه بالینی توسط مدیر گروه/رئیس بخش

تاریخ ارزشیابی

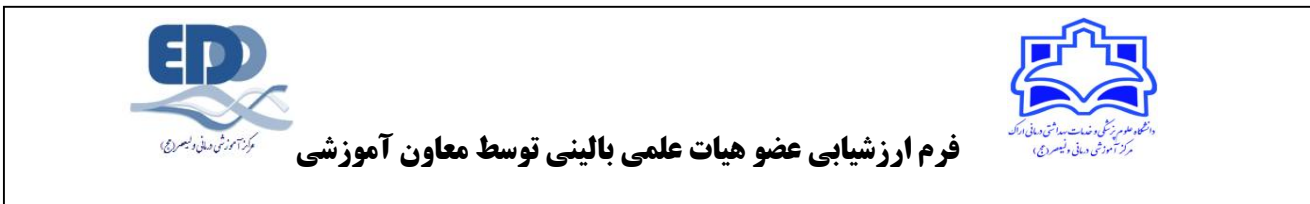
نام گروه آموزشی

نام و نام خانوادگی عضو هیات علمی

ردیف	عوامل مورد سنجش	ضعیف	متوسط	خوب	عالی
۱	رعایت اخلاق حرفه ای				
۲	میزان حضور در گزارش صبحگاهی				
۳	میزان تاثیر و فعالیت در گزارش صبحگاهی				
۴	میزان حضور در راند				
۵	میزان تاثیر و فعالیت در راند				
۶	میزان حضور در گرند راند				
۷	میزان تاثیر و فعالیت در گرند راند				
۸	میزان حضور در کنفرانس های مرکز				
۹	میزان تاثیر و فعالیت در کنفرانس های مرکز				
۱۰	میزان حضور در ژورنال کلاب				
۱۱	میزان تاثیر و فعالیت در ژورنال کلاب				
۱۲	میزان حضور در CPC				
۱۳	میزان تاثیر و فعالیت در CPC				
۱۴	میزان حضور در جلسات موربیدیتی و مور تالیتی				
۱۵	میزان تاثیر و فعالیت در موربیدیتی و مور تالیتی				
۱۶	میزان حضور در درمانگاه				
۱۷	میزان تاثیر و فعالیت در درمانگاه				
۱۸	میزان در دسترس بودن در کشیک های آنکالی و موارد اورژانسی				
۱۹	میزان تاثیر و فعالیت در کشیک های آنکالی و موارد اورژانسی				
۲۰	میزان تاثیر و فعالیتهای آموزشی بر بالین بیمار / پروسیجرها				
۲۱	میزان حضور در اتاق عمل				
۲۲	میزان تاثیر و فعالیتهای آموزشی در اتاق عمل				
۲۳	احساس مسئولیت در حیطه وظایف محوله و همکاری با گروه آموزشی				
۲۴	انعطاف پذیری در مقابل انتقادات و پیشنهادات				
۲۵	آشنایی با تازه های علمی و حرفه ای				
۲۶	نکات قابل بهبود: نقاط قوت				

مهر و امضا مدیر گروه

مهر و امضا رئیس بخش



**فرم ارزشیابی عضو هیات علمی بالینی توسط معاون آموزشی**

نام و نام خانوادگی عضو هیات علمی: تاریخ ارزشیابی: گروه آموزشی:

ردیف	عوامل مورد سنجش	امتیاز ۵-۰	امتیاز کسب شده
۱	احساس مسئولیت و رعایت اخلاق حرفه ای اعضای گروه	۵-۰	
۲	برگزاری برنامه های آموزشی در گروه ( گزارش صبحگاهی، راند و گرند راند و)....	۵-۰	
۳	برگزاری کلاس درس، کنفرانس آموزشی، ژورنال کلاب و CPC	۵-۰	
۴	برگزاری درمانگاه آموزشی طبق برنامه حضور اعضای هیئت علمی در درمانگاه	۵-۰	
۵	نظارت بر حضور فراگیران در بخش، کشیک و برنامه های آموزشی طبق برنامه	۵-۰	
۶	ارزیابی پایان دوره فراگیران و ارسال به موقع نمرات به معاونت آموزشی	۵-۰	
۷	استفاده از روش های نوین و استاندارد در ارزشیابی فراگیران	۵-۰	
۸	ویزیت به موقع بیماران بستری و سرپایی	۵-۰	
۹	حضور منظم در کشیک های موظفی و آنکالی	۵-۰	
۱۰	کیفیت مستند سازی پرونده های پزشکی	۵-۰	
۱۱	حضور منظم در کمیته ها و شوراها	۵-۰	
۱۲	دبیری برنامه های بازآموزی و همایش	۵-۰	
۱۳	همکاری گروه در اجرای فرآیند های آموزشی و EDO مرکز	۵-۰	
جمع کل		۶۵	

مهر و امضا معاون آموزشی مرکز



**فرم ارزیابی عضو هیات علمی بالینی توسط معاون پژوهشی**



گروه آموزشی:

تاریخ ارزیابی:

نام و نام خانوادگی عضو هیات علمی:

ردیف	عوامل مورد سنجش	امتیاز ۵-۰	امتیاز کسب شده
۱	ساعات تخصیص داده شده به دانشجو توسط اساتید برای راهنمایی و مشاوره	۵-۰	
۲	میزان مقاله های منتشر شده توسط اساتید در نشریه های معتبر داخلی و خارجی	۵-۰	
۳	راه مقاله در همایش های علمی معتبر توسط اساتید	۵-۰	
۴	برگزاری منظم جلسات شورای پژوهشی گروه	۵-۰	
۵	حضور منظم اساتید در جلسات شورای پژوهشی مرکز	۵-۰	
۶	میزان طرح های تحقیقاتی مصوب در گروه های آموزشی	۵-۰	
۷	میزان داوری مقالات و پایان نامه توسط اساتید	۵-۰	
جمع کل			۳۵

مهر و امضا معاون پژوهشی مرکز























## فرم طرح درس

### دانشکده: گروه آموزشی: مقطع و رشته تحصیلی:

نام درس:	تعداد واحد:	نوع واحد:
پیش نیاز:	زمان برگزاری کلاس:	مکان برگزاری:
تعداد دانشجویان:	مدرس و مسئول درس:	دستیار تدریس:
تاریخ ارائه درس:		مدت زمان جلسه کلاس:

شماره جلسه	اهداف جزئی	اهداف ویژه رفتاری <sup>۱</sup>	ارزیابی آغازین <sup>۲</sup>	روش تدریس	ابزار و وسایل آموزشی	شیوه ارزشیابی	
						تکوینی <sup>۳</sup>	پایانی <sup>۴</sup>
درصد							

#### منبع:

ردیف	عنوان

<sup>۱</sup> براساس سه حیطه اهداف آموزشی: شناختی، عاطفی، روان - حرکتی  
<sup>۲</sup> دانسته‌ها و پیش آمادگی‌های ورود به درس جدید  
<sup>۳</sup> هر نوع ارزشیابی که در طول ترم از عملکرد دانشجویان انجام می‌گیرد.  
<sup>۴</sup> هر نوع ارزشیابی که در پایان ترم از عملکرد دانشجویان انجام می‌گیرد.



## فرم طرح دوره



۱	نام و نام خانوادگی مدرس / مدرسان:	۶	نام دانشکده:	۱۱	عنوان واحد درسی به طور کامل:
۲	آخرین مدرک تحصیلی:	۷	رشته تحصیلی فراگیران:	۱۲	تعداد واحد:
۳	رشته تحصیلی:	۸	مقطع:	۱۳	تعداد جلسه:
۴	مرتبه علمی:	۹	نیمسال تحصیلی:	۱۴	عنوان درس پیش نیاز:
۵	گروه آموزشی:	۱۰	تعداد فراگیران:	۱۵	تاریخ ارائه:

### هدف کلی دوره:

شماره جلسه	اهداف جزئی	اهداف ویژه رفتاری <sup>۵</sup>	ارزشیابی آغازین <sup>۶</sup>	روش تدریس	وسایل آموزشی	شیوه ارزشیابی
						تکوینی <sup>۷</sup> و پایانی <sup>۸</sup> درصد

### منابع درس:

ردیف	عنوان
۱	

- هدف کلی در واقع نشان‌دهنده هدف اصلی آن جلسه تدریس خواهد بود که اصولاً یک هدف کلی نگارش شده و سپس به چند هدف ویژه رفتاری تقسیم می‌شود.
- اهداف ویژه رفتاری دارای فعل رفتاری، معیار، محتوا و شرایط بوده و در حیطه‌های شناختی، عاطفی و روان حرکتی طراحی می‌شود. این اهداف در تعیین متد و وسایل آموزشی موثر می‌باشند.
- ارزشیابی بر اساس اهداف می‌توانند به صورت آزمون ورودی (آگاهی از سطح آمادگی دانشجویان)، مرحله‌ای یا تکوینی (در فرایند تدریس با هدف شناسایی قوت و ضعف دانشجویان) و آزمون پایانی یا تراکمی (پایان یک دوره یا مقطع آموزشی با هدف قضاوت در مورد تسلط دانشجویان) برگزار گردد.

<sup>۵</sup> براساس سه حیطه اهداف آموزشی: شناختی، عاطفی، روان-حرکتی

<sup>۶</sup> دانسته‌ها و پیش‌آمادگی‌های ورود به درس جدید

<sup>۷</sup> هر نوع ارزشیابی که در طول ترم از عملکرد دانشجویان انجام می‌گیرد.

<sup>۸</sup> هر نوع ارزشیابی که در پایان ترم از عملکرد دانشجویان انجام می‌گیرد.



## فرم ترفیع سالیانه اعضا هیات علمی



- دستور العمل معادل سازی فعالیت های آموزشی اعضای هیئت علمی بالینی
- تعداد واحد معادل برای آموزش بالینی و سایر فعالیت های آموزشی غیر مدون (به شرط حضور حداقل ۲ نفر دانشجو یا دستیار بر حسب موضوع) به شرح زیر می باشد:

موضوع	معادل	واحد کار	امتیاز
آموزش درمانگاهی	یک ساعت معادل یک ساعت نظری		
راند (در بخش بیماران بستری)	۲ ساعت معادل یک ساعت نظری		
اتاق عمل	۲ ساعت معادل یک ساعت نظری		
کشیک شب برای گروه های جراحی و بیهوشی	۱۵ شب یک واحد		
کشیک شب برای گروه های داخلی (به صورت آنکال)	۳۰ شب یک واحد		
مقیم برای همه گروه ها	۱۰ نوبت یک واحد		
اداره برنامه های آموزشی شامل گزارش صبحگاهی ، ژورنال کلاب و گراند راند	هر جلسه یک ساعت نظری		
اداره سمینار	هر موضوع یک ساعت نظری		
سخنرانی در برنامه های آموزش مداوم و تدریس در کارگاه های توانمند سازی اعضای هیئت علمی	هر موضوع یک ساعت نظری		
تهیه طرح درس	هر مورد ۰/۲۵ امتیاز تا سقف ۴		

- تبصره ۱: سقف آنکالی در مجموع ۵ امتیاز می باشد.
- تبصره ۲: برای تهیه مواد آموزشی و کمک آموزشی شامل مواد مکتوب یا الکترونیک ، فیلم آموزشی و نرم افزار آموزشی برای دروس مربوطه بر حسب موضوع تا ۰/۵ امتیاز و حداکثر ۱۰ امتیاز برای کمیت تدریس محاسبه می شود . چنانچه فعالیت با تحقق معیارهای گلاسیک مصداق آموزش دانشورانه یا دانش پژوهی آموزشی شناخته شود امتیازدهی بر مبنای جدول شماره ۲ آیین نامه ارتقا مرتبه انجام می شود.



### فرم حضور و غیاب



عنوان :

تاریخ :

استاد :

ساعت :

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	امضا	ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	امضا
۱				۱۲			
۲				۱۳			
۳				۱۴			
۴				۱۵			
۵				۱۶			
۶				۱۷			
۷				۱۸			
۸				۱۹			
۹				۲۰			
۱۰				۲۱			
۱۱				۲۲			

امضا مدرس





فرم ارزیابی آزمون کوتاه مدت عملکرد بالینی  
(mini-cex) / دوره آموزشی.....



مشکل بالینی مورد ارزیابی:

نام و نام خانوادگی کارآموز/کارورز:

تاریخ ارزیابی:

محیط: بخش  درمانگاه  اورژانس  بیمار: جدید  پیگیری  شماره پرونده

ردیف	موضوع	پائین تر از حد انتظار	حد مرزی	در حد انتظار	بالاتر از حد انتظار
		۳-۱	۵-۳	۷-۵	۹-۷
۱	گرفتن تاریخچه بیمار				
۲	مهارت های معاینه بالینی				
۳	قضاوت بالینی				
۴	مهارت های مشاوره				
۵	مهارت ارتباطی، اخلاق حرفه ای و توجه به بیمار				
۶	توانمندی های بالینی کلی				
۷	جمع نهایی				

پیچیدگی مشکل بالینی (با توجه به سنوات تحصیلی فراگیر) کم  متوسط  زیاد   
لطفا نقاط قوت و نقاط ضعف فراگیر و یا هرگونه پیشنهاد برای بهبود عملکرد وی را ثبت کنید

نام و نام خانوادگی آزمونگر

مهر و امضا

نام و نام خانوادگی آزمون شونده

مهر و امضا



فرم ارزیابی مهارت علمی فراگیر از طریق مشاهده  
مستقیم (DOPS) / دوره آموزشی.....



پروسیجر مورد ارزیابی :

نام و نام خانوادگی کارآموز/کارورز :

تاریخ ارزیابی:

شماره پرونده بیمار

محیط: بخش  درمانگاه  اورژانس

ردیف	پایین تر از حد انتظار	حد مرزی	در حد انتظار	بالاتر از حد انتظار
	۳-۱	۵-۳	۷-۵	۹-۷
۱				کسب رضایت آگاهانه
۲				اطلاع از اندیکاسیون ها و آناتومی
۳				مرحله آمادگی قبل از پروسیجر
۴				رعایت شرایط استریل
۵				استفاده از آرام بخش و بی حسی
۶				توانایی تکنیکی
۷				در خواست کمک در صورت نیاز
۸				اقدامات پس از پروسیجر
۹				مهارت ارتباطی و رفتار حرفه ای
۱۰				مهارت کلی در انجام پروسیجر

درجه سختی پروسیجر (با توجه به سنوات تحصیلی فراگیر) کم  متوسط  زیاد

لطفا نقاط قوت و نقاط ضعف فراگیر و یا هرگونه پیشنهاد برای بهبود عملکرد وی را ثبت کنید.

نام و نام خانوادگی آزمونگر

مهر و امضا

نام و نام خانوادگی آزمون شونده

مهر و امضا



## فرم ارزیابی درون دانشگاهی دستیاران گروه.....



استاد ارجمند، در مورد بند ب، خواهشمند است ارزیابی‌ها بر اساس ارزیابی‌های مستند و عینی صورت گیرد. در خصوص بند پ در صورتی که نمره طرز سلوک دستیار ۶ یا کمتر شده است به منظور مستند سازی، مورد یا موارد اشتباه دستیار را در پشت این برگه به طور شفاف مرقوم فرمائید. بدیهی است اطلاعات این برگه محرمانه بوده و به جز هیئت علمی، خود دستیار و مسئولین محترم آموزشی دانشگاه فرد دیگری مجاز به دسترسی به آن نمی باشد.

نام و نام خانوادگی: \_\_\_\_\_ بخش: \_\_\_\_\_ تاریخ: \_\_\_\_\_

<b>الف) مهارت‌های بالینی</b>				
	نامطلوب ب	متوسط ۴،۵،۶	مطلوب ۷،۸،۹	
شرح حال	۱،۲،۳	۴،۵،۶	۷،۸،۹	انجام محاسبه‌های بالینی هدفدار، منطقی، کامل، قابل اعتماد و متناسب با شرایط ویزیت بیمار (درمانگاه، اورژانس، بخش)
معاینه بالینی	۱،۲،۳	۴،۵،۶	۷،۸،۹	انجام معاینات فیزیکی کارشناسانه و هدفدار که به یافته‌های دقیق بیانجامد و در جهت مشکلات بیمار باشد
مهارت‌های عملی (skills Procedural)	۱،۲،۳	۴،۵،۶	۷،۸،۹	توانایی در انجام اقدامات علمی، تشخیصی و درمانی به صورت صحیح و دقیق با حداقل خطرات و تالمات وارده به بیمار
<b>ب) قضاوت بالینی</b>				
	نامطلوب	متوسط	مطلوب	
طرح تشخیص‌های افتراقی مناسب	۱،۲،۳	۴،۵،۶	۷،۸،۹	بکارگیری و تلفیق دانسته‌های نظری و یافته‌های بالینی در طرح تشخیص‌های افتراقی
انتخاب مناسب‌ترین روش‌های تشخیصی	۱،۲،۳	۴،۵،۶	۹،۷،۸	استفاده بجای و صحیح از روش‌های تشخیصی با در نظر گرفتن محدودیت منابع موجود
طرح مناسب‌ترین برنامه درمانی	۱،۲،۳	۴،۵،۶	۷،۸،۹	اطلاع از موارد استفاده، منع استفاده و عوارض روش‌های مختلف درمانی و برآورد منافع حاصل از اقدامات مختلف و خطرات بالقوه آن و توجه به محدودیت‌ها
<b>پ) خصوصیات فردی و حرفه‌ای</b>				
	نامطلوب ب	متوسط	مطلوب	
طرز سلوک	۱،۲،۳	۴،۵،۶	۷،۸،۹	با اساتید، بیماران و همراهان وی، همکاران و کارکنان از نظر نوع دوستی، احساس و پذیرش مسئولیت و وظیفه‌شناسی، نجابت، راستی و احترام به دیگران در برخورد
وقت‌شناسی و نظم	۱،۲،۳	۴،۵،۶	۷،۸،۹	حضور به موقع و منظم در بخش، درمانگاه، اورژانس، جلسات کنفرانس و کلاسهای درس





## پوشنامه ارزشیابی رفتار حرفه ای دستیاران گروه.....



سال تحصیلی.....

مرکز آموزشی درمانی .....

سال دستیاری.....

نام دستیار.....

تاریخ: از ..... تا .....

موضوعیت ندارد	در حد انتظار	پایین تر از حد انتظار	غیرقابل قبول	گویه ها	حوزه تعهد به اصول حرفه ای
	۱	۰/۷۵	۰		
				اطمینان حاصل می کند که مراقبت از بیمار در مراحل مختلف پیگیری شده است.	وظیفه شناسی و مسئولیت
				با آگاهی نسبت به محدودیت در ارزش هر یک از روش های تشخیصی و میزان موفقیت هر یک از روش های درمانی، بهترین مراقبت ممکن را برای بیمار فراهم می کند.	
				به موقع در بخش حاضر می شود.	
				وظایف محوله را به درستی انجام می دهد.	
				از سوی بیماران و همکاران قابل دسترسی است.	
				پوشش و ظاهر متناسب با محیط درمان و مراقبت دارد.	
				در صورت نیاز، به همکاران خود کمک می کند.	
				از وسایل و امکانات سیستم سلامت به درستی استفاده می کند.	
				قوانین و مقررات بیمارستان را رعایت می کند.	
				نسبت به آموزش دستیاران سال پایین تر و سایر فراگیران اهتمام می کند.	
				مستندات مربوط به وضعیت بیمار با مراقبت های انجام شده برای او (مستندات بیمارستانی، درمانگاهی و یا آموزشی) را به طور دقیق ثبت می کند.	
				به بیمار یا در صورت لزوم خانواده وی اطلاعات لازم در مورد بیماری را با زبان قابل فهم و یا حوصله ارائه می کند.	
				در انجام مراقبت های درمانی بیمار تحت نظر خود و یا انجام مشاوره های پزشکی تسریع می کند.	
				<b>مجموع</b>	
				با بیمار محترمانه برخورد می کند.	احترام به دیگران
				حریم خصوصی بیماران را رعایت می کند.	
				به همکاران خود احترام می گذارد.	
				از جملات تحقیرآمیز استفاده نمی کند.	
				<b>مجموع</b>	

موضوعیت ندارد	در حد انتظار	پایین تر از حد انتظار	غیر قابل قبول	گویه ها	حوزه تعهد به اصول حرفه ای
	۱	۰/۷۵	۰		
				به بیمار با حواس جمع گوش می دهد.	شرافت و درستکاری
				با بیمار به عنوان یک انسان (و نه شیء یا Case) رفتار می کند.	
				در موقعیت های دشوار خونسردی خود را حفظ می کند.	
				اسرار بیماران را حفظ می کند.	
				در رفتار با بیماران و همکاران خود صادق است.	
				در کل نشان داده که فردی قابل اطمینان از سوی همکاران و بیماران است.	
				<b>مجموع</b>	
				خطاهای خود را می پذیرد.	تعالی شغلی
				به دنبال دریافت بازخورد از عملکرد خویش است.	
				وقتی به وی بازخورد داده می شود می پذیرد.	
				با سؤال کردن از اساتید و مطالعه فردی تلاش می کند کمبودهای دانشی و مهارتی خود را مرتفع سازد.	
				<b>مجموع</b>	
				در عمل نشان داده است که منافع بیمار را بر منافع خود ترجیح می دهد.	بوع دوستی
				در مواجهه با بیماران مختلف عدالت را بدون توجه به نژاد، مذهب، عقیده، جنسیت و ... رعایت می کند.	
				در صورت نیاز بیمار به منابع مالی و حمایت های اجتماعی فعالانه در جهت فراهم کردن حمایت های قانونی برای آنان و خانواده هایشان از طریق واحد مددکاری با انجمن های خیریه اقدام می کند.	
				<b>مجموع</b>	
				<b>مجموع کل</b>	

موضوعیت ندارد	در حد انتظار	پایین تر از حد انتظار	غیر قابل قبول	گویه ها	حوزه تعهد به اصول حرفه ای
	۱	۰/۷۵	۰		
				به بیمار با حواس جمع گوش می دهد.	شرافت و درستکاری
				با بیمار به عنوان یک انسان (و نه شیء یا Case) رفتار می کند.	
				در موقعیت های دشوار خونسردی خود را حفظ می کند.	
				اسرار بیماران را حفظ می کند.	
				در رفتار با بیماران و همکاران خود صادق است.	
				در کل نشان داده که فردی قابل اطمینان از سوی همکاران و بیماران است.	
				<b>مجموع</b>	
				خطاهای خود را می پذیرد.	تعالی شغلی
				به دنبال دریافت بازخورد از عملکرد خویش است.	
				وقتی به وی بازخورد داده می شود می پذیرد.	
				با سؤال کردن از اساتید و مطالعه فردی تلاش می کند کمبودهای دانشی و مهارتی خود را مرتفع سازد.	
				<b>مجموع</b>	
				در عمل نشان داده است که منافع بیمار را بر منافع خود ترجیح می دهد.	بوع دوستی
				در مواجهه با بیماران مختلف عدالت را بدون توجه به نژاد، مذهب، عقیده، جنسیت و ... رعایت می کند.	
				در صورت نیاز بیمار به منابع مالی و حمایت های اجتماعی فعالانه در جهت فراهم کردن حمایت های قانونی برای آنان و خانواده هایشان از طریق واحد مددکاری با انجمن های خیریه اقدام می کند.	
				<b>مجموع</b>	
				<b>مجموع کل</b>	

با توجه به مصوبه شورای آموزش پزشکی و تخصصی به لزوم کسب حداقل ۷۰٪ نمره از بخش رفتار حرفه ای در صورت کسب نمره کمتر از ۲۱ در یک سال تحصیلی دستیار ملزم به تکرار دوره یک ساله دستیار است.



## فرم جمع بندی ارزیابی رفتار حرفه ای دستیاران

گروه آموزشی ..... سال تحصیلی ...

نام دستیار ..... سال دستیاری ..... تاریخ .....

نمره نهایی	نمره مثبت / منفی اختصاص یافته توسط کمیته های رسیدگی به پایبندی به اصول حرفه ای گروه و یا مرکز آموزشی - درمانی	نمره اختصاص یافته بر مبنای ارزیابی اساتید مستقیم	حیطه های مورد ارزیابی
			تعهد به اصول حرفه ای در حوزه وظیفه شناسی و مسئولیت (نمره بر مبنای ۱۳)
			تعهد به اصول حرفه ای در حوزه احترام به دیگران (نمره بر مبنای ۴)
			تعهد به اصول حرفه ای در حوزه شرافت و درستکاری (نمره بر مبنای ۶)
			تعهد به اصول حرفه ای در حوزه تعالی شغلی (نمره بر مبنای ۴)
			تعهد به اصول حرفه ای در حوزه نوع دوستی (نمره بر مبنای ۳)
			نمره نهایی

نمره اختصاص داده شده	مرجع صادر کننده	گزارش های رسیده

توضیحات / توصیه ها :

.....

.....

.....

نام و نام خانوادگی اعضای کمیته .....

مهر و امضا

مهر و امضای رزیدنت

به رویت من رسید





**فرم سنجش رضایتمندی اعضای هیئت علمی از امکانات آموزشی و رفاهی**



**اساتید گرامی؛ با سلام: پرسشنامه ذیل به منظور سنجش نظرات شما از خدمات**

**ارائه شده در این مرکز تهیه گردیده است. پاسخ دقیق و درست شما ما را در جهت افزایش رضایتمندی و بهبود امکانات آموزشی و رفاهی شما عزیزان یاری خواهد نمود.**

**(لازم به ذکر است کلیه اطلاعات بصورت کاملا محرمانه در دفتر آموزش حفظ خواهد شد و نتایج بصورت کلی ارائه خواهد گردید)**

**توجه: در مواردی که به شما مربوط نمی گردد و قابل پاسخگویی توسط شما نیست، از گزینه برخوردی ندارم استفاده نمایید.**

سن:	جنسیت:	مرد <input type="checkbox"/>	زن <input type="checkbox"/>	مرتبۀ علمی:	رشته تحصیلی:	تاریخ تکمیل پرسشنامه:
مدرک تحصیلی:	فوق تخصص <input type="checkbox"/>	فلوشیپ <input type="checkbox"/>	تخصص <input type="checkbox"/>	PHD <input type="checkbox"/>	کارشناسی ارشد <input type="checkbox"/>	

کتابخانه	کاملاً راضی	راضی	ناراضی	کاملاً ناراضی	برخوردی ندارم
روزآمدی منابع موجود					
در دسترس بودن منابع متناسب با نیازهای شما نحوه برخورد پرسنل کتابخانه و ارائه خدمات پرسنل کتابخانه فضا و محل نگهداری کتابهای کتابخانه					
<b>امور پژوهشی</b>					
در دسترس بودن خدمات و امکانات پژوهشی					
<b>امکانات رفاهی</b>					
فضای مناسبی جهت استراحت و وضعیت تغذیه وضعیت پارکینگ بیمارستان					
<b>تجهیزات و فضای آموزشی</b>					
تجهیزات و امکانات تشخیصی - درمانی کلاسها و فضای آموزشی و سمعی و بصری					
<b>گزارش صبحگاهی / ژورنال کلاب / گرند راند و راند</b>					
مدیریت و نحوه اداره جلسات و فضا میزان حضور و مشارکت اساتید و فراگیران محتوی جلسات با تاکید بر رویکرد به بیمار(و نه بیماری) تسلط علمی اساتید میزان تاثیر گزارش صبحگاهی در ارتقا دانش					
<b>درمانگاه</b>					
فضا و امکانات آموزشی درمانگاه نحوه برخورد پرسنل درمانگاه					
<b>امور اداری معاونت آموزشی</b>					
نحوه برخورد پرسنل آموزش و سرعت پاسخ گویی و رسیدگی به شکایات					
<b>پرسنل پرستاری</b>					
همکاری و برخورد و رفتار کادر پرستاری با شما					
<b>تیم مدیریت</b>					
استفاده از نظرات اعضا هیئت علمی در تصمیم گیری های مدیریتی رفتار محترمانه تیم مدیریتی مرکز با اعضای هیئت علمی فراهم نمودن ساز و کار مناسب برای هماهنگی و تعامل بین رشته ای گروه ها					



## فرم سنجش رضایتمندی فراگیران از امکانات آموزشی و رفاهی



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اراک  
مرکز آموزشی، درمانی و پژوهشی

**فراگیر گرامی: با سلام: پرشنامه ذیل به منظور سنجش نظرات شما از خدمات ارائه شده در این مرکز تهیه گردیده است. پاسخ دینی و درست شما ما را در جهت افزایش رضایتمندی و بهبود امکانات آموزشی و رفاهی شما عزیزان یاری خواهد نمود. (لازم به ذکر است کلیه اطلاعات بصورت کاملا محرمانه در دفتر آموزش حفظ خواهد شد و نتایج بصورت کلی ارائه خواهد گردید)**  
**توجه: در مواردی که به شما مربوط نمی گردد و قابل پاسخگویی توسط شما نیست، از گزینه برخوردی ندارم استفاده نمایید.**

سن:	جنسیت:	مرد <input type="checkbox"/> زن <input type="checkbox"/>	بخش:	مدت دوره:	تاریخ تکمیل پرشنامه:
مقطع آموزشی: <input type="checkbox"/> دستیار فوق تخصص <input type="checkbox"/> دستیار تخصص <input type="checkbox"/> کارورز <input type="checkbox"/> کارآموز <input type="checkbox"/>					

کتابخانه	کاملا راضی	راضی	ناراضی	کاملا ناراضی	برخوردی ندارم
روزآمدی منابع موجود					
در دسترس بودن منابع متناسب با نیازهای شما					
نحوه برخورد پرسنل کتابخانه و ارائه خدمات پرسنل کتابخانه					
فضا و محل نگهداری کتابهای کتابخانه					
<b>امور پژوهشی</b>					
در دسترس بودن خدمات و امکانات پژوهشی					
<b>امکانات رفاهی</b>					
نظافت پایویون ها					
فضای مناسبی جهت استراحت و وضعیت تغذیه					
وضعیت پارکینگ بیمارستان					
<b>تجهیزات و فضای آموزشی</b>					
تجهیزات و امکانات تشخیصی - درمانی					
کلاسها و فضای آموزشی و سمعی و بصری					
<b>گزارش صبحگاهی / ژورنال کلاب / گروند راند و راند</b>					
مدیریت و نحوه اداره جلسات و فضا					
میزان حضور و مشارکت اساتید و فراگیران					
محتوی جلسات با تاکید بر رویکرد به بیمار(و نه بیماری)					
تسلط علمی اساتید					
میزان تاثیر گزارش صبحگاهی در ارتقا دانش					
<b>درمانگاه</b>					
فضا و امکانات آموزشی درمانگاه					
نحوه برخورد پرسنل درمانگاه					
<b>امور اداری معاونت آموزشی</b>					
نحوه برخورد پرسنل آموزش و سرعت پاسخ گویی و رسیدگی به شکایات					
<b>پرسنل پرستاری</b>					
همکاری و برخورد و رفتار کادر پرستاری با شما					

آیا گذراندن این دوره را در بخش فوق به دوستان خود توصیه می نمایید؟  بلی  خیر  نظری ندارم

فعالیت آموزشی برتر بخش خود را ذکر نمایید؟ .....

انتقادات و پیشنهادات خود را مرقوم فرمایید: .....



## چک لیست ارزیابی گزارش صبحگاهی گروه.....



نظر به اینکه گزارش صبحگاهی یکی از روش های مهم آموزش بالینی در دانشگاه های سراسر دنیا است این چک لیست جهت بررسی نحوه برگزاری و اثر بخشی جلسات گزارش صبحگاهی بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اراک طراحی شده است.

### الف) ساختار گزارش صبحگاهی

ساعت شروع جلسه: ..... مدت جلسه:..... دقیقه

تعداد بیماران معرفی شده در جلسه:  یک  دو  سه  چهار  بیشتر از چهار

فرد معرفی کننده بیمار:  دستیار  کارورز  کارآموز

نوع بیماری های معرفی شده در جلسه:

همه بیماران بستری شده  بیماران پیچیده  بیماران شایع  بیماران مشکل و عارضه دار

بیماران سرپایی  بیماران غیر عادی و نادر  بیمارانی که از نظر فرد معرفی کننده جالب هستند

مدت زمان معرفی هر بیمار:.....دقیقه

حضور متخصصین سایر رشته ها در جلسه:.....

مدیر و گرداننده جلسه:  یکی از اعضای هیات علمی  یکی از دستیاران  کارآموز  کارآموز و کارورز

محل استقرار اساتید در جلسه:  ردیف جلو و پشت به مخاطبین  ردیف جلو و رو مخاطبین

نور محل برگزاری گزارش صبحگاهی:  مناسب  نامناسب

صدای محل برگزاری گزارش صبحگاهی:  مناسب  نامناسب

تهویه محل برگزاری گزارش صبحگاهی:  مناسب  نامناسب

گرمایش و سرمایش محل برگزاری گزارش صبحگاهی:  مناسب  نامناسب

تجهیزات آموزشی:  مناسب  نامناسب

### ب) محتوای آموزشی گزارش صبحگاهی

نحوه ارائه مطالب و شیوه تدریس غالب در جلسات: پرسش و پاسخ  سخنرانی  تعاملی  سایر موارد

جو حاکم بر فضای گزارش صبحگاهی:

آموزش و یادگیری  ارزشیابی عملکرد  ارزشیابی کیفیت خدمات

موضوعات غیر پزشکی  تعامل اجتماعی  کشف و گزارش وقایع متضاد

ارائه فیدبک به ارائه دهنده در جلسه:  وجود فیدبک  عدم وجود فیدبک

# فصل هشتم

## منابع



برنامه جامع ارزیابی عملکرد سیستم آموزشی مرکز وابسته (عج)

- ۱- آیین نامه جامع نظام ارزیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اراک
- ۲- استاندارد های ملی ارزیابی و اعتباربخشی بیمارستان ها و مراکز آموزشی درمانی ویرایش ۱۴۰۱-۱۴۰۲