

## دستورالعمل متمم بر الزامات توانمند سازی اساتید

### در سطح وزارتخانه

تدوین و ارائه سیاست‌ها، تعیین خط مشی‌ها و برنامه‌ریزی برای فعالیت‌های مربوط به تربیت نیروی انسانی گروه پزشکی یکی از وظایف وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است. تعهد بر موارد ذیل در این راستا نیز همسو با تدوین سیاست‌های برنامه‌های توانمند سازی استادان در سند توسعه ی کیفی خواهد بود:

#### ۱- بهینه سازی ساختار نظام آموزشی توانمند سازی اساتید با هدف ارتقای بهره‌وری و شکوفایی علمی:

- \* تدوین شرح شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی با تاکید بر نقش‌های آموزشی آنان
- \* تعیین نقش‌های اصلی و فرعی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها بصورت ادواری در همه مراتب علمی (مربی، استادیار، دانشیار، استاد)
- \* پیشنهاد گنجانیدن برنامه‌های توانمندسازی اساتید در برنامه‌های آموزشی کلیه رشته‌های PhD و دستیاران تخصصی

- \* تقویت منابع مالی پایدار و متنوع در دانشگاه‌ها و حمایت قانون مدار از فعالیت‌های بخش خصوصی
- \* تخصیص منابع مالی نشاندار به دانشگاه‌ها برای برنامه‌های توانمندسازی
- \* حمایت از تجاری سازی نوآوری‌های آموزشی از طریق تبیین قوانین و مقررات حمایت کننده
- \* استقرار و حمایت از نظام مالکیت مادی و معنوی محصولات آموزشی در دانشگاه‌ها
- \* تبیین و انتشار استانداردهای لازم (ساختاری / محتوایی) برای تولید محصولات آموزشی
- \* ترویج و توسعه استفاده از فناوریهای مناسب و پیشرفته در نظام آموزش توانمند سازی اساتید
- \* اعتماد سازی و تشریک تجارب در ارزشیابی برنامه‌های توانمند سازی در سطح دانشگاه‌ها

#### ۲- توسعه متوازن کمی و کیفی برنامه‌های توانمند سازی اساتید:

- \* تربیت نیروی انسانی متخصص در آموزش جهت توانمند سازی (Workforce planning)
- \* توسعه نوآوری و خلاقیت در روشهای نوین و علمی توانمند سازی اساتید
- \* ایجاد بسترهای مناسب جهت دستیابی آسان و با صرفه به کسب توانمندی‌های آموزشی

#### ۳- هدایت دانشگاه‌ها در جهت افزایش خلاقیت و روزآمد کردن برنامه‌های توانمند سازی خود:

- \* تعیین اولویت‌ها در آموزش توانمندی برای تامین نیازهای آموزش‌شیاساتید
- \* توسعه مناسبات ملی و همکاری‌های بین دانشگاهی
- \* اعمال سیاست‌های توانمند سازی در دانش پژوهی آموزشی
- \* اعمال سیاست‌های توانمند سازی در مصوبات کمیته سیاست‌های جاری وزارت متبوع
- \* اعمال سیاست‌های توانمند سازی در مصوبات کمیته همایش‌ها و جلسات سالانه وزارت متبوع
- \* حمایت از تشکیل و تقویت شبکه مراکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی در فضای مجازی

\* تشویق و حمایت از طراحی و اجرای برنامه های توانمندسازی اساتید با بکارگیری فن آوری های نوین آموزشی

\* زمینه سازی برای نقد محصولات آموزشی تولیدی سایر دانشگاهها

۴- ساماندهی نظام جذب و ارتقای هیات علمی با معیار تولید علم و محصولات آموزشی، فعالیت های کاربردی و توسعه ای، رفع نیازها و مشکلات علمی و فنی دانشگاه ها:

\* اعمال در آیین نامه جذب و ارتقاء اساتید و بازنگری ادواری آیین نامه ها

\* شناسایی، معرفی و تشویق اساتید برجسته دانشگاهها براساس کیفیت آموزش (مانند اعطای جوایز و نشان

های آموزشی ملی و اعطای تسهیلات ویژه رفاهی)

\* جذب اعضاء هیات علمی با تاکید بر نقش های جدید آموزشی تبیین شده از سوی وزات متبوع

## دستورالعمل متمم بر الزامات توانمند سازی اساتید

### The complementary protocol of Faculty development requirements

کمیته توانمند سازی اساتید نیز، با اتکاء بر رسالت خود و با موشکافی دقیق چالش های موجود در برنامه های توانمند سازی اساتید در سطح دانشگاه ها، با سرلوحه قرار دادن مفاد سند توسعه کیفی آموزش مصوب وزارت متبوع، به منظور متحول نمودن شیوه های توانمند سازی اساتید اقدام به تدوین دستورالعملی متمم بر سیاست های توانمند سازی اعلام شده از سوی وزارتخانه نموده است.

به منظور ساری و جاری نمودن این سیاست ها، تلاش شده است این دستورالعمل متناسب با هر سطح - از سطح دانشگاه ها تا سطح اساتید/ کارشناسان آموزشی که گروه هدف این سیاست ها می باشد - بصورت جداگانه تدوین گردد. لذا شایسته است هر یک از عزیزان دانشگاهی با سرلوحه قرار دادن دستورالعمل مرتبط با حیطه سازمانی و فعالیت خود، در مسیر تعالی و کیفیت آموزش در بخش توانمند سازی اساتید گام بردارد.

## دستورالعمل متمم بر الزامات توانمند سازی اساتید

این چالش ها را در سه دسته کلی تقسیم بندی و برای هر دسته مصادیقی را بیان نموده ایم:

### الف) ضعف برنامه ریزی آموزشی در برنامه های توانمند سازی استاد

- ۱) وجود ضعف و کاستی های محتوایی و ساختاری در روش آموزشی برنامه های توانمند سازی
- ۲) حاکمیت شیوه تدریس صرفاً "کارگاهی" ( و در واقع مبتنی بر سخنرانی) در برنامه های توانمند سازی
- ۳) نامناسب بودن محتواهای آموزشی دوره ها و روزآمد نبودن عمده آنها
- ۴) ضعف یا عدم نیازسنجی برنامه های آموزشی توانمند سازی
- ۵) ضعف در سیستم ارزشیابی برنامه های آموزشی توانمند سازی
- ۶) فقدان پوشش کامل و جامع و تنوع محتوایی برای توانمندی های ضروری اساتید و کارشناسان آموزشی
- ۷) ضعف در روش ها و برنامه های آموزشی توانمند سازی اساتید مبتنی بر اصول نوین یادگیری
- ۸) عدم پاسخگویی برنامه های توانمند سازی فعلی نسبت به اثربخشی برنامه های خود
- ۹) عدم تناسب زمانی و مکانی روش های آموزشی مرتبط با توانمند سازی اساتید
- ۱۰) عدم در نظر گرفتن مقتضیات مخاطب (اعضای هیات علمی) در برنامه ریزی برای توانمندسازی
- ۱۱) عدم تحول روش های آموزشی توانمند سازی اساتید با توسعه فناوری و تحولات و شرایط جهانی

### لزوم ایجاد تحول در برنامه های توانمند سازی اساتید:

برنامه های توانمند سازی اساتید دانشگاه ها نیازمند تحول است. تحولی که آموزش را از اتکاء افراطی به حفظ محوری، رهایی بخشد و به آموزش موثر و کارآمد بیش از گذشته توجه داشته باشد و اساتید را به سوی تفکر، تحقیق، خلاقیت و نوآوری ها در عرصه آموزش سوق دهد و شکوفایی استعدادها، تعمیق روحیه نقد و بررسی، ارتقاء خودباوری و اعتماد به نفس و کسب مهارت های آموزشی در اساتید، کارشناسان آموزشی و دانشجویان نهادینه کند. تحولی که نظام آموزش اساتید در دانشگاه ها را در پیشبرد اهداف و مأموریت های خود کارآمد تر نماید.

متحول شدن برنامه های توانمند سازی اساتید دانشگاه به معنای اعتلای سطح کیفی منابع انسانی و ایجاد عدالت آموزشی در مناطق مختلف کشور است که لازمه آن تجهیز دانشگاه ها به ابزارها و روش های نوینی است که به موازات آموزش، کیفیت و کارایی آن آموزش ها را در محیطی خلاق و با نشاط علمی تضمین نماید.

### اهم چالش های بخش توانمندسازی اساتید

### **ب) بی توجهی به جایگاه و اهمیت توانمندی استاد در رویه های آکادمیک**

- ۱) عدم ارزشگذاری لازم برای خلاقیت و نوآوری آموزشی
- ۲) فقدان برنامه راهبردی آموزشی کارآمد برای توانمندسازی
- ۳) ضعف و یا عدم ارتباط و هماهنگی میان بخش های متولی آموزش اساتید در دانشگاهها(مراکز توسعه و مرکز امور هیات علمی)
- ۴) ضعف انگیزه لازم در اساتید برای حضور در / استفاده از برنامه های آموزشی توانمند سازی
- ۵) فقدان فرصت کافی برای حضور در / استفاده از برنامه های آموزشی توانمند سازی
- ۶) فقدان نظام مناسب ارزیابی عملکرد و سنجش صلاحیت اساتید و کارشناسان آموزشی متناسب با شاخص های آموزشی
- ۷) ضعف ساز و کارهای پذیرش و ارتقاء اساتید در دانشگاه ها متناسب با سیاست های توانمند سازی اساتید
- ۸) مصون نبودن برنامه های توانمند سازی از اعمال نفوذ سلایق فردی با تغییرات مدیریتی
- ۹) عدم وجود تناسب مطلوب میان رشد کیفی و کمی برنامه های توانمند سازی در کشور

### **ج) ضعف در تامین منابع و پشتیبانی**

- ۱) فقدان ساز و کارهای موثر اقتصادی که زمینه ساز مشارکت بخش های خصوصی در راستای ارائه مناسب برنامه های توانمندسازی باشد
- ۲) فقدان بانک اطلاعاتی کارآمد برای شناسایی مدیران، اساتید، کارشناسان و ... لایق و توانمند

- ۲) کمبود منابع انسانی متخصص و مورد اعتماد برای تدریس در برنامه های توانمند سازی
- ۴) ضعف زیر ساخت های فناوری برای دستیابی به روش های آموزشی کارآمد، متناسب با نیازهای عصر کنونی
- ۵) عدم توزیع عادلانه امکانات و متخصصان آموزشی در بین استان ها (لزوم رعایت عدالت آموزشی)
- ۶) فقدان مهارت های لازم در اساتید برای برنامه ریزی، نوسازی، بازسازی و ارتقاء کیفیت آموزشی دانشگاه ها
- ۷) عدم تخصیص اعتبارات کافی و مستقل برای توسعه آموزش های اساتید در راستای ارتقای کیفی آموزش دانشگاه ها
- ۸) عدم تحول روش های آموزشی توانمند سازی اساتید با توسعه فناوری و تحولات و شرایط جهانی

انتشار سند راهبردی توسعه کیفی آموزش علوم پزشکی توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی وزارت متبوع، نشان دهنده توجه و اهتمام مسئولین برای غلبه بر چالش ها و کاستی های پیش رو در برنامه های توانمند سازی اساتید است. در این سند به استانداردهایی در بخش توانمند سازی اساتید اشاره شده است که همگان موظفیم برای ارتقاء کیفیت آموزش به آن عمل نماییم.

### **استانداردهای اشاره شده در سند کیفی آموزش در بخش توانمند سازی اساتید**

- ۱) نقش های اصلی و فرعی هیات علمی دانشگاه باید بطور ادواری (حداکثر هر ۱۰ سال یکبار) توسط وزارت بهداشت و درمان مشخص گردد.

۲) مرکز توسعه دانشگاهها باید حداقل هر ۵ سال یکبار در حوزه نقشهای اصلی اساتید نیازسنجی آموزشی انجام دهد.

۳) بخش اجباری توانمندسازی اساتید باید به نوعی طراحی و اجرا گردد که توانمندیهای مورد نیاز ایشان برای ایفای نقش های اصلی آنها در دانشگاه را در ایشان ایجاد نماید.

۴) برنامه ریزی بخش اجباری توانمندسازی هیات علمی باید به گونه ای صورت گیرد که اساتید به دفعات و در طول زمان در ارتباط با موضوعات و حیطه های واجد الویت آموزش ببینند.

۵) برنامه توانمندسازی اساتید باید شامل دو بخش پیش از خدمت و در طول خدمت باشد .

۶) مراکز توسعه دانشگاهها باید اهداف و توانمندی های پایان دوره برنامه آموزشی پیش از خدمت توانمندسازی اساتید را برای یک دوره حداقل دو هفته ای (تعیین و به اطلاع اعضاء هیات علمی و مراجع ذیصلاح وزارتی برسانند.

۷) حداقل حوزه های ضروری دوره برنامه آموزشی پیش از خدمت توانمندسازی اساتید، باید شامل مباحث طرح درس، روش تدریس و ارزشیابی دانشجو باشد.

۸) روش آموزشی اساتید در برنامه های توانمندسازی باید علاوه بر روشهای کارگاهی شامل تجربه نظارت شده و بازخورد بر تجربه باشد.

۹) مراکز توسعه دانشگاهها به منظور دستیابی به توانمندیهای آموزشی در اساتید باید به ایجاد جوامع یادگیری تجربی، اجرای برنامه ریزهای تدریس و مربی گری همتایان اقدام نمایند.

۱۰) بهتراست بخشی از برنامه های توانمندسازی اساتید از طریق آموزش خودمحرور (مجازی و غیرمجازی) انجام شود..

۱۱) بهتراست برای اساتید تازه وارد ، تا یکسال از میان اساتید برجسته در آموزش فردی به عنوان منتور تعیین شود تا هم بر عملکرد آموزشی فرد نظارت نموده و هم راهنمایی های لازم برای ارتقاء مهارت های تدریس را در محیط واقعی ارائه نماید.

۱۲) برنامه های توانمند سازی اساتید باید به نوعی طراحی و اجرا گردد که هیات علمی در حین آموزش و پس از آن بازخوردهای مناسب از اجرای عملی آموزه های خود دریافت نمایند.

۱۳) توصیه میشود ارزشیابی توانمندیهای تدریس اساتید پس از پایان دوره آموزشی پیش از خدمت و قبل از هر نوبت ارتقاء علمی، با روشهای ارزشیابی عملکرد آموزشی از جمله ارزشیابی عینی ساختارمند تدریس مورد ارزیابی قرارگیرد (OSTE) .

۱۴) توصیه میشود بخش هایی از برنامه توانمندسازی اساتید دانشگاهها در مراکز توسعه بصورت دوره های انتخابی با مضامین پیشرفته آموزشی ترتیب داده شود تا اساتید بتوانند بنا به علائق شخصی خود در حیطه های مختلف آموزش، دانش و تجربه خود را ارتقاء دهند.

کمیته توانمند سازی اساتید نیز، با اتکاء بر رسالت خود و با موشکافی دقیق چالش های موجود در برنامه های توانمند سازی اساتید در سطح دانشگاه ها، با سرلوحه قرار دادن مفاد سند توسعه کیفی آموزش مصوب وزارت متبوع، به منظور متحول نمودن شیوه های توانمند سازی اساتید اقدام به تدوین دستوالعملی متمم بر سیاست های توانمند سازی اعلام شده از سوی وزارتخانه نموده است. به منظور ساری و جاری نمودن این سیاست ها، تلاش شده است این دستوالعمل متناسب با هر سطح - از سطح دانشگاه ها تا سطح اساتید/ کارشناسان آموزشی که گروه هدف این سیاست ها می باشد - بصورت جداگانه تدوین گردد. لذا شایسته است هر یک از عزیزان دانشگاهی با سرلوحه قرار دادن دستوالعمل مرتبط با حیطه سازمانی و فعالیت خود، در مسیر تعالی و کیفیت آموزش در بخش توانمند سازی اساتید گام بردارد.

این بخش به تفکیک در ۴ سطح تدوین گردیده است:

۱- در سطح دانشگاه ها و مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

۲- در سطح دفاتر توسعه مستقر در دانشکده ها و بیمارستان های آموزشی  
۳- در سطح گروه های آموزشی  
۴- در سطح اساتید، کارشناسان آموزشی  
در ادامه به شرح این دستورات عمل می پردازیم . قطعاً نظرات تکمیلی همه اساتید بر غنای آن خواهد افزود.

### **در سطح دانشگاه ها و مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (EDCs):**

دانشگاه ها با توجه به استراتژی های مطالعاتی پیرامون موضوعات متنوع و متعدد، از همه کسانی که در جامعه علمی و آکادمیک دانشگاه، نقش و شرکت داشته باشند حمایت و پشتیبانی می کند. مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی نیز که بعنوان يك مرکز آموزشی تخصصی در دانشگاه عمل می کند میتواند با سرلوحه قرار دادن بندهای ذیل نقش فعالتری را در فعالیت های مطالعاتی و اجرای برنامه های توانمند سازی اساتید داشته باشد:

#### ۱- مراحل مطالعاتی

\*مرور، پایش و پیاده سازی سیاست های نوین توانمند سازی اساتید اعلام شده از سوی وزارت متبوع

\*ساماندهی و یکپارچه سازی واحد ها و بخش های متولی توانمند سازی اساتید در سطح دانشگاه خود

\*اهتمام بر تشکیل EDO ها در همه دانشکده ها و بیمارستان های آموزشی

\* برقراری ارتباط EDO ها در قالب شبکه ای در سطح دانشگاه

\*ایجاد ارتباط با سایر دانشگاهها در سطح ملی و بین المللی در جهت توسعه برنامه های توانمندسازی

\*شناسایی و معرفی روش های نوین آموزشی برنامه های توانمند سازی مبتنی بر شواهد

\*شناخت و استفاده از منابع مالی داخل و خارج دانشگاه برای اجرای برنامه های توانمند سازی اساتید

\*شناسایی منابع مالی جدید برای تجاری سازی محصولات آموزشی اساتید/کارشناسان آموزشی / دانشجویان

#### ۲- زمینه سازی

\*اختصاص دست کم دو جلسه در سال برای گزارش و هم اندیشی فعالیت های توانمند سازی اساتید در سطح دانشگاه با حضور مسولین کلیه EDO ها

\*اطلاع رسانی برنامه های جدید توانمندسازی در سطح کشور

\*حمایت از پیشنهادات برای افزایش تولید محصولات آموزشی برنامه های توانمندسازی

\*غنی سازی برنامه های توانمندسازی با توجه به الزامات آیین نامه های جدید ارتقاء

\*ایجاد سازوکارهای لازم برای پیوستن به شبکه EDC ها

\*تامین منابع آموزشی مختص توانمند سازی اساتید و کارشناسان آموزشی

۳- دانشجویی

\*حمایت از تشکیل کلاس ها با تاکید بر موضوعات آموزشی برای دانشجویان PhD و دستیاران

۴- ارزشیابی

\*اعمال مشوق برای اساتیدی که روش های نوین آموزشی و ارزشیابی را زودتر بکار می گیرند و گزارش پیامدهای آن

\*اعمال معادل سازی آموزشی فعالیت های علمی اساتید در ارزشیابی و ارتقاء

\*استقرار نظام جامع پایش، نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت در نظام آموزشی دانشگاه

\*افزایش وزن دوره های آموزشی آموزش مداوم به موضوعات آموزشی در راستای سیاست آموزش حین خدمت اساتید

\*تدوین نظام ارزشیابی کیفیت تدریس اعضای هیات علمی با توجه به توانمندی های آموزشی اساتید (از جمله ایجاد سازو کار لازم برای انجام ازمونهای OSTE)

(ماده ۲ آیین نامه ارزشیابی استاد)

\*نیاز سنجی آموزشی بر مبنای نقش های جدید آموزشی و اعلام نتایج به وزارت متبوع

\*پایش روند های موثر بر نظام توانمندسازی استادان علوم پزشکی ایران و جهان

\*اعطای گواهینامه معتبر به اساتید بابت تکمیل دوره های ویژه با محوریت

آموزشی

۵- برنامه ریزی

\*برنامه ریزی و اجرای برنامه های توانمند سازی بدو خدمت اساتید (اجباری) تا کسب مدارک یا گواهینامه معتبر

\*برنامه ریزی و اجرای برنامه های توانمند سازی حین خدمت اساتید (اجباری) تا کسب مدرک/گواهینامه معتبر

\*توانمند سازی کارشناسان مراکز توسعه و جذب و شناسایی کارشناسان ارشد آموزش پزشکی (MSc of medical education) در این مراکز

\*حمایت از تنوع برنامه های توانمندسازی

\*اقدام به ایجاد جوامع یادگیریتجربیمریگریهمتایان

### **📌 در سطح EDO ها مستقر در دانشکده ها و بیمارستان های آموزشی:**

دفاتر مطالعات و توسعه آموزش در دانشکده ها و بیمارستانهای آموزشی (EDOs)، به عنوان بازوی اجرایی مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (EDC) طرح ریزی و



تشکیل شده اند و انتظار می رود که تمامی فعالیتهای مرکز در قالب کوچکتر دردفاتر توسعه آموزش نمود یابد. پیروی از بندهای ذیل می تواند بعنوان راهنمایی برای دفاتر توسعه عمل نماید:

- ۱) تعامل سازنده با EDC برای پیگیری برنامه ها و مشاوره
- ۲) جذب دانشجویان PhD و مقطع تحصیلات تکمیلی رشته آموزش پزشکی برای فعالیت در EDO ها
- ۳) اولویت بندی اجرای برنامه های ارتقا کیفیت آموزش گروه ها
- ۴) تمهید دسترسی به شبکه پشتیبان آموزشی برای اعضای هیات علمی دانشکده
- ۵) جذب منابع انسانی و مالی متنوع (از سایر رشته ها و منابع) برای ساخت و تولید بسته های آموزشی استاندارد
- ۶) ایجاد سازوکار لازم برای تسهیل دریافت ایده ها و بازخورد آموزشی دانشجویان
- ۷) شناسایی و تهیه بانک اطلاعاتی اساتید توانمند آموزشی و دعوت افتخاری از آنان برای حضور و اخذ مشاوره در EDO
- ۸) بکارگیری روش های توانمند سازی اعضای هیات علمی موفق سایر مراکز آموزشی دانشگاه در EDO
- ۹) اطلاع رسانی نظام ارزشیابی توانمندسازی اساتید در موضوعات آموزشی (از جمله تشریح امکان شرکت در آزمون های OSTE)

۱۰) زمینه سازی مناسب برای اجرای برنامه های تجربه نظارت شده، بازخورد بر تجربه و ... در برنامه های توانمند سازی اساتید

۱۱) بهینه سازی فضا و زیر ساخت های آموزشی مورد نیاز گروه های آموزشی برای رقابت سازنده آموزشی

۱۲) ایجاد سازو کار اختصاصی برای تشکیل شبکه های اجتماعی تعاملی بین گروه های آموزشی خاص موضوعات آموزشی

۱۳) تهیه آرشيو غنی از پیامدها و دستاوردهای آموزشی، برای بهره برداری آموزشی اساتید، کارشناسان آموزشی و دانشجویان مشتاق

۱۴) زمینه سازی برای اجرای خودارزیابی های گروهی در میان اساتید بر موضوع خاص آموزشی

۱۵) هماهنگی میان گروه های آموزشی دانشکده برای هم افزایی فعالیت های توانمندسازی اساتید

#### **▣ در سطح گروه های آموزشی:**

در برنامه های توانمند سازی اساتید، گروه های آموزشی با لحاظ نمودن موارد ذیل می توانند نقش های برنامه ریزی برای ارتقا آموزش، حمایت، ارزیابی و **بازخورد** خود را ایفا نموده و علاوه بر تربیت نیروی انسانی مورد نیاز جامعه، نقش پیشگامی خود را در ارتقاء سطح علمی جامعه ایفا نمایند.

۱. تشکیل جلسات ماهیانه اساتید گروه برای حل مسایل آموزشی و ارتقا آموزش
۲. نیازسنجی آموزشی از اساتید و برنامه ریزی برای رفع آن
۳. جمع آوری و مدیریت پیشنهادات سازنده برای افزایش کیفیت آموزش
۴. تشویق و زمینه سازی ارزیابی از کلاس همتایان و روبه نمودن آن در گروه
۵. اطلاع رسانی به اساتید برای تولید بسته های آموزشی
۶. تنظیم و گزارش برنامه های آموزشی گروه به EDO
۷. نظارت بر آموختنما (Portfolio) های استادان
۸. تمهید تشکیل دوره های توانمند سازهای پایه آموزشی برای کلیه دستیاران آموزشی گروه
۹. تشویق دانشجویان جهت انجام پایان نامه های با موضوعات آموزشی و بکارگیری نتایج از پایان نامه های دانشجویی آموزشی به منظور رفع معضلات آموزشی گروه
۱۰. انجام ارزشیابی عملکرد سالانه بر اساس قرارداد کاری اول سال از هر استاد
۱۱. تدوین راهنمای ارتقاء حرفه ای برای اعضای گروه
۱۲. ارایه بازخورد بر عملکرد آموزشی استادان بر اساس آموختنما
۱۳. ارایه مشاوره برای برنامه ارتقاء حرفه ای هر استاد (نظیر نحوه شرکت در آزمون های OSTE)

۱۴. احتساب زمان اختصاص یافته به برنامه های توانمند سازی آموزشی (مجازی، حضوری، خود آموزی) برای هر استاد در ردیف برنامه های کاری موظف
۱۵. حمایت از اساتید برای شرکت در برنامه های ملی و بین المللی با موضوع آموزش
۱۶. معرفی منابع و سایت های فعال در زمینه توانمند سازی اساتید و برقراری امکان دسترسی ایشان
۱۷. ثبت هر گونه ارتقاء عملکردی آموزشی اساتید و گزارش آن به EDO و EDC دانشگاه
۱۸. تشویق اساتید به تحقیق و پژوهش آموزشی و حمایت و تمهید کمک فنی به ایشان برای انتشار نتایج
۱۹. اتخاذ تدابیر برای تکمیل دوره های آموزشی سطح مبتدی پس از ۳ سال از پذیرش بعنوان عضو هیات علمی
۲۰. انتخاب منتور برای استادان تازه وارد به گروه در راستای برنامه های مربی گری همتایان، بازخورد تجربه شده
۲۱. حضور در کلاس همتایان با هماهنگی با ایشان و گروه و ارائه پیشنهادات کتبی سازنده

**در سطح اساتید:**

در اجرای برنامه های توانمند سازی نقش ایجابی و تاثیر گذاری اساتید، بسیار تعیین کننده و تضمین کننده ی کیفیت آموزش در سطح دانشگاه ها است. لذا انتظار همیاری و پیروی ایشان از موارد ذیل مطلوب است:

۱. تدوین و ارائه طرح ارتقاء سالانه خود با مشورت راهنما و تایید مدیر گروه
۲. تهیه اموخت نما برای مستندسازی تجارب آموزشی و فعالیت های طرح ارتقا
۳. پیگیری فعال ارتقا آموزشی خود با شرکت در کلاس های آموزشی حضوری و مجازی واستفاده از سایر منابع آموزشی (نظیرحضور فعال در شبکه مجازی EDO ها)
۴. به اشتراک گذاری آموزه های آموزشی با اساتید گروه در جلسات ماهانه گروه با موضوع آموزش
۵. ارائه پیشنهادات و نقد سازنده برای افزایش کیفیت آموزش در گروه
۶. پذیرش دعوت همتایان برای حضور در کلاس شان و با هماهنگی گروه و ارائه پیشنهادات کتبی سازنده
۷. دعوت از اساتید گروه برای بازدید از کلاس ها و دریافت پیشنهادات سازنده و اعمال آن ها
۸. انجام خود ارزیابی با شیوه های متعدد به منظور حفظ صلاحیت ها و مسئولیت های آموزشی خود در هر نیمسال
۹. به کارگیری روش های نوین آموزشی و ارزشیابی در محیط واقعی آموزش

۱۰. تلاش جهت کسب خیرگی آموزشی
۱۱. انجام و یا مشارکت در اجرای پروژه های تحول آموزشی

جدول ۱: معرفی توانمندی های اصلی و زیر توانمندی های آنها برای اعضاء هیات علمی

Sub competencies	Brief description of competency	competenciesdomain	Com. Number
<ul style="list-style-type: none"> <li>- مهارت کار با کامپیوتر، نرم افزار های بانک اطلاعاتی، اینترنت و فرامین جستجو در پایگاه های اطلاعاتی را نشان می دهد.</li> <li>- با مهارتی که در زبان انگلیسی دارد می تواند از منابع آموزش پزشکی بهره برداری آموزشی کرده و در مورد موضوعات آموزش پزشکی مطلب می نویسد.</li> <li>- شیوه های دسترسی به کلیه منابع آموزش پزشکی اعم از کتب، مجلات، پایگاهها و بانکها یا اطلاعاتی، ... را به نمایش میگذارد.</li> </ul>	<p>با استفاده از <u>دانش پایه کامپیوتر و اینترنت و مهارت کافی در زبان انگلیسی</u> از انواع منابع آموزش پزشکی استفاده کند.</p>	General academic skills	Competency 1
<ul style="list-style-type: none"> <li>- رفتار حرفه ای را در آموزش نمایش می دهد و برای دانشجویان ایفاگر نقش الگو (role model) است.</li> <li>- رفتار حرفه ای را در محیط های آموزشی را با همتایان نمایش میدهد و برای همتایان ایفاگر نقش الگو (role model) است</li> </ul>	<p>در محیط های آموزشی رفتار حرفه ای را در تعامل با <u>دانشجویان و همتایان از خود نشان می دهد و برای آنان الگو</u> است.</p>	professionalism	Competency 2
<ul style="list-style-type: none"> <li>- از منابع آموزشی داخل و خارج از سیستم آموزشی خود برای فراهم نمودن یاددهی و یادگیری استفاده می کند.</li> <li>- فراگیر از منابع آموزشی داخل و خارج از سیستم آموزشی خود برای فراهم نمودن، بهینه کردن سیستم آموزشی استفاده می کند.</li> </ul>	<p>با شناخت کامل ساختار سیستم آموزشی خود از <u>منابع آموزشی داخل و خارج از سیستم آموزشی خود</u> برای بهبود یاددهی و یادگیری، ایجاد تغییر در محیط آموزشی، و تقویت سیستم های آموزشی استفاده می کند.</p>	System based practice	Competency 3

<ul style="list-style-type: none"> <li>- با استفاده از شیوه‌های مناسب ارتباطی فراگیری دانشجویان را تسهیل می‌نماید</li> <li>- با استفاده از شیوه‌های مناسب ارتباطی فراگیری با هم‌تایان و کارکنان ارتباط مناسب برقرار می‌کند.</li> </ul>	<p>با استفاده از اصول مهارت‌های ارتباطی (فردی و گروهی) یادگیری دانشجویان و برقراری ارتباط با هم‌تایان و کارکنان را تسهیل می‌نماید</p>	<p>Communication skills</p>	<p>Competency 4</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- برای ارتقاء ظرفیت آموزشی خود به یادگیری مادام‌العمر اقدام می‌کند.</li> <li>- برنامه‌ها و روندهای آموزشی را پایش نموده و برای ارتقاء آن‌ها اقدام می‌کند.</li> </ul>	<p>برای ارتقاء ظرفیت آموزشی خود و سیستم آموزشی اش و تعالی فعالیت‌های آموزشی خود به یادگیری مادام‌العمر اقدام می‌کند.</p>	<p>Practical based reflection &amp; improvement</p>	<p>Competency 5</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- تدریس: با بهره‌گیری از علم روانشناسی آموزشی و کاربرد تکنولوژی‌های نوین آموزشی روش تدریس متناسب هر جایگاه آموزشی (کلاس و بالین ...) را انتخاب و اجرا می‌نماید</li> <li>- طراحی: برای هر موقعیت آموزشی، برنامه آموزشی مناسب را طراحی می‌کند.</li> <li>- ارزشیابی: شیوه مناسب ارزیابی برای سنجش پیشرفت تحصیلی دانشجو را طراحی و اجرا می‌کند.</li> <li>- تحقیق: هدایت و نظارت پژوهش‌های آکادمیک را به انجام می‌رساند.</li> </ul>	<p>عضو هیات علمی همه وظایف آموزشی خود در برابر دانشجو بخوبی انجام می‌دهد.</p>	<p>Education</p>	<p>Competency 6</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- همواره بر ارتقاء عملکرد و هویت حرفه‌ای فراگیران تمرکز سازنده دارد..</li> <li>- همواره بر ارتقاء عملکرد و هویت حرفه‌ای هم‌تایان و کارکنان تمرکز سازنده دارد.</li> </ul>	<p>همواره نقش و تاثیر مثبت و دانی را بر ارتقاء افراد (اساتید و کارکنان) ایفاء می‌کند.</p>	<p>Mentorship</p>	<p>Competency 7</p>

جدول ۲: معرفی زیر توانمندی های اصلی برای نقش محوری مدرس اعضای هیات علمی

Sub competencies	Sc Code	Brief description of competency	C Code
با استفاده از فناوری اطلاعات ، کسب، مدیریت و ارایه اطلاعات را انجام می دهد.	۱	General academic skills (GAS)	C1 GAS
منابع آموزش پزشکی و تخصصی را درک می نماید و مکاتبات و گزارش های علمی را تهیه می کند.	2	با استفاده از دانش پایه کامپیوتر و اینترنت و مهارت کافی در زبان انگلیسی از انواع منابع آموزش پزشکی استفاده کند.	
منابع و شواهد آموزشی و تخصصی مورد نیاز خود را جستجو نموده و به آن دسترسی می یابد	3		
رفتار حرفه ای را در آموزش نمایش میدهد و برای دانشجویان ایفاگر نقش الگو (role model) است	1	Professionalism(PR)  در محیط های آموزشی رفتار حرفه ای را در تعامل با دانشجویان و همتایان از خود نشان میدهد و برای آنان الگو حرفه ای است.	C2
از منابع آموزشی داخل و خارج از سیستم آموزشی خود برای فراهم نمودن یاد دهی و یادگیری بهینه استفاده می کند	1	System based practice (SBP)  با شناخت کامل ساختار سیستم آموزشی خود از منابع آموزشی داخل و خارج از سیستم آموزشی برای ایجاد محیط آموزشی مناسب و تقویت سیستم های آموزشی استفاده میکند.	C3

<p>با استفاده از شیوه‌های مناسب ارتباط فراگیری دانشجویان را تسهیل می‌نماید</p>	<p>1</p>	<p>Communication skills (CS) با استفاده از اصول مهارت‌های ارتباطی (فردی و گروهی) یادگیری دانشجویان را تسهیل می‌نماید</p>	<p>C4</p>
<p>برای ارتقاء ظرفیت آموزشی خود به یادگیری مادام العمر اقدام میکند.</p>	<p>1</p>	<p>Practical based reflection &amp; improvement (PBI) برای ارتقاء ظرفیت آموزشی خود به یادگیری مادام العمر اقدام میکند.</p>	<p>C5</p>
<p>تدریس:گیری از علم روانشناسی آموزشی و کاربرد تکنولوژی های نوین آموزشی روش تدریس متناسب در جایگاه آموزش (کلاس و بالین ...) را انتخاب و اجرا می‌نماید</p>	<p>1</p>	<p>Education(EC) عضو هیات علمی همه وظایف آموزشی خود در برابر دانشجو انجام میدهد.</p>	<p>C6</p>
<p>طراحی:در هر جایگاه آموزشی برنامه آموزشی مناسب را طراحی می کند.</p>	<p>2</p>		
<p>ارزشیابی: شیوه مناسب ارزیابی برای سنجش پیشرفت تحصیلی دانشجو را طراحی و اجرا میکند.</p>	<p>3</p>		
<p>همواره بر ارتقاء عملکرد و هویت حرفه‌ای فراگیران تمرکز سازنده دارد..</p>	<p>1</p>	<p>Mentorship (ME) همواره نقش و تاثیر مثبت و دائم برابر ارتقاء افراد ( دانشجویان، اساتید و کارکنان) ایفاء میکند.</p>	<p>C7</p>

روند نمای توانمندی‌ها (chartsMilestone)

MC1

GAS1			
با استفاده از فناوری اطلاعات کسب، مدیریت و ارزیابی اطلاعات را انجام می‌دهد.			
سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
الگوی استفاده مناسب از منابع و فناوریهای اطلاعات را به نمایش می‌گذارد	الگوی استفاده مناسب از منابع و فناوریهای اطلاعات را به نمایش می‌گذارد	<p>با استفاده موثر از کامپیوتر، آرشيو در تدریس و به روز از منابع آموزشی تهيه مي‌کند.</p> <p>مواد آموزشی تدوين شده با نرم افزار های متنی را ویرایش و ارتقاء می دهد از منابع آموزشی مبتنی بر وب به طور موثر برای تسهیل تجربه یادگیری فراگیران استفاده می کند.</p> <p>ابزارهای هوشمند را در مدیریت کلاس به طور موثر به کار می گیرد.</p>	<p>نقش کامپیوتر در تسهیل کار با داده ها، تهیه مواد ارائه آموزشی و تسهیل مدیریت کلاس و تدریس را باز می شناسد.</p> <p>از نرم افزارهای متنی مثل Word و power point برای ذخیره و نمایش اطلاعات در کلاس استفاده می نماید.</p> <p>برای حفظ و آرشيو منابع آموزشی، تهیه مواد آموزشی بصری، از کامپیوتر، تبلت یا گوشی هوشمند استفاده می کند.</p>



MC2

GAS2

تابع آموزش پزشکی و تخصصی را درک می‌نماید و مکاتبات و گزارش‌های علمی را تهیه می‌کند.

سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
<p>الگوی مناسب درک متون و نگارش علمی را به نمایش می‌گذارد</p>	<p>درک مطلب به زبان انگلیسی در سطح پیشرفته (IELTS 7) دارد و اکثر متون علمی رشته تخصصی خود و آموزشی که در آن از صنایع ادبی هم استفاده شده یا عبارات اصطلاحی زیاد دارد درک می‌کند.</p> <p>ایده‌های مطرح شده در متن را به درستی دسته‌بندی می‌نماید.</p> <p>گزارش علمی با زبان شیوا و با انتخاب واژه مناسب می‌نگارد.</p> <p>مکاتبات رسمی را به آسانی انجام می‌دهد.</p>	<p>درک مطلب به زبان انگلیسی در سطح متوسط (IELTS 5) دارد و اکثر متون علمی رشته تخصصی خود و آموزش پزشکی را در می‌یابد.</p> <p>ایده‌های متفاوت و گاه متناقض متن را دسته‌بندی می‌نماید.</p> <p>نگارش گزارش علمی به زبان ساده را انجام می‌دهد.</p> <p>نامه‌نگاری انجام می‌دهد.</p>	<p>درک مطلب به زبان انگلیسی در سطح اولیه و متوسط (IELTS 4, low intermediate) دارد.</p> <p>متونی را که بدون پیچیدگی‌های ادبی در رشته تخصصی و حوزه آموزش نگاشته شده‌اند را با صرف وقت در می‌یابد.</p> <p>برای درک موارد عدم قطعیت در متون به کمک نیاز دارد.</p> <p>برای نگارش متن علمی یا نامه به کمک نیاز دارد.</p>

MC3

**GAS3**

منابع و شواهد آموزشی و تخصصی مورد نیاز خود را جستجو نموده و به آن دسترسی می‌یابد

سطح ۱	سطح ۲	سطح ۳	سطح ۴
اهمیت جستجو در منابع آموزشی و یا پایگاه های داده ای را باز می شناسد. با استفاده از موتورهای جستجو های عمومی (گوگل، التا ویستا، ...) و واژگان کلیدی موضوع مورد نظر خود را جستجو می نماید.	با استفاده از موتورهای جستجوی عمومی، ساختن عبارات استعلام (Inquiry statement) موضوع مورد نظر خود را جستجو می نماید در پایگاه های تخصصی آموزشی مثل Eric و .... به جستجو می پردازد.	برای جستجوی مورد نظر خود راهبرد جستجو طراحی می کند. و بر اساس آن موضوع مورد نظر خود را جستجو می نماید. در مورد کیفیت شواهد به دست آمده قضاوت می‌نماید	الگوی جستجو و دستیابی به شواهد را به نمایش می‌گذارد

**MC4****PR1**

رفتار حرفه ای را در آموزش نمایش می دهد و برای دانشجویان ایفاگر نقش الگو (role model) است.

سطح ۱	سطح ۲	سطح ۳	سطح ۴
اهمیت عضویت به عنوان هیات علمی دانشگاهی را در می یابد و کدهای اخلاق حرفه ای آموزشی را باز می شناسد.	در می یابد که بروز بودن و ارائه بهترین استاندارد در خدماتی که ارائه می دهد (آموزش، درمان، ...) از عناصر اصلی رعایت حرفه ای گری است درانجام وظایف خود در برابر دانشجویان رعایت ارزشها و کدهای اخلاقی را به نمایش می‌گذارد.	به عنوان یک الگوی حرفه ای گری رفتار می نماید تا فراگیران را به سمت الگوی حرفه ای رهنمون سازد. در برابر اعمال خود پاسخگو است. تعهد به ارائه بهترین استاندارد در خدماتی که ارائه می دهد (آموزش، درمان، ...) را به نمایش می‌گذارد	همواره رفتار یک الگوی حرفه ای گری را نمایش می دهد.

**MC5**

**SBP1**

از منابع آموزشی داخل و خارج از سیستم آموزشی خود برای فراهم نمودن یاددهی و یادگیری بهینه استفاده می‌کند.

سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
<p>راههای ارتقاء عملکرد گروهی را بر اساس شناخت فرصت ها، منابع و امکانات و محدودیت های سیستم بیرونی و اولویت های سازمانی طراحی می کند.</p> <p>سیستم را تشویق و اجرای آن ها را پیگیری می نماید.</p>	<p>تعهد به رعایت مقررات و آیین نامه های جدید را در آموزش به نمایش می گذارد.</p> <p>راههای ارتقاء فردی و گروه آموزشی را بر اساس چارچوب ها و ساختار ها و قوانین و آیین نامه ها و ... طراحی و اجرا می نماید.</p>	<p>در می یابد ساختار دانشگاهی، دانشکده ای، گروهی و آیین نامه های فرادست و دستورالعمل های دانشکده و گروه چه انتظارات، چارچوب ها و اهدافی را مد نظر دارند و بر این اساس چه رفتار و عملکردی از وی مورد انتظار است.</p>	<p>اهمیت شناخت مقررات و ساختار های رسمی و غیر رسمی آموزشی را درک می نماید.</p> <p>قوانین و آیین نامه های ناظر به عملکرد هیات علمی آموزشی را درک می کند.</p> <p>ساختاری که در آن مشغول به کار است را به درستی باز می شناسد.</p>

**MC6****CS1**

با استفاده از شیوه های مناسب ارتباط فراگیری دانشجویان را تسهیل می نماید

سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
<p>به عنوان الگوی استفاده از مهارت های ارتباطی در تعامل با دانشجویان و همکاران عمل می کند.</p>	<p>تعارضات دانشجویان در کارهای گروهی را حل می کند.</p> <p>مهارت های ارتباطی خود را برای ایجاد انگیزه در فراگیران به کار می گیرد.</p>	<p>مهارت ارتباطی را در تدریس به طور موثر به کار می گیرد.</p> <p>بازخورد مناسب به دانشجویان می دهد. محیطی امن برای تعامل با دانشجویان فراهم می آورد و شنیدار نظرات دانشجویان است.</p>	<p>اهمیت به کارگیری مهارت های ارتباطی مناسب در ارتقاء عملکرد آموزشی را باز می شناسد.</p> <p>امکان ارتقاء مهارت ارتباطی را با آموزش باز می شناسد.</p>

**MC7**

**PBI1**

برای ارتقاء ظرفیت آموزشی خود به یادگیری مادام العمر اقدام می کند.

سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
الگوی یادگیری مادام العمر را به نمایش می گذارد.	فرایند باز اندیشی و اصلاح روش های آموزشی را به عنوان بخشی از فرآیند معمول کاری خود انجام می دهد.  نقاط ضعف و قوت خود را شناسایی می نماید.  برای خود اهداف آموزشی مبتنی بر خود نیازسنجی تعیین می کند.  برنامه ریزی برای رسیدن به این اهداف انجام داده و برنامه خود را اجرا و ارزشیابی می نماید.  در برنامه ریزی خود از منابع و فرصت های توانمندسازی موجود استفاده می کند.	به طور مداوم عملکرد آموزشی خود را مورد باز اندیشی قرار داده و ارزیابی می کند.  به طور فعال برای گرفتن بازخورد در مورد فعالیت های آموزشی خود اقدام می کند  بر اساس نتایج ارزیابی و بازخوردها روش آموزش خود را اصلاح می نماید.	اهمیت توجه به ارتقاء عملکرد و ارزیابی مستمر باز اندیشی در مورد آن را در می یابد.

**EDU1**

تدریس: با بهره گیری از علم روانشناسی آموزشی و کاربرد تکنولوژی های نوین آموزشی روش تدریس متناسب در جایگاه آموزش (کلاس و بالین ...) را انتخاب و اجرا می نماید

سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
<p>الگوی آموزش اثر بخش رابه نمایش می گذارد .</p>	<p>بازاندیشی و فراهم کردن بازخورد از تدریس خود را در اکثر تدریسهای خود انجام میدهد و براساس آن کیفیت و روش تدریس خود را ارتقا میدهد.</p> <p>محیط یادگیری ایجاد مینماید که با افزایش انگیزه دانشجویان یادگیری آنها را تسهیل نماید.</p> <p>روشهای آموزشی فراگیر محور بخش عمدهای از فعالیتهای تدریس وی را تشکیل می دهد</p> <p>از روشهای یادگیری الکترونیک در تعمیق و تسهیل یادگیری فراگیران استفاده می نماید</p>	<p>در فعالیت های آموزشی وزن بیشتری برای تاثیر آن بر دانشجو در برابراچه خود انجام می دهد در نظر می گیرد</p> <p>از رویکردهای افزایش انگیزش دانشجویان برای یادگیری استفاده می نماید.</p> <p>روشهای آموزشی مورد استفاده تنوع بیشتری می یابد و از روشهای فراگیر محور به طور موردی استفاده می نماید .</p> <p>در تدریس خود از فناوری های یادگیری الکترونیک بهره میگیرد</p>	<p>. عوامل تسهیل گر یادگیری دانشجویان و راهبردهای موثر آموزشی را باز می شناسد</p> <p>در فعالیت های آموزشی آنچه خود انجام می دهد وزن بیشتری از تاثیر آن بر دانشجو دارد.</p> <p>(Teacher centeredness Vs Learner centeredness)</p> <p>روشهای آموزشی مورد استفاده و محدوداست .</p> <p>نقش انگیزش در یادگیری دانشجویان را درک می کند</p>

MC9

EDU2			
طراحی: در هر جایگاه آموزشی برنامه آموزشی مناسب را طراحی می کند.			
سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
الگوی طراحی آموزشی اثر بخش را به نمایش می گذارد.	<p>طرح های آموزشی خود را مداوم ارزیابی و ارتقا می دهد .</p> <p>سازماندهی و طراحی دوره آموزشی را خود انجام می دهد و بر اساس آن تدریس می کنند .</p> <p>در طراحی آموزشی دوره ها حداکثر استفاده را از محیط و امکانات یادگیری الکترونیک برای تسهیل یادگیری دانشجویان بعمل می آورد.</p> <p>به تفاوت های یادگیری دانشجویان حساسیت نشان می دهد و در طراحی آموزشی خود تجارب یادگیری متنوعی را برای پاسخ به این تفاوت ها طراحی می آورد .</p>	<p>مواد درسی خود را سازماندهی می کند و براساس آن تدریس می کند</p> <p>برخی مواد آموزشی را به شکل الکترونیک طراحی می نماید.</p>	<p>طرح های کارآمد آموزش را تشخیص می دهد .</p> <p>مواد درسی مشخص را با سازماندهی از پیش موجود تطبیق می دهد</p>

MC10

**EDU3**

ارزشیابی: شیوه مناسب ارزیابی برای سنجش پیشرفت تحصیلی دانشجو را طراحی و اجرا می کند.

سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
الگوی طراحی استاندارد آزمون را به نمایش می گذارد.	از ارزشیابی تکوینی و بازخورد به شکل موثر در کنار ارزشیابی نهایی استفاده می نماید . اکثر پرسشها و آزمون هایی که طراحی می نماید استاندارد است	روش های مورد استفاده در ارزشیابی دانشجو تنها از روش های سنتی مورد استفاده گروه استفاده می کند . تنها بخشی از پرسشها و آزمونهای که طراحی مینماید استاندارد است.	اهمیت و ارزشیابی برای افزایش کیفیت فارغ التحصیلان را در می یابد . ارزشیابی برای اطمینان از یادگیری دانشجویان را تنها به شکل ارزشیابی های نهایی در طراحی آموزشی استفاده می نماید .

**MC11****ME1**

همواره بر ارتقاء عملکرد و هویت حرفه ای فراگیران تمرکز سازنده دارد.

سطح ۴	سطح ۳	سطح ۲	سطح ۱
الگوی یک منتور کامل را به نمایش می گذارد.	انتظارات از فرآیند منتوری رابطه منتور فراگیر را به روشنی بیان می کند. به فراگیر در ارزیابی عملکرد و طراحی راههای ارتقا کمک و راهنمایی می کند. مراحل شکل گیری هویت حرفه ای را تشخیص می دهد و براساس وضع دانشجو برای تقویت هویت حرفه ای دانشجو وی را راهنمایی می کند .	از فراگیر حمایت می کند. وی را تشویق می نماید. به او انگیزه می دهد .	

# “Faculties’ as a Teacher” Curricular Map

Com. List Faculties Level	General academic skills	Education	Communication skills	professionalism	Systembased practice	Practical based reflection & improvement	Mentorship
	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment
associate Professor	<b>GAS4</b>	<b>EDU4</b>	<b>CS4</b>	<b>PR4</b>	<b>SBP</b>	<b>PBI4</b>	<b>ME4</b>
	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment
Late on service (Assistant Prof)	<b>GAS3</b>	<b>EDU3</b>	<b>CS3</b>	<b>PR3</b>	<b>SBP</b>	<b>PBI3</b>	<b>ME3</b>
	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment	Assessment
Early on service (Assistant Prof)	<b>GAS2</b>	<b>EDU2</b>	<b>CS2</b>	<b>PR2</b>	<b>SBP</b>	<b>PBI2</b>	<b>ME2</b>
	Entry requirement	Entry requirement	Entry requirement	Entry requirement	Entry requirement	Entry requirement	Entry requirement
Pre-service	<b>GAS1</b>	<b>EDU1</b>	<b>CS1</b>	<b>PR1</b>	<b>SBP</b>	<b>PBI1</b>	<b>ME1</b>



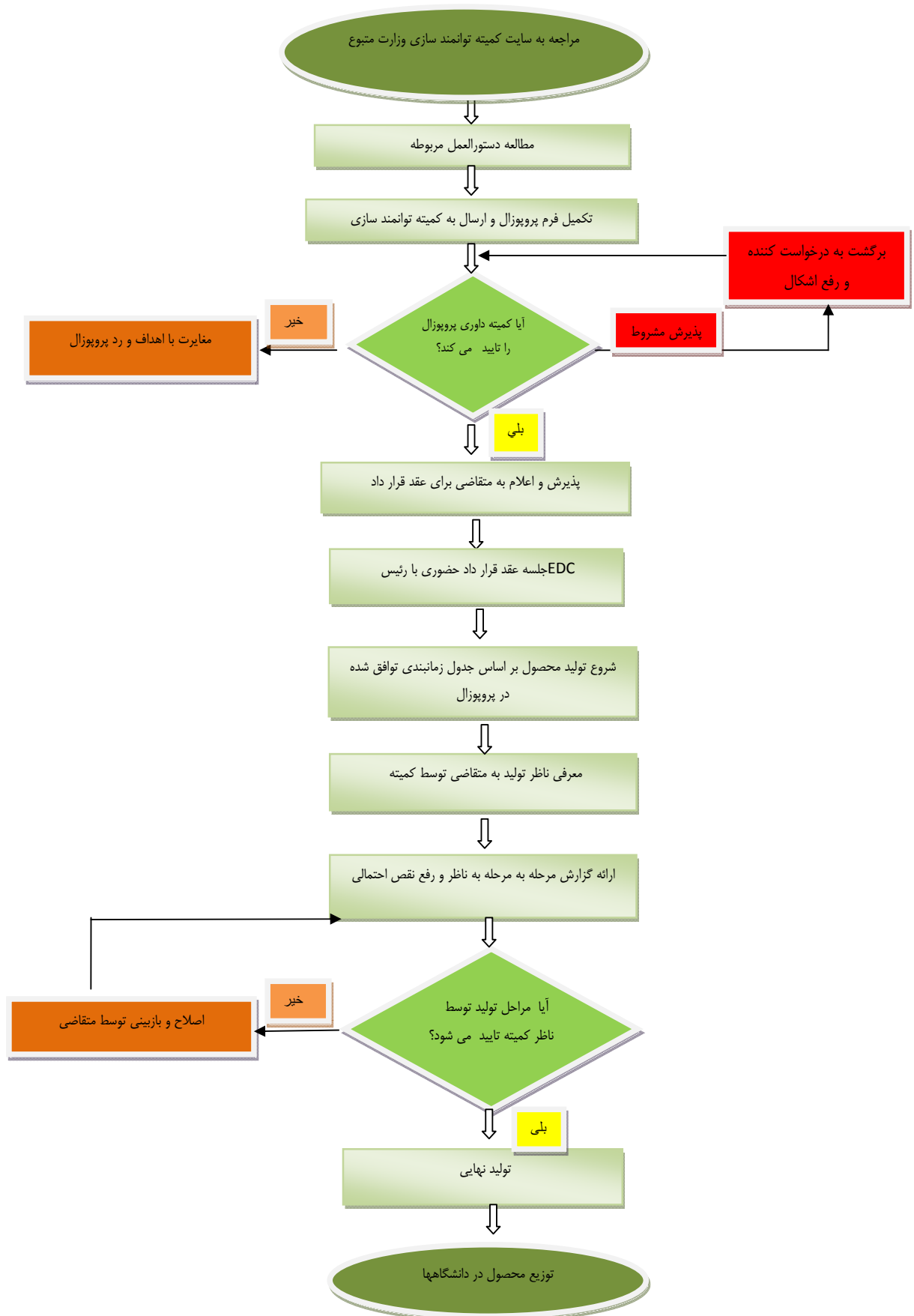
## روش ارزشیابی هر مقطع

۱. آموختنما (پورتفولیو) آموزشی

۲. بازخورد چندمنبعی

۳. مشاهده‌گر بیرونی

## فرآیند درخواست تولید محصول آموزشی توانمند سازی اساتید



## ✓ دستورالعمل تکمیل فرم پیشنهادیه درخواست تولید محصول

- ۱- بند الف) اسامی تمام مشارکت کنندگان در تولید که واجد حقوق معنوی اثر هستند.
- ۲- بند ب) وابستگی موسسه ای (دانشگاه یا انجمن علمی ....) در تولید محصول نهایی ذکر شود.
- ۳- بند پ) در این قسمت برجسته ترین مزایای محصول پیشنهادی در مقایسه با منابع آموزشی موجود ذکر شود.
- ۴- بند ت) مشخص گردد که محصول نهایی به صورت متنی، چند رسانه ای، بسته کارگاه یا دیگر فرصت های آموزشی .... خواهد بود.
- ۵- بند ث) تاریخ ارسال پیشنهادیه تکمیل شده به کمیته توانمند سازی قید گردد.
- ۶- شماره ۱: در این بخش حیطه ای که محصول نهایی به عنوان هدف توانمند سازی اعضای هیات علمی مد نظر قرار داده است شرح داده شده و ضرورت آن با ذکر نقایص موجود، اهمیت توانمندی منتج در ایفای نقش هیات علمی و نقص منابع موجود در رساندن اعضای هیات علمی به توانمندی مربوطه ذکر می گردد.
- ۷- شماره ۲: اهداف و مختصری از شرح محصول نهایی قید گردد.
- ۸- شماره ۳: تمامی مراحل تولید محصول از مرور متون تا تولید محصول نهایی به طور مشروح توضیح داده شود. بررسی متون شامل محصولات مشابه آموزشی و سایر تجربیات در ایران و جهان می گردد. گام های ساخت محصول از طراحی آموزشی تا تولید محصول نهایی با جزئیات کافی شرح داده شود.
- ۹- شماره ۴: هر گونه توضیح که لازم به ذکر می دانید و در بخش های قبلی پیشنهادیه نیامده است در اینجا قابل شرح است.
- ۱۰- شماره ۵: پیش بینی واقع بینانه از زمان تولید محصول در اینجا ذکر می گردد. در صورت لزوم زمان تولید محصول می تواند بیش از یکسال نیز باشد.
- ۱۱- شماره ۶: پیش بینی واقع بینانه بودجه برای تولید محصول نهایی در بازه زمانی قید شده ذکر گردد.

« بسمه تعالی »

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی  
مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی  
کمیته توانمند سازی

پیشنهادیه تولید محصول آموزشی

عنوان محصول به فارسی:	
عنوان محصول به انگلیسی:	
الف) تولید کنندگان محصول :	ب) محل تولید محصول:
پ) مزایای این محصول:	
ت) نوع محصول نهایی:	ث) تاریخ ارسال درخواست:
۱- توانمندی هدف و ضرورت تولید محصول:	
۲- اهداف و شرح محصول پیشنهادی :	
۱- .....	
۲- .....	
۳- .....	
۳- روش اجرا (مراحل اجرای تولید محصول به صورت گام به گام):	
الف) بررسی متون:	
ب) روش و مراحل تولید:	
مرحله اول :	
مرحله دوم :	
مرحله سوم :	
۴- ملاحظات:	

--

۵- پیش بینی زمان لازم برای اجرای کامل تولید محصول :

زمان اجرا به ماه											طول مدت	فعالیت‌های اجرایی طرح به تفکیک	ردیف	
۱	۱۱	۱۰	۹	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲				۱
۲														

۶- پیش بینی بودجه مورد نیاز به تفکیک هزینه های پرسنلی و سایر هزینه ها :

الف) هزینه پرسنلی با ذکر مشخصات کامل و میزان اشتغال هر يك و حق الزحمه آنها

نوع فعالیت	تخصیص فرد	تعداد افراد	کل ساعت کار برای تحقیق و تولید	حق الزحمه در ساعت (ریال)	جمع (ریال)

جمع کل هزینه های پرسنلی:

ب) سایر هزینه ها:

جمع کل هزینه ها :

عناوین پیشنهادی برای تولید محصولات آموزشی توانمند سازی اساتید

Course planning	۱- طراحی دوره آموزشی
Lesson Planning	۲- طراحی درس
Study guide planning	۳- طراحی راهنمای مطالعه
Case development	۴- طراحی مورد
Learning theories: principals & applications	۵- مبانی کاربردی نظریه های یادگیری
Lecture	۶- سخنرانی
Small group	۷- مهارت های تدریس در گروه کوچک
Case-based teaching	۸- تدریس بر اساس مورد
Problem-based learning	۹- آموزش مبتنی بر حل مساله
Laboratory teaching	۱۰- تدریس در آزمایشگاه
Ambulatory teaching	۱۱- تدریس در درمانگاه
Bedside teaching	۱۲- تدریس بر بالین بیمار
Morning report	۱۳- گزارش صبحگاهی
Skill lab	۱۴- آموزش در مرکز مهارت های بالینی
SPICES: Quality improvement strategies	۱۵- راهبرد های ارتقاء کیفیت
Journal club	۱۶- هدایت و تدریس در جلسات ژورنال کلاب
Basics of student assessment	۱۷- مبانی سنجش دانشجو
MCQ	۱۸- طراحی سوالات چهار گزینه ای
Extended matching	۱۹- طراحی سوالات جور کردنی گسترده
Structured oral exam	۲۰- آزمون شفاهی ساختار یافته
OSCE	۲۱- طراحی آزمون ساختار یافته عینی
Item analysis	۲۲- تجزیه و تحلیل سوالات
Blue print development	۲۳- طراحی نقشه آزمون
Feedback & Reflection	۲۴- باز خورد و ژرف اندیشی
Communication skills	۲۵- مهارت های ارتباطی و انتقال کلامی
Basics of E .learning	۲۶- مبانی آموزش الکترونیک

<b>E. lesson planning</b>	۲۷- طراحی درس در محیط الکترونیک
<b>Teaching with LMS</b>	۲۸- تدریس با کمک سامانه ی مدیریت یادگیری
<b>Professionalism for medical teachers</b>	۲۹- میانی حرفه ای گری برای مدرسان پزشکی
<b>Research supervision</b>	۳۰- ایفای نقش استاد راهنمای پایان نامه