



برنامه جامع ارتقاء کیفیت آموزشی بالینی مرکز آموزشی درمانی نیک نفس

عنوان بخشنامه: برنامه جامع ارتقاء کیفیت آموزشی	
کد بخشنامه: NH-ED-CEPE-01	
تاریخ تدوین: خرداد ماه ۱۴۰۱	تاریخ بازنگری: خرداد ماه ۱۴۰۱
	بازنگری خرداد ماه ۱۴۰۴



ماده ۱. مقدمه:

آموزش علوم پزشکی یک جریان مداوم و در حال توسعه است که به طور مکرر در حال به روز رسانی و ارتقا می باشد. اما در میان اجزای آموزش علوم پزشکی، آموزش در بالین به علت ماهیت نزدیک آموزش به فعالیت های بعدی دانشجوی، بسیار مهم و تاثیر گذار است. در نتیجه، هر موسسه آموزشی باید برنامه جامعی جهت به روز رسانی و ارزیابی کیفیت آموزش خود به ویژه در بخش بالین داشته باشد، در همین راستا دفتر مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی مرکز آموزشی درمانی نیک نفس با



همکاری مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه، برنامه جامع ارتقای کیفیت آموزش بالینی را با نگاه به اسناد بالا دستی و تجارب دانشگاه های پیشرو و همچنین نظر اساتید و خبرگان آموزش پزشکی و کلیه ذینفعان درگیر در آموزش تدوین نموده است.

ماده ۲. تعاریف:

۱. دانشگاه: دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان.
۲. بیمارستان: مرکز آموزشی-درمانی نیک نفس.
۳. معاون آموزشی: معاون آموزشی بیمارستان.
۴. دفتر مطالعات: دفتر مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی بیمارستان.
۵. گروه: گروه آموزشی زنان و زایمان.
۶. مدرس/مدرسین: کلیه اعضای هیئت علمی و غیر هیئت علمی با هر نوع رابطه استخدامی با دانشگاه که در تدریس دانشجویان مشارکت دارند.
۷. دانشجو/دانشجویان: کلیه دانشجویان رشته پزشکی عمومی دانشگاه اعم از روزانه، شبانه، شهریه پرداز، مهمان و غیره. به واسطه وجود تفاهم نامه های موجود بین بیمارستان و دانشکده های مختلف، سایر دانشجویان به غیر از دانشجویان پزشکی عمومی مشمول این برنامه نمی گردند.
۸. درس/دروس: کلیه دروس عملی، کارگاهی، کارآموزی و کارورزی دانشجویان. به علت اینکه دروس نظری در محدوده فعالیت دانشکده پزشکی دانشگاه تعریف شده اند، دروس نظری مشمول مفاد این برنامه نمی شود.



ماده ۳. اجزای برنامه:

۱. نیروی انسانی:

(۱) **مدرسين:** بدون شك يكي از كليدي ترين نقش ها در آموزش علوم پزشكي و به ويژه در بالين برعهده مدرسين

است. داشتن تعداد كافي از مدرسين به روز و از آن مهمتر، به روز نگه داشتن آنها در زمينه آموزش پزشكي قطعاً يكي از مهمترين راه هاي حفظ و ارتقاي كيفيت آموزش مي باشد. بيمارستان موظف است در اين راستا در زمينه جذب، حفظ، ارتقا، ارزشيابي و تشويق مدرسين خود اقدام نمايد.

(a) **جذب و حفظ:** معاون آموزشي موظف است بصورت ساليانه و بر اساس تحليل وضعيت كمي

مدرسين موجود، برنامه هاي توسعه اي آينده و تعيين تعداد مناسب مدرس (بر اساس استانداردهاي كالبدی برنامه پزشکی عمومی) نقشه راه جذب مدرسين بيمارستان را تهيه كند و براي دبيرانه هيت جذب ارسال نمايد. همچنين به واسطه محدوديت هاي موجود، لازم است معاون آموزشي همفكري و مشاوره هاي لازم جهت جذب يا حفظ مدرسين را از طرق مختلف (از جمله فراخوان جذب، قرارداد آموزشي، ضريب k و ساير روش ها) به مراجع ذي ربط دانشگاه ارائه نمايد.

(b) **ارتقا:** جهت تضمين حفظ و ارتقاي كيفيت آموزش، علاوه بر جذب مدرسين به روز، لازم است

كه برنامه توانمندسازي جامعي نيز براي ايشان تدوين و اجرا گردد. اين برنامه شامل بر اجزاي ذيل است:

۱. اطلاع رسانی: با توجه به اهميت موضوع توانمندسازي در حفظ و ارتقاء كيفيت مهارت هاي

آموزشي مدرسين، دفتر مطالعات موظف است تا با استفاده از شيوه هاي مختلف (اعم از

نامه نگاري، استفاده از بستر گروه هاي مجازي، نصب پوستر و غيره) موارد مرتبط با هر نوع



شیوه توانمندسازی (شامل بر کارگاه، وبینار، دوره کوتاه مدت، دوره بلند مدت، همایش، بازآموزی، کلینیک مشاوره و غیره) را به اطلاع مدرسین برساند.

۲. زمینه‌سازی جهت مشارکت: جهت افزایش مشارکت مدرسین در دوره‌های توانمندسازی، معاون آموزشی و ریاست بیمارستان موظف هستند تا با هماهنگی مدیر گروه، شرایط مناسب جهت شرکت مدرسین در دوره‌های آموزشی را فراهم آورد. تغییر در زمان‌بندی برنامه‌های معمول آموزشی مدرس یا گروه و تلاش جهت تامین منابع مالی برای مشارکت مدرسین در دوره‌های آموزشی، نمونه‌هایی از این تمهیدات می‌باشد.

۳. نیازسنجی: در راستای تعیین نیازهای آموزشی مدرسین بیمارستان، لازم است تا فرایند نیازسنجی حداقل یک بار در سال توسط دفتر مطالعات انجام شود. در انجام این فرایند، نیاز است تا نظر کلیه ذینفعان آموزش، از جمله تیم مدیریتی بیمارستان، اعضای گروه، مدرسین، دانشجویان و بیماران اخذ گردد. پیشنهاد می‌شود فرایند نیازسنجی با استفاده از روش‌های مختلف از جمله پرسشنامه، مصاحبه، مشاهده مستقیم، بررسی مستندات و شواهد صورت گیرد. نتایج این نیازسنجی جهت برنامه‌ریزی دوره‌های توانمندسازی مورد استفاده قرار خواهد گرفت.

۴. برگزاری یا همکاری در برگزاری برنامه‌های توانمندسازی: دفتر مطالعات موظف به همکاری با واحد توانمندسازی مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه در برگزاری انواع مختلف دوره‌های توانمندسازی می‌باشد. همچنین دفتر مطالعات می‌تواند با هماهنگی واحد توانمندسازی مرکز مطالعات و بر اساس نتایج نیازسنجی می‌تواند خود نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی اقدام نماید. با توجه به تک تخصصی بودن بیمارستان استفاده از پتانسیل



آموزشی شیوه‌های غیررسمی از جمله مشاوره فردی مورد تاکید قرار می‌گیرد. برنامه‌های آموزشی در زمینه برنامه‌ریزی درسی، شیوه‌های یاددهی-یادگیری و ارزشیابی باید به صورت مستمر مورد توجه قرار گرفته و برگزار گردند.

(C) **ارزشیابی:** ارزیابی و ارزشیابی قلب هر برنامه می باشد و بدون ارزشیابی امکان بررسی دسترسی به اهداف و تعیین وضعیت موجود جهت تدوین نقشه راه آینده وجود ندارد.

۱. بعد کمی آموزش: معاون آموزشی، مسئول ارزشیابی بعد کمی آموزش در بیمارستان است. در این ارزشیابی مواردی مثل انجام یا عدم انجام، تعداد و نظم فعالیت‌های آموزشی (از جمله تعداد کلاس، زمان امتحان، برگزاری کلینیک آموزشی و غیره) مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. مبنای ارزشیابی نیز مقایسه فعالیت‌های انجام شده با طرح درس ارائه شده در قبل از شروع ترم است. در صورت وجود هرگونه انحراف در اجرای طرح درس پیشنهادی، موضوع در ابتدا توسط مدیر گروه به مدرس مربوط جهت اصلاح بازخورد داده می‌شود و در صورت عدم اصلاح، مداخلات اداری-انضباطی توسط مدیر گروه یا معاون آموزشی انجام خواهد پذیرفت.
۲. بعد کیفی آموزش: مسئولیت ارزشیابی بهبود کیفی آموزش بر عهده مدیر دفتر مطالعات می‌باشد در این قسمت موارد مرتبط با برنامه‌ریزی درسی، روش‌های یاددهی-یادگیری و ارزشیابی (از جمله پوشش کلیه موارد ذکر شده در کوریکولوم آموزشی، استفاده از روش‌های نوین یاددهی-یادگیری، استفاده از روش‌های تدریس منطبق با بالین، استفاده از روش‌های ارزشیابی منطبق با بالین، استاندارد بودن سوالات ارزشیابی و غیره) مورد ارزشیابی قرار خواهد گرفت. پیشنهاد می‌شود ارزشیابی این بخش با استفاده از روش‌های مختلف همانند مشاهده عملکرد، نظرسنجی از دانشجویان، ارزیابی سوالات آزمون‌ها، بررسی جدول بلوپرینت و غیره



انجام شود. از نتایج این ارزشیابی‌ها برای ارائه بازخورد مستقیم به مدرس، اعمال در ترفیع پایه سالانه مدرس، اعمال در ارتقا مرتبه مدرس و تعیین نیازسنجی دوره‌های توانمندسازی استفاده خواهد شد.

(d) **تشویق:** بیمارستان لازم است تا برنامه‌ای جهت تشویق مدرسین کارآمد داشته باشد تا از این طریق ضمن ارج نهادن به خدمات آموزشی ایشان، تمایل خود به ارتقاء کیفیت آموزش را به صورت عملی نشان دهد. بر همین اساس لازم است تا معاون آموزشی با هماهنگی مدیر گروه و دفتر مطالعات نسبت به تعیین معیارهای تعیین مدرسین برتر آموزشی اقدام نماید و به صورت عینی از این گروه تقدیر به عمل آورد. همچنین تیم مدیریتی بیمارستان می‌تواند از نتایج ارزشیابی اخذ شده توسط مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه نیز استفاده نمایند. استفاده از شیوه‌های مختلف تشویق و تقدیر اعم از بیمارستانی یا دانشگاهی پیشنهاد می‌شود. استفاده از ظرفیت تقدیر از مدرسین برتر آموزشی دانشگاه در هفته آموزش مورد تاکید قرار می‌گیرد.

(۲) **اداری-پشتیبانی:** کارمندان حوزه اداری و پشتیبانی بیمارستان یکی از اجزای زمینه‌ای هستند که می‌تواند به صورت غیر مستقیم بر روی کیفیت آموزش اثر گذار باشند. بر همین اساس لازم است تا ریاست بیمارستان وضعیت کمی و کیفی این کارمندان را به صورت سالیانه مورد ارزشیابی قرار داده و برنامه بهبود این بخش را از هر دو منظر کمی و کیفی طراحی و اجرا نماید. معاون آموزشی، مدیر دفتر مطالعات و مدیر گروه موظف به همکاری در تهیه اطلاعات و استانداردهای مورد نیاز در بخش آموزش هستند. همکاری سرپرستار و مدیر امور عمومی بیمارستان و معاونت توسعه دانشگاه در این بخش حیاتی می‌باشد.

۲. فضای فیزیکی:



(۱) آموزشی: معاون آموزشی موظف است وضعیت کمی و کیفی فضاهای فیزیکی مرتبط با آموزش را به صورت سالیانه مورد ارزیابی قرار داده و با مقایسه وضع موجود با استانداردهای تعریف شده و همچنین با نگاه به برنامه‌های توسعه‌ای آینده در جهت ارتقاء کمیت و کیفیت این فضاها اقدام نماید. در این زمینه، لازم است که کلاس‌ها، کلینیک آموزشی، مرکز آموزش مهارت‌های بالینی، کتابخانه و اتاق‌های آموزشی مرتبط با بخش‌های بالینی مورد توجه قرار گیرند. همکاری ریاست مرکز و مدیر امور عمومی جهت ارتقاء وضعیت ترین بخش الزامی می باشد.

(۲) درمانی: مهمترین ویژگی آموزش بالینی، آموزش دادن در حین فعالیت درمانی می‌باشد، در نتیجه وجود فضاهای درمانی مناسب به صورت مستقیم بر روی آموزش دانشجویان تاثیر گذار خواهد بود. فضاهای درمانی مثل اورژانس، اتاق عمل و بخش‌های درمانی در بیمارستان باید به صورت مستمر مورد ارزیابی و بهبود قرار گیرند. ریاست بیمارستان، مدیر امور عمومی و سرپرستار بیمارستان مسئولیت ارزیابی سالیانه موارد فوق‌الذکر را برعهده خواهند داشت. طبیعتاً در این برنامه، جنبه و کارکرده آموزشی فضاهای درمانی مورد نظر می‌باشد.

(۳) اداری-پشتیبانی: فضاهای اداری-پشتیبانی به صورت زمینه‌ای بر فعالیت مدرسین و دانشجویان اثر گذار می باشد. ریاست و مدیر امور عمومی بیمارستان وظیفه دارد تا وضعیت کمی و کیفی این فضاها را به صورت مستمر پایش کرده و در جهت بهبود و ارتقاء آنها گام بردارند.

۳. تجهیزات:

(۱) آموزشی: ابزار و تجهیزات آموزشی و کمک آموزشی هم در فرایند انتقال دانش از مدرس به دانشجو و هم در فرایند کسب دانش توسط دانشجویان خود راهبر نقش دارند. بیمارستان موظف است تا با تامین این ابزار و تجهیزات روند آموزش دانشجویان را تسهیل نماید. ویدئو پروژکتور، تخته‌های هوشمند، مولاژها و مواد و



تجهیزات مورد استفاده در مرکز آموزش مهارت‌های بالینی و موارد مشابه باید به صورت مداوم مورد بررسی قرار گرفته و در صورت نیاز تعویض گردند یا با مدل‌های جدیدتر جایگزین شوند. معاون آموزشی در هماهنگی با دفتر مطالعات و مدیر گروه مسئول بررسی این تجهیزات می‌باشد. چک لیست‌های موجود در استانداردهای اعتباربخشی را می‌توان برای این منظور مورد استفاده قرار داد. همچنین با توجه به سرعت رشد کاربرد رایانه و هوش مصنوعی و شبیه‌سازها در آموزش پزشکی لازم است تا مدیر دفتر مطالعات به طور مکرر و فعالانه از روند توسعه این فن‌آوری‌ها اطلاع داشته باشد و در صورت لزوم خرید و استفاده از آنها را در بیمارستان پیگیری نمایند.

(۲) درمانی: جنبه خاص آموزش در بالین، ارائه آموزش در فضای درمانی است، در نتیجه تجهیزات درمانی مناسب و به روز علاوه بر کارکرد درمانی خود بر روی آموزش دانشجویان نیز اثر می‌گذارند. ریاست، مدیر امور عمومی و سرپرستار بیمارستان می‌تواند با به روز رسانی تجهیزات درمانی نقش مهمی در ارتقاء و بهبود کیفیت آموزش داشته باشند.

(۳) اداری-پشتیبانی: رایانه، اینترنت، صندلی و موارد مشابه از جمله تجهیزات اداری-پشتیبانی هستند که به صورت زمینه‌ای بر روی آموزش دانشجویان اثر می‌گذارند. تیم مدیریتی بیمارستان از جمله ریاست و مدیر امور عمومی باید بر وضعیت این موارد و بهبود آنها نظارت داشته باشند.

۴. امکانات رفاهی: وجود امکانات رفاهی مناسب با فراهم کردن محیطی دلچسب و عاری از غدغه‌های غیرضروری، فضای کاری مناسبی را هم برای مدرسین و هم برای دانشجویان فراهم می‌آورد، در نتیجه انتظار می‌رود که با وجود امکانات مناسب، عوامل مخدوش کننده غیر ضروری برای آموزش تاثیر نگذارد. پايون مناسب جهت استراحت دانشجویان، کمد برای قرار دادن وسایل خصوصی مدرسین و دانشجویان، سیستم‌های سرمایشی و گرمایشی مناسب و

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی رفسنجان
مرکز آموزشی درمانی نیک نفس



موارد مشابه با این را می‌توان به عنوان نمونه‌هایی از امکانات رفاهی معرفی کرد. لازم است کمیته رفاهی اساتید در زیر مجموعه معاونت آموزشی و همچنین نماینده دانشجویان در شورای صنفی این موارد را به طور منظم مورد بررسی کرده و پیشنهادهای خود را به تیم مدیریتی بیمارستان ارائه نمایند.

تهیه کننده (نام - سمت)	تاییدکننده (نام - سمت)	تصویب کننده (نام رییس کمیته)	ابلاغ کننده
مسئول EDO دکتر میرزایی	مدیر گروه زنان دکتر منشوری معاون آموزشی نیک نفس دکتر وطن خواه	ریاست مرکز آموزشی - درمانی نیک نفس دکتر حیدری	ریاست مرکز آموزشی - درمانی نیک نفس دکتر حیدری