



دفتر توسعه آموزش پزشکی  
دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت



دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گیلان

**سند برنامه راهبردی دفتر توسعه آموزش پزشکی (EDO)**

**دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت**

**۱۴۰۱-۱۴۰۵**

**اردیبهشت ماه ۱۴۰۱**

## اعضای کمیته برنامه ریزی راهبردی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت

- دکتر ملوک پورعلیزاده (مدیر دفتر توسعه آموزش پزشکی (EDO) دانشکده
- دکتر فریبا عسگری (دبیر کمیته توانمند سازی اعضای هیئت علمی)
- دکتر زهرا بستانی (دبیر کمیته ارزشیابی مامایی)
- دکتر پروانه رضا سلطانی (دبیر کمیته برنامه ریزی درسی مامایی)
- دکتر لیلا روحی (دبیر کمیته استعداد درخشان و المپیاد)
- دکتر نازیلا جوادی (دبیر کمیته برنامه ریزی درسی پرستاری)
- دکتر مریم خوشبخت (دبیر کمیته دانش پژوهی و پژوهش در آموزش)
- دکتر نگار پوروخشوری (دبیر کمیته ارزشیابی پرستاری)
- دکتر مرضیه جهانی (دبیر کمیته آموزش مداوم)

## مقدمه:

دفتر توسعه آموزش دانشکده واحدی تحت نظارت معاونت آموزشی دانشکده است که در راستای رسالت مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه ماموریت دارد تا در جهت ارتقاء کیفیت آموزش دانشکده به عنوان رکن اصلی هدایت و هماهنگی فرایندهای آموزشی در دانشکده عمل نماید. بدین منظور ارتقای کیفی سطح توانمندی های آموزشی و ایجاد تعهد به یادگیری در بدنه علمی و آموزشی دانشکده پرستاری با هدف تربیت نیروی انسانی کارآمد، متعهد و خلاق برای ارائه خدمات سلامت با کیفیت به آحاد جامعه متناسب با نیازهای حال و آینده سیستم سلامت از اهم رسالت های این دفتر می باشد. در این راستا دفتر توسعه آموزش دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی نیز با تمرکز بر رسالت و به دورنمای مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه و با عنایت به ارزشها و باورهای آموزشی و پژوهشی امیدوار است این دانشکده در جهت کسب جایگاهی برتر در حیطه های آموزش در سطح ملی و منطقه ای مطرح باشد. ضمن تشکر فراوان از همکاری و حمایت های ریاست محترم دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی و همچنین مدیریت محترم مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه در پیشبرد اهداف مرتبط با توسعه آموزش، امید است بتوانیم با استفاده از یک برنامه ریزی جامع عملیاتی و متعاقبا، نتایج ارزشیابی برنامه های پیش بینی شده، در جهت اصلاح نقایص و بهبود فعالیتهای این دانشکده در برنامه های آتی گامی موثر برداریم.

دکتر ملوک پورعلیزاده

مدیر دفتر توسعه آموزش پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت

## فهرست

<u>صفحه</u>	<u>موضوعات</u>
۵	کمیته های وابسته EDO
۶	ذینفعان اصلی
۷	ماموریت
۸	ارزش ها و چشم انداز
	• گامهای تعیین جایگاه استراتژیک دفتر توسعه آموزش پزشکی (EDO) دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت
۱۰	ارزیابی عوامل درونی (IFE)
۱۱	ارزیابی عوامل بیرونی (EFE)
۱۲-۱۵	تدوین استراتژی
۱۶	ماتریس SWOT
۱۷-۱۸	انتخاب استراتژی
۱۹	نقشه استراتژی دفتر توسعه آموزش دانشکده
۲۰	کارت امتیازی متوازن
۲۱-۳۸	برنامه عملیاتی EDO

## **کمیته های وابسته به دفتر توسعه آموزش پزشکی (EDO) دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت**

۱. کمیته توانمند سازی اعضای هیئت علمی
۲. کمیته ارزشیابی ( پرستاری و مامایی)
۳. کمیته برنامه ریزی درسی (پرستاری و مامایی)
۴. کمیته استعداد درخشان و المپیاد دانشجویی
۵. کمیته دانش پژوهی و پژوهش در آموزش
۶. کمیته آموزش مداوم

## ذینفعان اصلی

۱- مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (EDC) دانشگاه

۲- ریاست

۳- معاونین

۴- دانشجویان

۵- مدیران گروه های آموزشی

۶- اعضای هیئت علمی کلیه گروههای آموزشی

۷- کارکنان دانشکده

۸- مراکز آموزشی درمانی دانشگاه

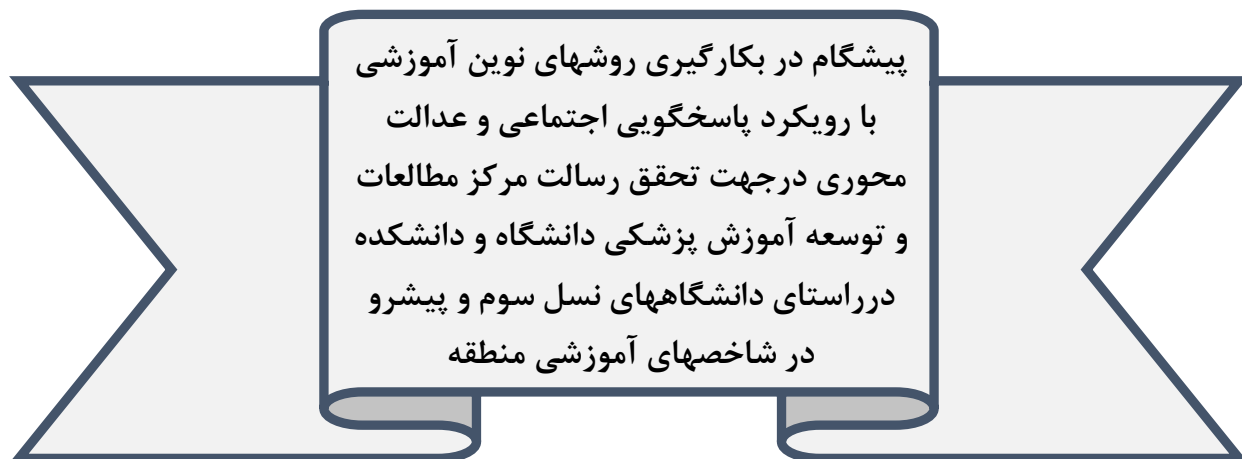
## ماموریت (Mission)

ماموریت اصلی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت در راستای ماموریت مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (EDC) دانشگاه و نیز دانشکده پرستاری و مامایی رشت، ارتقاء کیفی سطح آموزش دانشکده می باشد که این مهم در قالب فعالیتهای کمیته برنامه ریزی، برنامه های توانمندسازی و ارتقاء اساتید، هدایت تدوین طرحهای پژوهش در آموزش، تلاش در جهت گسترش فعالیتهای دانش پژوهی، نهادینه کردن روشهای استاندارد سنجش و ارزشیابی، توانمندسازی و هدایت استعدادهای درخشان و ترغیب دانشجویان جهت شرکت در المپیادها، استفاده از فناوریهای الکترونیک به روز در آموزش، ترویج فرهنگ توجه به ارزشهای انسانی، اخلاقی و حرفه ای در راستای توسعه فرهنگ ایرانی - اسلامی و حفظ و ارتقاء سطح سلامت جامعه و افزایش پاسخگویی اجتماعی تحقق خواهد یافت.

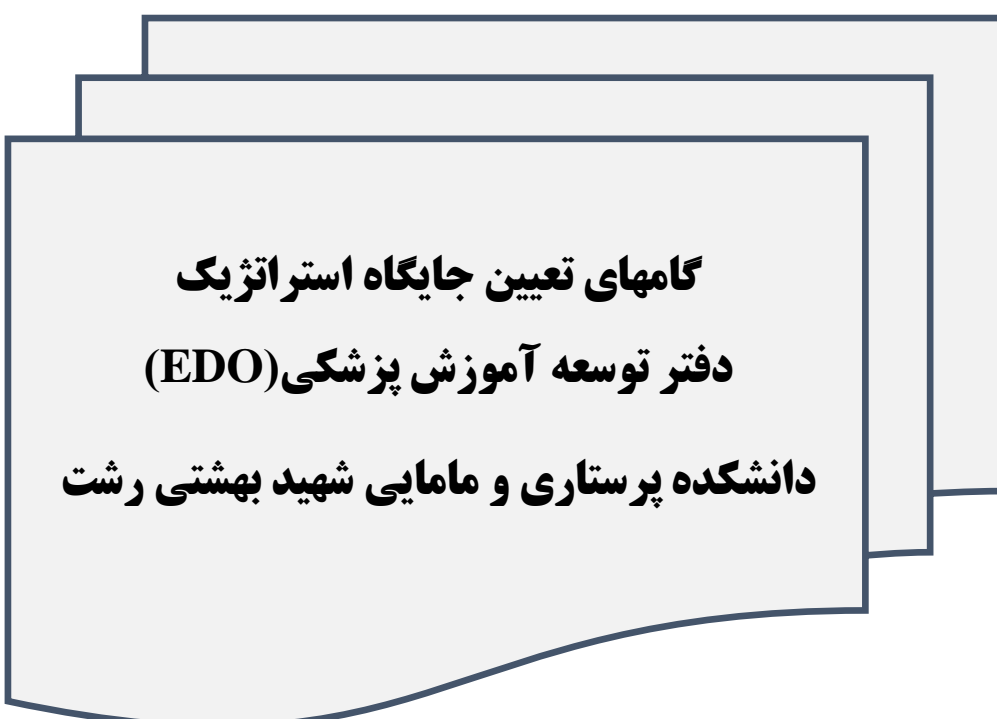
## ارزش ها (Values)

- ۱- عدالت محوری و پایبندی به اخلاق حرفه ای
- ۲- آموزش جامعه نگر، کار آفرینانه و کیفیت مدار
- ۳- ارزش آفرینی برای ذینفعان
- ۴- دانش محوری، خلاقیت و نوآوری
- ۵- چابکی در ارائه خدمات
- ۶- ارزش آفرینی برای ذینفعان
- ۷- روحیه انجام کار گروهی و مشارکت

## چشم انداز (Vision)







**گامهای تعیین جایگاه استراتژیک  
دفتر توسعه آموزش پزشکی (EDO)  
دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت**

## ارزیابی عوامل درونی Internal Factor Evaluation (IFE)

### • نقاط قوت (Strengths)

- ✓ S<sub>۱</sub>: وجود دیدگاه و نگرش مثبت مدیر EDC و رئیس دانشکده در ایجاد تحولات اصلاح گرایانه
- ✓ S<sub>۲</sub>: وجود تفکر استراتژیک در کادر مدیریتی دانشکده و دبیران کمیته های EDO
- ✓ S<sub>۳</sub>: نظارت دقیق ریاست و معاونت آموزشی دانشکده بر فعالیتهای EDO
- ✓ S<sub>۴</sub>: تاکید مستقیم ریاست دانشکده بر همکاری اعضای هیئت علمی با EDO
- ✓ S<sub>۵</sub>: وجود کمیته های فعال در EDO
- ✓ S<sub>۶</sub>: بهره مندی از اعضای هیئت علمی با مدرک دکتری تخصصی بعنوان دبیران کمیته های EDO
- ✓ S<sub>۷</sub>: تحصیلات مدیر EDC دانشگاه و معاون ایشان در رشته آموزش پزشکی
- ✓ S<sub>۸</sub>: وجود فضای مناسب آموزشی در دانشکده و EDO
- ✓ S<sub>۹</sub>: اختیارات مدیر EDO جهت تعیین معادل واحد فعالیتهای همکاریهای اعضای هیئت علمی با EDO
- ✓ S<sub>۱۰</sub>: حضور مدیر EDO در شورای آموزشی، تحصیلات تکمیلی و شورای دانشجویان دکتری (PhD) دانشکده

### • نقاط ضعف (Weaknesses)

- ✓ W<sub>۱</sub>: عدم وجود چارت مدیریتی و اختیارات سلسله مراتبی مدیر EDO و در نتیجه وجود موانع پیگیری در امور محوله
- ✓ W<sub>۲</sub>: عدم حضور مدیر EDO در کمیته های ارزشیابی اساتید علیرغم اهمیت مشارکت اساتید در فعالیتهای این دفتر
- ✓ W<sub>۳</sub>: عدم لحاظ امتیاز تعریف شده مشارکت و همکاری اعضای هیئت علمی با EDO در ترفیع و ارتقاء
- ✓ W<sub>۴</sub>: تمایل کم اعضای هیئت علمی جهت شرکت در فعالیتهای نوآورانه آموزشی و دانش پژوهی
- ✓ W<sub>۵</sub>: عدم وجود سازو کار مناسب و وظایف تعریف شده برای فعالیت کمیته ارزشیابی در روند ارزشیابی اساتید
- ✓ W<sub>۶</sub>: اشتیاق کم دانشجویان در زمینه شرکت در المپیادها
- ✓ W<sub>۷</sub>: اشتیاق کم اعضای هیئت علمی جهت هدایت دانشجویان برای تدوین طرح های پژوهش در آموزش
- ✓ W<sub>۸</sub>: تمایل کم اعضای هیئت علمی جهت مشارکت در فعالیتهای بسته های تحول و نوآوری دانشگاه
- ✓ W<sub>۹</sub>: حجم بالای مشغله کاری اساتید و عدم اختصاص زمان کافی برای همکاری با EDO

## ارزیابی عوامل بیرونی External Factor Evaluation (EFE)

### • فرصتها (Opportunities)

- ✓ O<sub>1</sub> : امکان ارتباط با دفاتر توسعه آموزش پزشکی سایر دانشگاههای علوم پزشکی
- ✓ O<sub>2</sub> : امکان شرکت در برنامه های آموزشی مجازی سایر دانشگاهها
- ✓ O<sub>3</sub> : امکان شرکت در برنامه های آموزشی مجازی دانشگاههای خارج از کشور
- ✓ O<sub>4</sub> : امکان همکاری با سایر دانشگاهها
- ✓ O<sub>5</sub> : امکان استفاده از اساتید متخصص از خارج از دانشگاه برای تدریس موضوعات تخصصی در آموزش
- ✓ O<sub>6</sub> : کسب تجارب از طریق حضور در جشنواره سالیانه شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی
- ✓ O<sub>7</sub> : امکان انجام فعالیتهای آموزشی و پژوهشی مشترک با سایر دانشگاهها

### • تهدیدها (Treats)

- ✓ T<sub>1</sub> : ظهور بیماری های عفونی نوپدید و تداخل با تعاملات آموزشی مناسب بین دانشگاهی
- ✓ T<sub>2</sub> : عدم تخصیص بودجه مناسب برای فعالیتهای EDO
- ✓ T<sub>3</sub> : عدم امکان اجرای روشهای آموزشی نوین بدلیل شلوغی کلاسها ناشی از جذب بیش از حد دانشجو
- ✓ T<sub>4</sub> : ضعیف بودن روابط مناسب بین الملل در دانشگاه
- ✓ T<sub>5</sub> : عدم کسب تجارب آموزشی بین کشورها با اعزام اساتید برای شرکت در کورس آموزش پزشکی دانشگاههای خارجی
- ✓ T<sub>6</sub> : عدم امکان کسب تجارب آموزشی از طریق حضور در همایشها و کنگره های خارجی با هزینه دانشگاه



# تدوین استراتژی

# ارزیابی عوامل درونی

## Internal Factor Evaluation (IFE)

### نقاط قوت

نقاط قوت			
امتیاز	رتبه (۱-۴)	اهمیت نسبی (۰-۱)	عوامل داخلی
۰/۱	۲	۰/۰۵	S <sub>۱</sub> : وجود دیدگاه و نگرش مثبت مدیر EDC و رئیس دانشکده در ایجاد تحولات اصلاح گرایانه
۰/۱	۲	۰/۰۵	S <sub>۲</sub> : وجود تفکر استراتژیک در کادر مدیریتی دانشکده و دبیران کمیته های EDO
۰/۱۵	۳	۰/۰۵	S <sub>۳</sub> : نظارت دقیق ریاست و معاونت آموزشی دانشکده بر فعالیتهای EDO
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	S <sub>۴</sub> : تاکید مستقیم ریاست دانشکده بر همکاری اعضای هیئت علمی با EDO
۰/۲۴	۴	۰/۰۶	S <sub>۵</sub> : وجود کمیته های فعال در EDO
۰/۱۵	۳	۰/۰۵	S <sub>۶</sub> : بهره مندی از اعضای هیئت علمی با مدرک دکتری تخصصی بعنوان دبیران کمیته های EDO
۰/۱۸	۳	۰/۰۶	S <sub>۷</sub> : تحصیلات مدیر EDC دانشگاه و معاون ایشان در رشته آموزش پزشکی
۰/۱۲	۳	۰/۰۴	S <sub>۸</sub> : وجود فضای مناسب آموزشی در دانشکده و EDO
۰/۱۵	۳	۰/۰۵	S <sub>۹</sub> : اختیارات مدیر EDO جهت تعیین معادل واحد فعالیتها و همکاریهای اعضای هیئت علمی با EDO
۰/۱	۲	۰/۰۵	S <sub>۱۰</sub> : حضور مدیر EDO در شورای آموزشی، تحصیلات تکمیلی و شورای دانشجویان دکتری (PhD) دانشکده

=

# ارزیابی عوامل درونی

## Internal Factor Evaluation (IFE)

نقاط ضعف			
امتیاز	رتبه (1-4)	اهمیت نسبی (0-1)	عوامل داخلی
0/28	4	0/07	W <sub>1</sub> : عدم وجود چارت مدیریتی و اختیارات سلسله مراتبی مدیر EDO و در نتیجه وجود موانع پیگیری در امور محوله
0/2	4	0/05	W <sub>2</sub> : عدم حضور مدیر EDO در کمیته های ارزشیابی اساتید علیرغم اهمیت مشارکت اساتید در فعالیتهای این دفتر
0/21	3	0/07	W <sub>3</sub> : عدم لحاظ امتیاز تعریف شده مشارکت و همکاری اعضای هیئت علمی با EDO در ترفیع و ارتقاء
0/08	2	0/04	W <sub>4</sub> : تمایل کم اعضای هیئت علمی جهت شرکت در فعالیتهای نوآورانه آموزشی و دانش پژوهی
0/16	2	0/08	W <sub>5</sub> : عدم وجود سازو کار مناسب و وظایف تعریف شده برای فعالیت کمیته ارزشیابی در روند ارزشیابی اساتید
0/03	1	0/03	W <sub>6</sub> : اشتیاق کم دانشجویان در زمینه شرکت در المپیادها
0/15	3	0/05	W <sub>7</sub> : اشتیاق کم اعضای هیئت علمی جهت هدایت دانشجویان برای تدوین طرح های پژوهش در آموزش
0/08	2	0/04	W <sub>8</sub> : تمایل کم اعضای هیئت علمی جهت مشارکت در فعالیتهای بسته های تحول و نوآوری دانشگاه
0/21	3	0/07	W <sub>9</sub> : حجم بالای مشغله کاری اساتید و عدم اختصاص زمان کافی برای همکاری با EDO
2/53		1	جمع کل

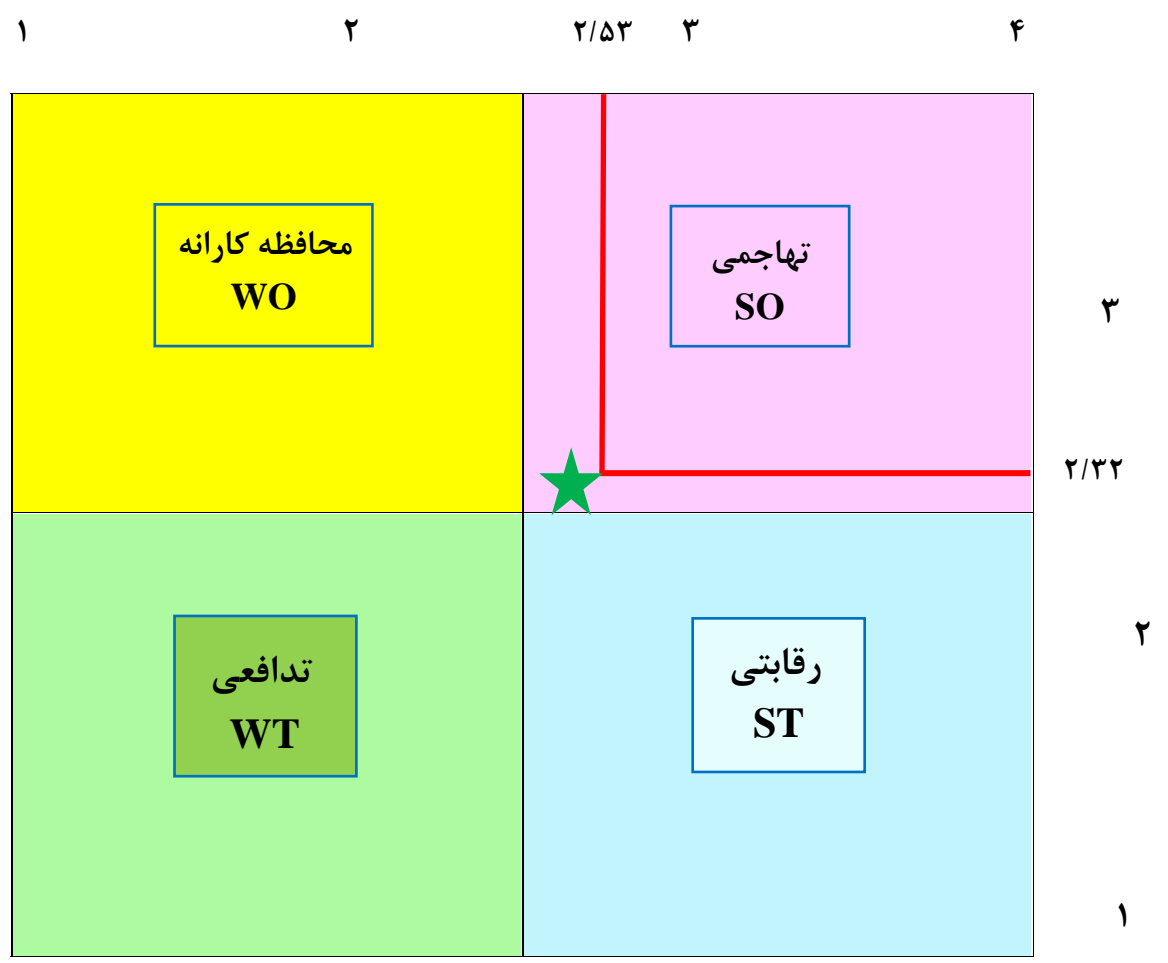
## ارزیابی عوامل بیرونی

### External Factor Evaluation (IFE)

فرصتها			
امتیاز	رتبه (۱-۴)	اهمیت نسبی (۰-۱)	عوامل خارجی
۰/۱۴	۲	۰/۰۷	O <sub>۱</sub> : امکان ارتباط با دفاتر توسعه آموزش پزشکی سایر دانشگاههای علوم پزشکی
۰/۰۶	۱	۰/۰۶	O <sub>۲</sub> : امکان شرکت در برنامه های آموزشی مجازی سایر دانشگاههای کشور
۰/۲۴	۳	۰/۰۸	O <sub>۳</sub> : امکان شرکت در برنامه های آموزشی مجازی دانشگاههای خارج از کشور
۰/۱۲	۲	۰/۰۶	O <sub>۴</sub> : امکان همکاری با سایر دانشگاهها
۰/۲۷	۲	۰/۰۹	O <sub>۵</sub> : امکان استفاده از اساتید متخصص از خارج از دانشگاه برای تدریس موضوعات تخصصی در آموزش
۰/۳	۳	۰/۱	O <sub>۶</sub> : کسب تجارب از طریق حضور در جشنواره سالیانه شهید مطهری و همایش آموزش پزشکی
۰/۰۵	۱	۰/۰۵	O <sub>۷</sub> : امکان انجام فعالیتهای آموزشی و پژوهشی مشترک با سایر دانشگاهها
تهدیدها			
۰/۳۲	۴	۰/۰۸	T <sub>۱</sub> : ظهور بیماری های عفونی نوپدید و تداخل با تعاملات آموزشی مناسب بین دانشگاهی
۰/۱۸	۲	۰/۰۹	T <sub>۲</sub> : عدم تخصیص بودجه مناسب برای فعالیتهای EDO
۰/۱۸	۲	۰/۰۹	T <sub>۳</sub> : عدم امکان اجرای روشهای آموزشی نوین بدلیل شلوغی کلاسها ناشی از جذب بیش از حد دانشجو
۰/۱۲	۲	۰/۰۶	T <sub>۴</sub> : ضعیف بودن روابط مناسب بین الملل دانشگاه
۰/۱۶	۲	۰/۰۸	T <sub>۵</sub> : عدم کسب تجارب آموزشی بین کشورها با اعزام اساتید برای شرکت در کورس آموزش پزشکی دانشگاههای خارجی
۰/۱۸	۲	۰/۰۹	T <sub>۶</sub> : عدم امکان کسب تجارب آموزشی از طریق حضور در همایشها و کنگره های خارجی بصورت ماموریت وبا هزینه دانشگاه
۲/۳۲		۱	<b>جمع کل</b>

موقعیت دفتر توسعه آموزش دانشکده پرستاری مامایی رشت در ماتریکس ارزیابی عوامل درونی و بیرونی

Internal



External



## انتخاب استراتژی

با توجه به نتایج جدول ماتریس برنامه ریزی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده، برنامه ریزی این دفتر در گروه استراتژی So یا استراتژی گروه ۱ قرار می گیرد. در قالب این استراتژی ها سازمان با استفاده از نقاط قوت داخلی می کوشد از فرصت های خارجی بهره برداری نماید و با بهره گیری از نقاط قوت، فرصت ها را به حداکثر برساند. معمولاً سازمان ها برای رسیدن به چنین موقعیتی از استراتژی های WO ، ST و WT استفاده می کنند تا بدان جا برسند که بتوانند از استراتژی های SO استفاده نمایند.

## تعیین وجوه نقشه استراتژی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده

در تدوین اهداف، ضمن تشریح مکانیسمهای هدف گذاری در ابتدا متناسب با وضعیت مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه و نیز دانشکده و مأموریت و چشم انداز آن سه وجه اصلی برای دسته بندی اهداف استراتژیک به شرح ذیل انتخاب و تعیین گردید:

جدول ۱: وجوه نقشه استراتژی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده

۱. ذینفعان
۲. فرآیندهای داخلی
۳. ظرفیتهای سازمانی

## تدوین اهداف استراتژیک

جدول ۲: هدف های استراتژیک پیشنهادی در وجه ذینفعان

۱. افزایش رضایتمندی ذینفعان (هیات علمی، دانشجویان، کارکنان)
۲. جلب همکاری اساتید و دانشجویان

جدول ۳: هدف های استراتژیک پیشنهادی در وجه فرآیندهای داخلی

۱. بهبود پایش و ارزیابی فرآیندهای آموزشی در حیطه های:

- ✓ توانمند سازی اساتید
- ✓ برنامه ریزی درسی
- ✓ دانش پژوهی آموزشی و فعالیتهای پژوهش در آموزش
- ✓ ارزشیابی و دانشجو (کیفیت تدریس ، روشهای ارزشیابی آزمون)
- ✓ ارزشیابی دانشجو)

۲. توسعه ارتباط دفتر توسعه با دبیران کمیته ها و گروههای آموزشی

جدول ۴: هدف های استراتژیک پیشنهادی در وجه ظرفیت های سازمانی

- ۱- فعالیتهای توانمندسازی اعضای هیات علمی در راستای معیارهای اعتبار بخشی
- ۲- فعالیتهای توانمندسازی کارکنان در راستای معیارهای اعتبار بخشی
- ۳- فعالیتهای توانمندسازی دانشجویان در راستای معیارهای اعتبار بخشی

## نقشه استراتژی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت

ارزش ها	چشم انداز	ماموریت
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدالت محوری و پایبندی به اخلاق حرفه ای</li> <li>- آموزش جامعه نگر، کارآفرینانه و کیفیت مدار</li> <li>- ارزش آفرینی برای ذینفعان</li> <li>- دانش محوری، خلاقیت و نوآوری</li> <li>- چابکی در ارائه خدمات</li> <li>- ارزش آفرینی برای ذینفعان</li> <li>- روحیه انجام کار گروهی و مشارکت</li> </ul>	<p>پیشگام در بکارگیری روشهای نوین آموزشی با رویکرد پاسخگویی اجتماعی و عدالت محوری در جهت تحقق رسالت مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه و دانشکده در راستای دانشگاههای نسل سوم و پیشرو در شاخصهای آموزشی منطقه.</p>	<p>ماموریت اصلی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده پرستاری و مامایی شهید بهشتی رشت در راستای ماموریت مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (EDC) دانشگاه و نیز دانشکده پرستاری و مامایی رشت، ارتقاء کیفی سطح آموزش دانشکده می باشد که این مهم در قالب فعالیتهای کمیته برنامه ریزی، برنامه های توانمندسازی و ارتقاء اساتید، هدایت تدوین طرحهای پژوهش در آموزش، تلاش در جهت گسترش فعالیتهای دانش پژوهی، نهادینه کردن روشهای استاندارد سنجش و ارزشیابی، توانمندسازی و هدایت استعدادهای درخشان و ترغیب دانشجویان جهت شرکت در المپیادها، استفاده از فناوریهای الکترونیک به روز در آموزش، ترویج فرهنگ توجه به ارزشهای انسانی، اخلاقی و حرفه ای در راستای توسعه فرهنگ ایرانی- اسلامی و حفظ و ارتقاء سطح سلامت جامعه و افزایش پاسخگویی اجتماعی تحقق خواهد یافت.</p>
		<b>ذینفعان</b>
		<b>فرآیندهای داخلی</b>
		<b>ظرفیتهای سازمانی</b>

جدول ۵: ارکان کارت امتیازی متوازن	
سنجه‌ها	شاخص‌ها و یا مقادیری که به واسطه آن‌ها میزان نزدیکی یا دوری از اهداف استراتژیک اندازه‌گیری می‌شوند.
مسئول سنجه	فردی که مسئول و پاسخگو در قبال تحقق یک هدف مشخص شده برای هر سنجه است.
مسئول پایش	کسی که مقادیر پیشرفت در هر یک از سنجه‌ها در مقایسه با اهداف تعیین شده را اندازه‌گیری و گزارش می‌کند.
واحد اندازه‌گیری	واحد سنجش و اندازه‌گیری یک سنجه و یا فرمول محاسباتی آن است.
دوره اندازه‌گیری	مشخص می‌کند که هرچند مدت یک‌بار باید سنجه موردسنجش و اندازه‌گیری قرار گیرد.
اهداف کمی	مقادیر کمی مشخصی که در دوره‌های زمانی معین سالیانه و چندساله و بر اساس تحلیل‌های آماری مشخص می‌شوند.
اقدامات ابتکاری	مجموعه اقداماتی که برای تحقق اهداف و رسیدن به چشم‌انداز دانشگاه و متناسب با استراتژی‌ها باید انجام گردند.



**برنامه عملیاتی دفتر توسعه  
آموزش پزشکی (EDO) دانشکده**

## **برنامه عملیاتی مبتنی بر اهداف استراتژیک**

۱- افزایش رضایتمندی و مشارکت ذینفعان (هیات علمی، دانشجویان، کارکنان)

۲- ارتقاء و توسعه فرآیندهای آموزشی داخلی

۳- زمینه سازی فعالیتهای توسعه آموزش و ارتقای ظرفیتهای سازمانی در راستای معیارهای اعتبار بخشی (شامل توانمند سازی اعضای هیئت علمی، کارکنان، دانشجویان و دانش آموختگان)

(۱) برنامه عملیاتی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده در حیطه رضایتمندی و مشارکت ذینفعان در سالهای ۱۴۰۵-۱۴۰۱

سنجه:						هدف کمی	رضایتمندی و مشارکت ذینفعان (هیات علمی، دانشجویان)	وجه ذینفعان
سال ۱۴۰۵	سال ۱۴۰۴	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۰			
۹۸	۹۵	۹۰	۸۵	۸۰	۷۰			
۴	۴	۳/۵	۳	۲/۵	۲	۲. جلب همکاری ذینفعان		
هدف استراتژیک: افزایش رضایتمندی و همکاری ذینفعان (هیات علمی، دانشجویان، کارکنان)				مسئول اندازه گیری: سامره چکوسریان -فائزه بهبودی		مسئول سنجه: دکتر ملوک پورعلیزاده		
<p><b>تعریف نظری:</b> آگاهی از میزان رضایتمندی ذینفعان یکی از مهمترین ارکان مدیریتی در هر سازمانی می باشد و میتواند مانع بروز بسیاری از پیشامدهای نامطلوب گردد. بررسی این مهم، بیانگر یک ارزش سازمانی است که به سنجش علاقمندیها یا خواسته های ذینفعان توجه دارد و بعنوان یک راهکار مهم در جلب اعتماد و همکاری ذینفعان مطرح میباشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۱:</b></p> <p>میزان رضایتمندی حاصل رضایت اعضای هیئت علمی، دانشجویان استعداد درخشان و عضو کمیته توسعه آموزش از فعالیتهای توسعه آموزش و برنامه های EDO دانشکده در این زمینه است. این معیار بر اساس پاسخ به سوالات پرسشنامه رضایت سنجی محاسبه میشود به این ترتیب که نمره رضایتمندی بر حسب نمره بندی ۱۰۰-۰ و معیار فراوانی نسبی تعیین می شود.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۲:</b></p> <p>میزان همکاری اساتید و دانشجویان با فعالیتهای کمیته های دفتر توسعه آموزش دانشکده در حیطه های ارزشیابی، برنامه ریزی درسی، توانمند سازی اساتید، دانشجویان استعداد درخشان، دانش پژوهی و پژوهش در آموزش و فعالیتهای نوآورانه در توسعه آموزش پزشکی بر اساس مستندات موجود در دفتر توسعه آموزش دانشکده در طول یکسال تحصیلی که در محدوده ۴-۰ نمره گذاری میشود به این صورت که هر قدر این عدد به ۴ نزدیکتر باشد بیانگر مشارکت بیشتر اساتید و دانشجویان در تصمیم گیری و برنامه ریزی این دفتر است.</p>								
دوره اندازه گیری: سال تحصیلی		واحد اندازه گیری: درصد/تعداد		جهت مطلوب: <input checked="" type="checkbox"/> افزایشی <input type="checkbox"/> کاهش				
فرمول		فرمول افزایش رضایتمندی ذینفعان (هیئت علمی- دانشجویان): نمره رضایتمندی و فراوانی نسبی آن بعد از تبدیل ۰ تا ۱۰۰						
فرمول جلب همکاری اساتید و دانشجویان		تعداد برنامه های اجرا شده توسط کمیته های دفتر توسعه آموزش در هر سال تحصیلی						
منابع اطلاعات		مستندات مدیر EDO، دبیران کمیته های دفتر توسعه آموزش دانشکده، کارشناس EDO						
وضعیت مبنا		در حال حاضر این عدد برای میزان رضایتمندی ۷۰٪ و برای همکاری اساتید ۲ می باشد						
منطق هدف		افزایش میزان رضایتمندی و جلب همکاری اساتید و دانشجویان منجر به ارتقاء فعالیتهای دفتر توسعه و در نتیجه همکاری با مرکز مطالعات معاونت آموزش دانشگاه خواهد شد.						

<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. سنجش رضایتمندی اعضای هیئت علمی در خصوص چالشهای آموزش وارزشیابی و بررسی مشکلات(درپایان هر سال تحصیلی)</li> <li>۲. تشکیل جلسات و ارائه راهکارهای مبتنی برشواهد و حل مسئله در مورد چالشهای منجر به نارضایتی</li> <li>۳. تسهیل مشارکت ۱۰۰ درصدی کلیه اعضای هیئت علمی در نظر سنجی مربوط به نیازهای آموزشی اساتید از طریق الکترونیک</li> <li>۴. برگزاری کارگاههای توانمند سازی اعضای هیئت علمی واولویت بندی طبق نیاز سنجی مجازی</li> <li>۵. پایش رضایتمندی اساتید از کیفیت آموزشهای انجام شده و نحوه اطلاع رسانی</li> <li>۶. سنجش رضایتمندی دانشجویان و تحلیل چالشهای آموزش وارزشیابی مجازی آنها در پایان هر سال تحصیلی</li> <li>۷. تنظیم برنامه ها و جلسات در زمانهای ممکن و قابل حضور برای اساتید</li> <li>۸. تنظیم برنامه ها و جلسات در زمانهای ممکن و قابل حضور برای دانشجویان</li> <li>۹. محاسبه معادلسازی واحدها برای فعاليتها و همکاریهای اساتید با EDO</li> <li>۱۰. ترغیب اعضای هیئت علمی جهت همکاری با دفتر توسعه آموزش دانشکده</li> <li>۱۱. ترغیب اعضای هیئت علمی جهت همکاری آموزشی با مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه</li> <li>۱۲. ترغیب اعضای هیئت علمی جهت همکاریپژوهشی با مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه</li> </ol>	<p>اقدامات مرتبط</p>
<p style="text-align: center;"> <input checked="" type="checkbox"/> هادی      <input type="checkbox"/> تاخیری         </p>	<p>نوع شاخص</p>
	<p>تاریخ</p>



**(۲) برنامه عملیاتی کمیته توانمند سازی اساتید دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده در سالهای ۱۴۰۵-۱۴۰۱**

سال ۱۴۰۵	سال ۱۴۰۴	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۰	هدف کمی	سنجه: مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه های توانمند سازی ۱- اعضای شرکت کننده در کارگاههای توانمند سازی ۲- مشارکت کمیته برنامه ریزی توانمند سازی اعضای هیئت علمی	وجه فرآیندهای داخلی
۹۵	۹۰	۸۸	۸۷	۸۵	۸۰			
۴	۴	۴	۴	۴	۳			
هدف استراتژیک: بهبود پایش و ارزیابی فرآیندهای آموزشی در حیطه توانمند سازی اساتید							مسئول اندازه گیری: دکتر فریبا عسگری	مسئول سنجه: دکتر ملوک پورعلیزاده
<p><b>تعریف نظری:</b> توانمند سازی اعضای هیئت علمی در یک سازمان آموزشی یکی از مهمترین ارکان توسعه آموزش می باشد و بعنوان اصلی ترین هدف در آموزش می تواند به رشد سازمان و توانمند سازی دانشجویان که مهمترین رسالت هر رشته آموزشی می باشد کمک نماید.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۱:</b> اساتید شرکت کننده در کارگاه های توانمندسازی بیانگر نسبت تعداد اعضای هیئت علمی شرکت کننده در کارگاه به کل اعضای هیئت علمی می باشد و در محدوده ای بین ۰ تا ۱۰۰ می باشد و توسط مستندات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها تعیین می گردد. هر قدر این نسبت به ۱۰۰ نزدیکتر باشد بیانگر شرکت تعداد بیشتری از اساتید در کارگاه های توانمندسازی می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۲:</b> مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه های توانمندسازی تعداد جلسات مدون برگزار شده توسط کمیته توانمند سازی اعضای هیئت علمی دانشکده در طول یک سال تحصیلی و در محدوده بین صفر تا ۴ می باشد که توسط مستندات موجود در کمیته توانمند سازی اعضای هیئت علمی دفتر توسعه آموزش دانشکده تعیین می گردد. هر قدر این عدد به ۴ نزدیکتر باشد بیانگر مشارکت بیشتر اساتید در تصمیم گیری و برنامه ریزی کارگاه های توانمندسازی می باشد.</p>								
دوره اندازه گیری: سال تحصیلی			واحد اندازه گیری: درصد/تعداد			جهت مطلوب: <input checked="" type="checkbox"/> افزایشی <input type="checkbox"/> کاهشی		
فرمول اساتید شرکت کننده در کارگاه های توانمندسازی : تعداد اعضای هیئت علمی شرکت کننده در کارگاه / کل اعضای هیئت علمی ۱۰۰×								
فرمول مشارکت کمیته برنامه ریزی توانمندسازی اساتید :تعداد جلسات مدون برگزار شده در طول یک سال تحصیلی								
مستندات ارائه شده توسط دبیر کمیته توانمند سازی دفتر توسعه آموزش دانشکده ، کارشناس EDO								
در حال حاضر این عدد برای اساتید شرکت کننده در کارگاه های توانمندسازی ۷۵٪ و برای مشارکت کمیته برنامه ریزی توانمندسازی اساتید ۳ می باشد								
مشارکت اعضای هیئت علمی دانشکده در برنامه های توانمندسازی، نقشی مهمی در ارتقاء کیفیت آموزش در سطوح و حیطه های مختلف دانشگاه دارد .لازمه دستیابی به تعالی سازمانی در دانشگاه افزایش مشارکت هر چه بیشتر اعضای هیئت علمی در برنامه های توانمندسازی اساتید است.								

اقدامات مرتبط	<p>۱- انجام نیازسنجی آموزشی</p> <p>۲- تدوین برنامه توانمندسازی جهت سطوح مختلف</p> <p>۳- نظارت و هماهنگی جهت اجرای برنامه های توانمندسازی</p> <p>۴- تامین منابع مالی برگزاری کارگاه ها</p> <p>۵- ارتباط با EDC و اعلام نیاز و برنامه ریزی جهت دعوت از مدرسان مجرب جهت تدریس در کارگاه های تخصصی</p> <p>۶- ایجاد دیتا بانک کارگاه های اجرا شده توانمندسازی اعضای هیئت علمی</p> <p>۷- همکاری با EDC جهت برگزاری کارگاههای توانمند سازی اساتید</p> <p>۸- تشکیل منظم جلسات کمیته توانمند سازی اساتید</p> <p>۹- همفکری با اساتید گروههای مختلف آموزشی (پرستاری، مامایی، فوریتهای پزشکی) جهت اولویت بندی عناوین آموزشی</p> <p>۱۰- استمرار برنامه های آموزشی در هر ماه</p> <p>۱۱- تنظیم برنامه های آموزش پزشکی بصورت حضوری ، ویدئویی یا ترکیبی و ترغیب اساتید برای همکاری بعنوان سخنران</p> <p>۱۲- تنظیم برنامه آموزش مداوم و ترغیب اساتید برای همکاری بعنوان سخنران</p> <p>۱۳- تهیه لیست اساتید همکار در فعالیتهای EDO و معادلسازی فعالیتهای جهت ایجاد انگیزش بیشتر در زمینه همکاری</p> <p>۱۴- تلاش در جهت بهبود کیفیت برنامه های اجرا شده</p> <p>۱۵- ارزشیابی برنامه های آموزشی در پایان هر جلسه بر اساس نظرات شرکت کنندگان</p>
نوع شاخص	<p>هادی <input checked="" type="checkbox"/> تاخیری <input type="checkbox"/></p>
تاریخ	

(۳) برنامه عملیاتی کمیته برنامه ریزی درسی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده سالهای ۱۴۰۵-۱۴۰۱

سال ۱۴۰۵	سال ۱۴۰۴	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۰	هدف کمی	سنجه: برنامه ریزی درسی ۱- تعداد برنامه های مدون دفتر برای توسعه آموزش پزشکی در زمینه روشهای یاددهی- یادگیری، برنامه ریزی درسی و ... بر اساس بهترین شواهد ۲- تعداد برنامه های توانمندسازی، هدایت گروه های آموزشی ۳- درصد تعداد طرح درس ها و طرح دوره های بازگذاری شده گروههای آموزشی در سایت دانشکده به کل واحد های ارائه شده در هر نیمسال تحصیلی ۴- تعداد کوریکولوم های بازنگری و ارزشیابی شده	وجه فرآیندهای داخلی
۵	۵	۴	۳	۲	۱			
۵	۵	۴	۳	۲	۱			
۸۰	۷۰	۶۰	۵۰	۴۰	۳۰			
	۲	۲	۱	۱	۰			
هدف استراتژیک: بهبود پایش و ارزیابی فرآیندهای آموزشی در حیطه برنامه ریزی درسی							مسئول اندازه گیری: دکترمهرونوش خوش تراش-دکتر پروانه رضا سلطانی	مسئول سنجه: دکتر ملوک پورعلیزاده
<p><b>تعریف نظری:</b> برنامه ریزی درسی (Curriculum Planning) عبارت است از سازمان دهی یک سلسله فعالیت های یاددهی یادگیری به منظور ایجاد تغییرات مطلوب در رفتار یادگیرنده ها و ارزشیابی میزان تحقق این تغییرات.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۱:</b> تعداد برنامه های مدون مرکز برای توسعه آموزش پزشکی در زمینه روش های یاددهی یادگیری، برنامه ریزی درسی و... براساس بهترین شواهد در هر نیمسال در محدوده بین ۰ تا ۵ بوده و توسط مستندات موجود در کمیته برنامه ریزی درسی پرستاری و مامایی دفتر توسعه دانشکده تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۵ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتر می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۲:</b> تعداد برنامه های توانمندسازی و هدایت گروه های آموزشی در سال در محدوده ای بین ۰ الی ۵ است و توسط مستندات موجود در کمیته های برنامه ریزی درسی پرستاری و مامایی دفتر توسعه آموزش دانشکده تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۵ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتر می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۳:</b> درصد تعداد طرح درس ها و طرح دوره های بازگذاری شده در سایت دانشکده به کل واحد های ارائه شده در کلیه رشته ها در هر نیمسال تحصیلی در محدوده ای بین ۰ الی ۱۰۰ است و توسط مستندات موجود در کمیته های برنامه ریزی درسی پرستاری و مامایی دفتر توسعه دانشکده تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰۰ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتر می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۴:</b> تعداد کوریکولوم های بازنگری و ارزشیابی شده در سال در محدوده ای بین ۰ الی ۲ است و توسط مستندات موجود در دفتر توسعه دانشکده ها تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۲ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتر می باشد.</p>								
جهت مطلوب: <input checked="" type="checkbox"/> افزایشی <input type="checkbox"/> کاهشی			واحد اندازه گیری: درصد/تعداد			دوره اندازه گیری: سال تحصیلی		

فرمول	<p>۱- تعداد برنامه های مدون مرکز برای توسعه آموزش پزشکی در زمینه روش های یاددهی یادگیری، برنامه ریزی درسی و... بر اساس بهترین شواهد در سال</p> <p>۲- تعداد برنامه های توانمندسازی ، هدایت گروه های آموزشی در سال</p> <p>۳- تعداد طرح درس ها و طرح دوره های بارگذاری شده در سایت دانشکده ها به کل واحد های ارائه شده در هر نیمسال تحصیلی</p> <p>۴- تعداد کوریکولوم های بازنگری و ارزشیابی شده در سال</p>
منابع اطلاعات	مستندات ارائه شده توسط دبیران کمیته برنامه ریزی درسی گروههای پرستاری و مامایی دفتر توسعه آموزش دانشکده ، کارشناس EDO
وضعیت مبنا	برای تعداد برنامه های مدون دفتر برای توسعه آموزش پزشکی در زمینه روش های یاددهی یادگیری، برنامه ریزی درسی و... ۱، بر اساس بهترین شواهد ۱ برای تعداد برنامه های توانمندسازی و هدایت گروه های آموزشی، برای تعداد طرح درس ها و طرح دوره های بارگذاری شده در سایت دانشکده به کل واحد های ارائه شده در هر نیمسال تحصیلی ۳۰٪ و برای تعداد کوریکولوم های بازنگری شده ۰ می باشد.
منطق هدف	برنامه ریزی درسی به عنوان یکی از کمیته های دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده وابسته به مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه با توجه به نقش نظارتی و مشاوره ای آن، درخصوص نظارت بر روند بازنگری برنامه های درسی و طراحی برنامه های درسی جدید در دانشگاه است.
اقدامات مرتبط	<ol style="list-style-type: none"> <li>۱. انجام نیازسنجی آموزشی در حیطه موضوعات مربوط به کوریکولوم و طرح دوره و طرح درس</li> <li>۲. تدوین برنامه توانمندسازی مدون سالانه مرتبط با موضوعات برنامه ریزی درسی</li> <li>۳. تدوین برنامه توانمندسازی مدون سالانه ارزشیابی کوریکولوم جهت سطوح مختلف</li> <li>۴. نظارت و هماهنگی برنامه های کمیته برنامه ریزی درسی در رشته های پرستاری و مامایی</li> <li>۵. نظارت برانجام تطبیق طرح دوره ها با کوریکولوم و گزارش گیری از مدیران گروههای آموزشی در هر ترم</li> <li>۶. معرفی اساتید برای شرکت در برنامه های آموزشی نحوه نوشتن طرح دوره و طرح درس</li> <li>۷. دعوت از مدرسان مجرب جهت تدریس در کارگاه</li> <li>۸. ارائه مشاوره به اساتید برای نوشتن طرح دوره و طرح درس در فرمت درست</li> <li>۹. بارگزاری فایل های طرح دوره و طرح درس در سایت دانشکده در هر نیمسال تحصیلی</li> <li>۱۰. بررسی و تایید طرح دوره و درسهای نظری و بالینی جهت کسب امتیازات ویژه ترفیح سالیانه و ارتقاء</li> <li>۱۱. ترغیب اعضای هیئت علمی جهت استفاده از روشهای نوین یاددهی- یادگیری</li> <li>۱۲. مشارکت در فرآیند ارزشیابی کوریکولومهای رشته های مختلف آموزشی</li> <li>۱۳. استفاده از روشهای ترکیبی در اجراي برنامه های آموزشی توانمند سازی به منظور سهولت جهت حضور شرکت کنندگان</li> <li>۱۴. مشارکت در فرآیند بازنگری کوریکولوم بر اساس پیشنهاد گروههای آموزشی</li> <li>۱۵. تشکیل جلسات کمیته برنامه ریزی درسی و استمرار در بررسی عملکرد این کمیته</li> <li>۱۶. تهیه آمار تعداد کل دروس و مدرسین هر رشته</li> </ol>
نوع شاخص	<input checked="" type="checkbox"/> هادی <input type="checkbox"/> تاخیری
تاریخ	

(۴) برنامه عملیاتی کمیته پژوهش در آموزش و دانش پژوهی دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده سالهای ۱۴۰۵-۱۴۰۱

سال ۱۴۰۵	سال ۱۴۰۴	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۰	هدف کمی	سنجه: پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی ۱- طرحهای تحقیقاتی پژوهش در آموزش ۲- مقالات چاپ شده در حیطه پژوهش در آموزش در ژورنالهای با ایندکس معتبر ۳- دانش پژوهی آموزشی	وجه فرآیندهای داخلی
۵	۵	۴	۴	۳	۱			
۱۰	۱۰	۸	۷	۶	۵			
۲	۲	۲	۱	۱	۰			
هدف استراتژیک: بهبود پایش و ارزیابی فرآیندهای آموزشی در حیطه های پژوهش در آموزش و دانش پژوهی آموزشی							مسئول اندازه گیری: دکتر مریم خوشبخت	مسئول سنجه: دکتر ملوک پورعلیزاده
<p><b>تعریف نظری:</b> پژوهش در آموزش با هدف ارتقاء کمی و کیفی فعالیتهای پژوهشی در زمینه آموزش پزشکی از طریق گسترش فرهنگ پژوهش در آموزش، تقویت توان علمی و مهارتهای آموزشی اعضای هیئت علمی، ارائه مشاوره های پژوهشی و استفاده از نتایج پژوهشها و طرحهای کاربردی و گسترش دسترسی به منابع آموزش پزشکی در دانشگاه انجام میشود.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۱:</b> تعداد طرح های تحقیقاتی در حیطه آموزش پزشکی مصوب مرکز تحقیقات آموزش پزشکی در سال که تعداد آن بین صفر تا ۵ می باشد و بر اساس مستندات موجود در دفتر توسعه دانشکده، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی و سامانه پژوهشیار تعیین می گردد. دانش پژوهی آموزشی شامل فعالیتهای آموزشی نوآورانه است که واجد شش معیار گلاسیک [اهداف شفاف، متدولوژی مشخص، مبتنی بر شواهد موجود (آماده سازی مناسب)، نتایج مشخص، انتشار و نقد] باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۲:</b> تعداد مقالات چاپ شده در مجلات در ایندکس های معتبر در حیطه آموزش پزشکی مصوب مرکز تحقیقات آموزش پزشکی در سال که تعداد آن بین صفر تا ۱۰ می باشد و بر اساس مستندات موجود در مرکز تحقیقات آموزش پزشکی و سامانه پژوهشیار تعیین می گردد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۳:</b> تعداد امتیازات دانش پژوهشی آموزشی اعطاء شده به اعضای هیئت علمی به ازای هر سال که تعداد آن بین صفر تا ۲ می باشد و بر اساس مستندات موجود در دانشکده و مرکز مطالعات دانشگاه تعیین می گردد.</p>								
دوره اندازه گیری: سال تحصیلی			واحد اندازه گیری: درصد/تعداد			جهت مطلوب: <input checked="" type="checkbox"/> افزایشی <input type="checkbox"/> کاهشی		
تعداد طرح های پژوهش در آموزش و توسعه ای مصوب مرکز تحقیقات آموزش پزشکی در سال							فرمول	
تعداد امتیازات دانش پژوهشی آموزشی اعطاء شده به اعضای هیئت علمی در سال								
مستندات ارائه شده توسط دبیر کمیته پژوهش در آموزش و دانش پژوهش آموزشی دفتر توسعه آموزش دانشکده، کارشناس EDO							منابع اطلاعات	
این شاخص برای پژوهش در آموزش ۲ و برای دانش پژوهی آموزشی ۵ می باشد.							وضعیت مبنا	
ارتقاء کمی و کیفی سطح آموزش در دانشکده از طریق هدایت انجام طرح های پژوهش در آموزش و نوآورانه آموزشی (توسعه ای)							منطق هدف	

- ۱- تعیین اولویتهای پژوهش در آموزش و طرح های توسعه ای نوآورانه
- ۲- بررسی طرحهای پژوهشی و توسعه ای ارائه شده
- ۳- تقویت توان علمی و مهارتهای آموزشی و نوآورانه اعضای هیئت علمی
- ۴- برگزاری ژورنال کلابهای حضوری و آنلاین و کارگاههای مرتبط با موضوع طرح های توسعه ای
- ۵- تلاش در جهت سوق دادن پایان نامه های دانشجویی در زمینه موضوعات پژوهش در آموزش و توسعه ای
- ۶- تلاش در جهت افزایش طرح های پژوهشی در زمینه موضوعات پژوهش در آموزش و توسعه ای
- ۷- ایجاد بانک اطلاعاتی طرح ها و پایان نامه های پژوهش در آموزش و فرآیندهای نوآورانه آموزشی
- ۸- ارائه مشاوره پژوهشی و نوآورانه آموزشی به اعضای هیئت علمی، کارشناسان آموزشی و دانشجویان
- ۹- بررسی مشکلات آموزشی دانشکده و ارائه راه حلهای مناسب در قالب طرح های پژوهشی
- ۱۰- ترغیب اعضای هیئت علمی و دانشجویان جهت ثبت عناوین آموزشی در مرکز تحقیقات آموزش پزشکی
- ۱۱- ترغیب اساتید، کارشناسان و دانشجویان به ثبت ایده ها و طرح های توسعه ای در سامانه **Meded**
- ۱۲- ترغیب اساتید و دانشجویان به ثبت پروپوزال طرح های توسعه ای در سامانه نصر با کسب گزنت آموزشی
- ۱۳- هدایت اساتید و دانشجویان جهت شرکت در جشنواره سالانه شهید مطهری و کسب تجارب
- ۱۴- هدایت اساتید و دانشجویان جهت ارسال مقاله و فرآیند های نوآورانه به جشنواره سالانه شهید مطهری
- ۱۵- شرکت مدیر **EDO** در جلسات و برنامه های آموزشی در سطح دانشگاه ، کشور و بین المللی
- ۱۶- شناسایی و جهت دهی اساتیدعلاقمند، خلاق و نوآور در امر آموزش
- ۱۷- تشکیل منظم جلسات کمیته پژوهش در آموزش و دانش پژوهی و تبادل نظر جهت بهبود کیفی و افزایش طرح های در دست اجرا

تاخیری

هادی

نوع شاخص

تاریخ

(۵) برنامه عملیاتی کمیته ارزشیابی و آزمون دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده سالهای ۱۴۰۵-۱۴۰۱

سال ۱۴۰۵	سال ۱۴۰۴	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۰	هدف کمی	سنجه: ارزشیابی اساتید ۱- ارزشیابی استاد از طریق نظرسنجی از دانشجو ۲- تحلیل نتایج آزمونها ۳- تعداد بازخورد های ارائه شده به گروههای آموزشی ۴- متوسط تعداد روش های مورد استفاده ارزشیابی فراگیران در گروههای آموزشی در هر سال	وجه فرآیندهای داخلی
۱۰۰	۹۵	۹۵	۹۵	۹۱	۹۰			
۹۰	۷۰	۶۰	۵۰	۳۰	۱۰			
۸۰	۷۰	۶۰	۵۰	۴۰	۳۰			
۵	۵	۴	۳	۳	۲			
هدف استراتژیک: بهبود پایش و ارزیابی فرآیندهای آموزشی در حیطه های ارزشیابی استاد و دانشجو							مسئول اندازه گیری: دکتر زهرا بستانی-دکتر نگار پوروخشوری	مسئول سنجه: دکتر ملوک پورعلیزاده
<p><b>تعریف نظری:</b> ارزشیابی آموزشی فرایندی مستمر و منظم برای هدایت و اطمینان از کیفیت فعالیت های آموزشی بوده و با توجه به اینکه اعضای هیئت علمی یکی از ارکان اصلی دانشگاه ها محسوب می شوند و عملکرد آن ها نقش کلیدی در میزان بازدهی نظام آموزشی ایفا می کند، توسعه برنامه های ارزشیابی اساتید تبیین کننده ارزش منحصر بفرد و از اولویت های هر نظام آموزش عالی است. همچنین آزمونها از انواع رایج ارزیابی هستند که در سیستم آموزشی صورت می گیرند. ارزیابی، فعالیتی فوقالعاده مهم است که همه اساتید دانشگاه به طور عمیقی با آن درگیر هستند. آزمونها تصاویر فوری از عملکرد دانشجویان در یک زمان معین هستند و میتوانند سنجش بهتری از وضعیت دانشجو به عمل آورند.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۱:</b> این شاخص از طریق نظرسنجی از دانشجویان در سامانه هم آوا انجام می شود. دامنه نمره ارزشیابی بین صفر تا ۴ بوده و بر اساس خروجی سامانه تعیین می گردد. این شاخص بر اساس درصد اعضای هیئت علمی که نمره ارزشیابی بالای ۳ کسب نموده اند به کل تعداد اساتید در هر نیم سال تحصیلی محاسبه و بر اساس مستندات موجود در سامانه هم آوا تعیین میگردد. این شاخص در محدوده ۰ تا ۱۰۰ بوده و هر چقدر این عدد به ۱۰۰ نزدیک شود وضعیت مطلوب تر می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۲:</b> این شاخص از طریق تعداد تحلیل های نتایج آزمون ها به کل گروههای آموزشی در هر سال تعیین می گردد. در محدوده ای بین ۰ الی ۱۰۰ است و توسط مستندات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰۰ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتر می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۳:</b> این شاخص از طریق تعداد بازخورد های ارائه شده به کل گروههای آموزشی در هر سال تعیین می گردد. در محدوده ای بین ۰ الی ۱۰۰ است و توسط مستندات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰۰ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتر می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۴:</b> این شاخص از طریق متوسط تعداد روش های مورد استفاده ارزشیابی فراگیران در گروههای آموزشی در هر سال تعیین می گردد. در محدوده ای بین ۱ الی ۵ است و توسط مستندات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۵ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتر می باشد.</p>								
دوره اندازه گیری: سال تحصیلی			واحد اندازه گیری: درصد/تعداد			جهت مطلوب: <input checked="" type="checkbox"/> افزایشی <input type="checkbox"/> کاهشی		
۱. تعداد اساتیدی که نمره ارزشیابی کیفیت تدریس بالای ۳ داشته اند /کل اساتید ارزشیابی شده X ۱۰۰ در هر نیمسال								فرمول

	<p>۲. تعداد تحلیل های نتایج آزمون ها به کل گروههای آموزشی <math>\times 100</math> در هر سال</p> <p>۳. تعداد بازخورد های ارائه شده به کل گروههای آموزشی <math>\times 100</math> در هر سال</p> <p>۴. متوسط تعداد روش های مورد استفاده ارزشیابی فراگیران در گروههای آموزشی در هر سال</p>
منابع اطلاعات	مستندات ارائه شده توسط دبیران کمیته ارزشیابی گروههای پرستاری و مامایی دفتر توسعه آموزش دانشکده، کارشناس EDO، مسئول اداره آموزش دانشکده
وضعیت مبنا	<p>۱. این شاخص برای تعداد اساتیدی که نمره ارزشیابی کیفیت تدریس بالای ۳ داشته اند / کل اساتید ارزشیابی شده <math>\times 100</math> در نیمسال تحصیلی ۹۱٪ <math>91 = 100 \times \frac{224}{245}</math></p> <p>۲. تعداد پایش های انواع آزمون های اجرا شده بر حسب هر گروه آموزشی در هر سال: ۲٪</p> <p>۳. تعداد تحلیل های نتایج آزمون ها بر حسب هر گروه آموزشی در هر سال: ۱۰</p> <p>۴. تعداد بازخورد های ارائه شده به گروههای آموزشی در هر سال: ۱</p>
منطق هدف	ارزیابی اساتید و نیز آزمون منجر به ارتقای عملکرد اساتید در راستای توجه به نیازهای آموزشی فراگیران و ارتقای کیفیت خدمات آموزشی ارائه شده و افزایش رضایت مندی ذینفعان میشود. در آموزش پزشکی، سنجش فراگیران را می توان به عنوان یکی از روش های تضمین پاسخگویی به جامعه دانست. از طریق سنجش می توان اطمینان حاصل کرد که فراگیران مهارت ها و شایستگی های مطلوب را کسب نموده اند و صلاحیت های لازم برای برآوردن نیاز های نظام سلامت در آن ها ایجاد شده است. در این راستا تقویت، به روز رسانی و ارتقای کیفیت برنامه های ارزیابی فراگیران نقش مهمی در ارتقاء آموزش در سطح دانشگاه دارد.
اقدامات مرتبط	<p>۱- تدوین طرح ها و انجام پژوهشهایی در زمینه روشهای ارزشیابی بر اساس نیاز دانشکده</p> <p>۲- پیگیری اجرای شیوه نامه ارزشیابی اساتید</p> <p>۳- ارزشیابی سوالات آزمونهای نهایی رشته های مختلف با استفاده از فرآیند تحلیل آزمون</p> <p>۴- ارائه بازخورد به اساتید بر اساس نتایج تحلیل آزمون (ضریب تمیز و دشواری سوالات) بصورت مکتوب</p> <p>۵- تلاش در جهت تشکیل کمیته آزمون در دانشکده و بررسی و تحلیل نتایج آزمونها در گروههای آموزشی مختلف</p> <p>۶- اجرای آزمون صلاحیت بالینی پرستاری بر اساس استاندارد های موجود و بازنگری دوره ای در محتوا، ساختار و روش اجرای آزمون صلاحیت بالینی</p> <p>۷- برگزاری ژورنال کلابهای آشنایی با انواع روشهای ارزشیابی نوین برای توانمند سازی اساتید در این زمینه ها</p> <p>۸- بازنگری دوره ای در فرمهای ارزشیابی بالینی دانشجویان بر اساس نیاز</p> <p>۹- بررسی ارزشیابی نظری و بالینی دانشجویان و شناسایی نقاط قوت و ضعف روش های ارزشیابی فعلی با استفاده از نقطه نظرات / بازخورد اساتید، دانشجویان و...</p> <p>۱۰- ترغیب اساتید در جهت انجام ارزشیابی ۳۶۰ درجه دانشجویان در بالین</p> <p>۱۱- استفاده از شیوه های ترغیبی جهت کاربرد روشهای ارزشیابی نوین همانند OSCE، DOPS و... بر اساس شرایط</p> <p>۱۲- استفاده از شیوه های ترغیبی جهت کاربرد روش ارزشیابی OSCE در شرایط محدودیت در فرصتهای یادگیری و ارزشیابی حقیقی</p>
نوع شاخص	<input checked="" type="checkbox"/> هادی <input type="checkbox"/> تاخیری
تاریخ	



(۶) برنامه عملیاتی کمیته دانشجویی توسعه آموزش، دانشجویان استعداد درخشان و المپیاد دفتر توسعه آموزش پزشکی دانشکده سالهای ۱۴۰۵-۱۴۰۱

سال ۱۴۰۵	سال ۱۴۰۴	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۰	هدف کمی	سنجه: توانمندسازی دانشجویان استعدادهای درخشان ۱- تعداد کارگاه های برگزار شده در سال ۲- تعداد مقالات و طرح های مصوب ارائه شده دانشجویان استعداد درخشان در سال ۳- تعداد دانشجویان شرکت کننده از دانشکده در آزمون غربالگری کشوری ۴- تعداد دانشجویان پذیرفته نموده در آزمون غربالگری کشوری به کل دانشجویان شرکت کننده در مرحله دوم المپیاد	وجه : فرایندهای داخلی	
۵	۵	۴	۴	۳	۲				
۱۰	۹	۸	۷	۶	۵				
۲۰	۱۵	۱۵	۱۰	۸	۵				
۵	۵	۴	۳	۲	۱				
هدف استراتژیک : ارتقای کمی و کیفی فرایندهای آموزشی							مسئول اندازه گیری: دکتر لیلا روحی بلسی	مسئول سنجه: دکتر ملوک پورعلیزاده	
<p><b>تعریف نظری ۱:</b> مجموعه ای متشکل از دانشجویان علاقمند و فعال و آشنا به آموزش پزشکی مشغول به تحصیل در دانشگاه علوم پزشکی گیلان که در راستای اهداف و سیاست های مرکز مطالعات و توسعه آموزش جهت توانمندسازی خود فعالیت می کنند.</p> <p><b>تعریف نظری ۲:</b> دانشجوی استعداد درخشان دانشجویی است که حائز شرایط مندرج در آیین نامه مربوط باشد و تحت یکی از عناوین دانشجوی برگزیده آموزشی، آموزشی- پژوهشی، آزمون سراسری، المپیاد دانشجویی، مسابقات و جشنواره ها، معرفی میشود. المپیاد علمی یک مسابقه دانشجویی است که در هر دوره در دو بخش انفرادی و گروهی در حیطه های آموزش پزشکی، استدلال بالینی، تفکر علمی در علوم پایه، مدیریت نظام سلامت، مطالعات میان رشته ای علوم انسانیو سلامت و کارآفرینی در بستر دانشگاه های هزاره سوم برگزار می شود. کلیه دانشجویان مقاطع کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکترای حرفه ای دانشگاه ها/ دانشکده های علوم پزشکی سراسر کشور شاغل به تحصیل و یا دانش آموختگانی که تا تاریخ برگزاری اولین آزمون از مجموعه آزمون های کشوری المپیاد در هر دوره کمتر از شش ماه از فارغ التحصیلی آنها گذشته باشد، می توانند بدون نظر گرفتن معدل کل و سال تحصیل در المپیاد شرکت کنند.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۱:</b> تعداد فعالیت های انجام شده توسط دبیر و اعضای کمیته به تفکیک شرح وظایف در سال در محدوده ای بین ۱ تا ۵ است و توسط مستندات موجود در واحد استعداد درخشان مرکز مطالعات تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتری می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۲:</b> شاخص تعداد کارگاه های برگزار شده در سال در محدوده ای بین ۱ تا ۵ است و توسط مستندات موجود در واحد استعداد درخشان مرکز مطالعات تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۵ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتری می باشد.</p>								تعریف	

	<p><b>تعریف عملیاتی ۳:</b> شاخص تعداد مقالات و طرح‌های مصوب ارائه شده دانشجویان استعداد درخشان در سال در محدوده ای بین ۱ تا ۱۰ است و توسط مستندات موجود در واحد استعداد درخشان مرکز مطالعات و مرکز تحقیقات آموزش پزشکی تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتری می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۴:</b> شاخص درصد تعداد دانشجویان پذیرفته شده دانشکده در آزمون غربالگری کشوری به کل دانشجویان شرکت کننده در المپیادهای دانشجویی دانشگاه که در محدوده ای بین ۱ تا ۱۰۰ است و توسط مستندات موجود در واحد استعداد درخشان مرکز مطالعات تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰۰ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتری می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۵:</b> شاخص درصد تعداد دانشجویان افتخار آفرین به کل دانشجویان شرکت کننده مرحله دوم المپیاد که در محدوده ای بین ۱ تا ۱۰۰ است و توسط مستندات موجود در واحد استعداد درخشان مرکز مطالعات تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰۰ نزدیکتر باشد بیانگر وضعیت مطلوبتری می باشد.</p>	
دوره اندازه گیری: نیمسال تحصیلی - سال	جهت مطلوب: <input checked="" type="checkbox"/> افزایشی <input type="checkbox"/> کاهشی	واحد اندازه گیری : تعداد
فرمول	✓ تعداد کارگاه‌های برگزار شده در سال در محدوده ای بین ۱ تا ۵ ✓ تعداد مقالات و طرح‌های مصوب ارائه شده دانشجویان استعداد درخشان در سال ✓ درصد دانشجویان پذیرفته شده در آزمون غربالگری کشوری به کل دانشجویان شرکت کننده ✓ درصد دانشجویان افتخار آفرین به کل دانشجویان شرکت کننده مرحله دوم المپیاد ✓	
منابع اطلاعات	مستندات ارایه شده توسط دبیر کمیته دانشجویی توسعه آموزش ، استعداد درخشان و المپیاد دانشجویی	
وضعیت مبنا	✓ تعداد کارگاه‌های برگزار شده در سال : ۱ ✓ تعداد مقالات و طرح‌های مصوب ارائه شده دانشجویان استعداد درخشان در سال: ۴ ✓ درصد تعداد دانشجویان پذیرفته شده در آزمون غربالگری کشوری به کل دانشجویان شرکت کننده در المپیادهای دانشجویی دانشگاه :۰ ✓ درصد تعداد دانشجویان افتخار آفرین به کل دانشجویان شرکت کننده مرحله دوم المپیاد : ۰	
منطق هدف	-برنامه ریزی برای مدیریت استعداد های درخشان با اعمال برنامه های اثربخش در جهت حفظ، حمایت، هدایت و شکوفایی استعداد های درخشان دانشگاه است که با بهره گیری از توان اساتید، صاحب نظران و کارشناسان در جهت شکوفایی استعداد های درخشان با توجه به امکانات موجود و نیاز های دانشجویان در زمینه برنامه های آموزشی و پژوهشی گام های موثری بر میدارد.	
اقدامات مرتبط	۱- برگزاری کارگاه آشناسازی دانشجویان استعداد درخشان با آئین نامه ها و مقررات استفاده از سهمیه ۲-انجام نیازسنجی آموزشی و پژوهشی از دانشجویان استعداد درخشان و برنامه ریزی بر اساس آن ۳-همکاری با معاونت تحقیقات دانشکده جهت اجرای مشترک کارگاه های توانمندسازی پژوهشی برای دانشجویان استعداد درخشان	

- ۴- برنامه ریزی برگزاری کارگاه ها و وبینارهای توانمندسازی دانشجویان استعداد درخشان
- ۵-ارتباط با مدرسین مجرب جهت برگزاری کلاس های آمادگی المپیاد
- ۶-برنامه ریزی جهت جلب مشارکت حداکثری دانشجویان تحصیلات تکمیلی در المپیادهای دانشجویی
- ۷-تلاش برای شناسایی و ترغیب دانشجویان به منظور شرکت در آزمونهای غربالگری المپیاد دانشگاهی و نیز آزمونهای کشوری
- ۸- برگزاری جلسات با دانشجویان استعداد درخشان جهت تشکیل گروههای پژوهشی و تدوین طرح های تحقیقاتی
- ۹- تشکیل جلساتی یا ارتباط مجازی با دانشجویان کلیه رشته ها به منظور آشناسازی آنها با اصول المپیاد
- ۱۰- هماهنگی با مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی EDC و دفتر استعدادهای درخشان دانشگاه جهت شناسایی ، تهیه و دسترسی به منابع آموزشی المپیاد
- ۱۱- انتقال مشکلات و پیشنهادات دانشجویان استعداد درخشان در حیطه آموزشی به سطوح مدیریتی

تاخیری

هادی

نوع شاخص:

تاریخ:

**(۷) برنامه عملیاتی توسعه ارتباط دفتر توسعه با دبیران کمیته ها و گروههای آموزشی دانشکده سالهای ۱۴۰۵-۱۴۰۱**

سال ۱۴۰۵	سال ۱۴۰۴	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۰	هدف کمی	سنجه: ارتباط با کمیته ها و گروههای آموزشی ۱- تعداد جلسات برگزار شده با کمیته های دفتر توسعه آموزش دانشکده و کمیته های فرعی در سال ۲- تعداد بازخوردها و مشاوره های ارائه شده به دبیران کمیته های دفتر توسعه و گروههای آموزشی دانشکده	وجه فرآیندهای داخلی	
۱۵	۱۲	۱۲	۱۲	۱۱	۹				
۷۰	۶۰	۵۰	۴۰	۳۰	۲۰				
هدف استراتژیک: توسعه ارتباط دفتر توسعه با دبیران کمیته ها و گروههای آموزشی دانشکده							مسئول اندازه گیری: کارشناس EDO	مسئول سنجه: دکتر ملوک پورعلیزاده	
<p><b>تعریف نظری:</b> دفاتر توسعه آموزش (Educational Development Office: EDO) به عنوان مغز متفکر دانشکده ، ها و مراکز آموزشی درمانی، مسئولیت ارتقاء کیفیت آموزش و پویا نمودن عملکردهای آن را داشته و در راستای سیاستهای مرکز مطالعات و توسعه آموزش EDC ، معاونت آموزشی دانشگاه و وزارت متبوع، عمدتاً به امر بهبود کیفی آموزش، برنامه ریزی آموزشی و درسی، توانمندسازی اساتید، ارزشیابی و آموزش مداوم می پردازد . دفاتر توسعه آموزش به عنوان بازوی کمکی هدایت و هماهنگی فرایندهای آموزشی در دانشکده ها نقش تاثیر گذاری بر ارتقای کیفیت آموزش دارند . توسعه ارتباطات بین دفتر توسعه آموزش دانشکده و دبیران کمیته ها و گروههای آموزشی میتواند زمینه ساز بهبود سازوکارها در حوزه های مختلف گردد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۱:</b> شاخص تعداد جلسات برگزار شده با کمیته های دفتر توسعه آموزش در سال . در محدوده ای بین ۱ الی ۱۲ است و توسط صورتجلسات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی تعیین می گردد . هر چقدر این عدد به ۱۲ نزدیکتر باشد، بیانگر وضعیت مطلوب تری می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۲:</b> شاخص تعداد بازخوردها و مشاوره های ارائه شده به دفاتر توسعه دانشکده های تابعه در سال . در محدوده ای بین ۱ الی ۱۰۰ است و توسط مستندات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی تعیین می گردد . هر چقدر این عدد به ۱۰۰ نزدیکتر باشد، بیانگر وضعیت مطلوب تری می باشد.</p>									
دوره اندازه گیری: سال تحصیلی			واحد اندازه گیری: درصد/تعداد			جهت مطلوب: <input checked="" type="checkbox"/> افزایشی <input type="checkbox"/> کاهشی			
<p><b>فرمول</b></p> <p>- تعداد جلسات برگزار شده دفتر توسعه آموزش با دبیران کمیته ها ، کمیته های فرعی و نیز با مدیران گروههای آموزشی در سال</p> <p>- تعداد بازخوردها و مشاوره های ارائه شده به دبیران کمیته های دفتر توسعه آموزش و مدیران گروههای آموزشی دانشکده</p>									
<p><b>منابع اطلاعات</b></p> <p>مستندات موجود در دفتر توسعه آموزش دانشکده ، دبیران کمیته ها و کارشناس EDO</p>									
<p><b>وضعیت مبنا</b></p> <p>وضعیت مبنا برای تعداد جلسات برگزار شده با دبیران کمیته های دفتر توسعه آموزش ۹ و برای تعداد بازخوردها و مشاوره های ارائه شده به دبیران کمیته های دفتر توسعه آموزش دانشکده ۲۰ می باشد.</p>									

منطق هدف	<p>کمیته های دفتر توسعه آموزش به عنوان بازوی کمکی هدایت و هماهنگی فرایندهای آموزشی در دانشکده ها نقش تاثیرگذاری بر ارتقای کیفیت آموزش دارند. توسعه ارتباطات دفتر توسعه آموزش دانشکده با مدیران گروههای آموزشی میتواند زمینه ساز بهبود سازوکارها در حوزه های مختلف گردد.</p>
اقدامات مرتبط	<ol style="list-style-type: none"> <li>۱- تشکیل جلسات ماهانه با دبیران کمیته های EDO</li> <li>۲- ارسال فراخوان همکاری با EDO به گروههای آموزشی در پایان هر سال تحصیلی و به روز رسانی اعضای فرعی علاقمند به همکاری در کمیته ها</li> <li>۳- ارائه عملکرد هر یک از کمیته ها در جلسات ماهانه EDO</li> <li>۴- هدایت دبیران کمیته ها جهت برگزاری جلسات فرعی با اعضاء مشارکت کننده در فعالیتهای به منظور دستیابی به اهداف تعیین شده</li> <li>۵- دریافت صورت جلسات فرعی برگزار شده از دبیران کمیته ها</li> <li>۶- برقراری ارتباط بین دبیران کمیته های دفتر توسعه آموزش دانشکده و ترغیب آنان جهت انجام فعالیتهای مشترک بر طبق اهداف</li> <li>۷- ترغیب دانشجویان جهت همکاری و مشارکت در کلیه کمیته های EDO به منظور دستیابی به اهداف کمیته توسعه آموزش دانشجویی</li> <li>۸- تهیه فرم ثبت موارد جلسات ارائه مشاوره به دبیران کمیته ها</li> <li>۹- ارتباط با مدیران گروههای آموزشی و مشارکت باگروهها در زمینه بررسی و پایش فرآیندهای یاددهی -یادگیری، روشهای نوین تدریس و ارزشیابی، برنامه ریزی درسی، تدوین طرح دوره و درس، و پژوهشهای توسعه آموزش.</li> <li>۱۰- جلب مشارکت اساتید گروههای مختلف آموزشی در زمینه همکاری با EDO بعنوان سخنران در برنامه های آموزشی</li> <li>۱۱- ارائه مشاوره به اعضای هیئت علمی در زمینه های توسعه آموزش</li> </ol>
نوع شاخص	<p>هادی <input checked="" type="checkbox"/> تاخیری <input type="checkbox"/></p>
تاریخ	

**(۸) برنامه عملیاتی فعالیتهای ارتقای ظرفیتهای سازمانی دانشکده سالهای ۱۴۰۵ - ۱۴۰۱**

سال ۱۴۰۵	سال ۱۴۰۴	سال ۱۴۰۳	سال ۱۴۰۲	سال ۱۴۰۱	سال ۱۴۰۰	هدف کمی	سنجه: زمینه سازی فعالیتهای توسعه آموزش و ارتقای ظرفیتهای سازمانی در راستای معیار های اعتبار بخشی و آموزش پاسخگو ۱- توانمند سازی اعضای هیئت علمی در حیطه آموزش پاسخگو ۲- فعالیتهای توانمند سازی کارکنان مبتنی بر اعتبار بخشی ۳- فعالیتهای توانمند سازی دانشجویان و دانش آموختگان	وجه ظرفیتهای سازمانی
۱۰	۱۰	۹	۸	۷	۶			
۵	۵	۴	۳	۲	۱			
۱۰	۱۰	۹	۸	۷	۶			
هدف استراتژیک: بهبود پایش و ارزیابی اقدامات توسعه آموزش در حیطه ارتقای ظرفیتهای سازمانی							مسئول اندازه گیری: کارشناس EDO	مسئول سنجه: دکتر ملوک پورعلیزاده
<p>تعریف نظری: یکی از وظایف مهم دفاتر توسعه آموزش (Educational Development Office: EDO) مشارکت با برنامه های ارتقای ظرفیت سازمانی دانشکده در جهت ارتقای توانمندیهای اساتید، کارکنان و دانشجویان می باشد. بویژه دفاتر توسعه آموزش نقش کلیدی جهت بهبود سازوکارها هم راستا با معیارهای اعتبار بخشی دارد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۱:</b> شاخص تعداد جلسات برگزار شده جهت توانمند سازی اعضای هیئت علمی و نیز سایر فعالیتهای مرتبط با اعتبار بخشی و آموزش پاسخگو در سال در محدوده ای بین ۱ الی ۱۰ است و توسط صورتجلسات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰ نزدیکتر باشد، بیانگر وضعیت مطلوب تری می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۲:</b> شاخص تعداد جلسات برگزار شده جهت توانمند سازی کارکنان و نیز سایر فعالیتهای در سال در محدوده ای بین ۱ الی ۵ است و توسط صورتجلسات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۵ نزدیکتر باشد، بیانگر وضعیت مطلوب تری می باشد.</p> <p><b>تعریف عملیاتی ۳:</b> شاخص تعداد جلسات برگزار شده جهت توانمند سازی دانشجویان و دانش آموختگان و نیز سایر فعالیتهای در سال در محدوده ای بین ۱ الی ۱۰ است و توسط صورتجلسات موجود در مرکز مطالعات و دفاتر توسعه دانشکده ها و مراکز آموزشی درمانی تعیین می گردد. هر چقدر این عدد به ۱۰ نزدیکتر باشد، بیانگر وضعیت مطلوب تری می باشد.</p>								
دوره اندازه گیری: سال تحصیلی			واحد اندازه گیری: درصد/تعداد			جهت مطلوب: <input checked="" type="checkbox"/> افزایشی <input type="checkbox"/> کاهشی		
<p><b>فرمول</b></p> <p>- تعداد جلسات آموزشی برگزار شده برای اعضای هیئت علمی توسط دفتر توسعه آموزش دانشکده در حیطه اعتبار بخشی و آموزش پاسخگو در سال</p> <p>- تعداد جلسات آموزشی برگزار شده برای کارکنان توسط دفتر توسعه آموزش دانشکده در حیطه اعتبار بخشی در سال</p> <p>- تعداد جلسات آموزشی برگزار شده برای دانشجویان و دانش آموختگان توسط دفتر توسعه آموزش دانشکده در سال</p>								
منابع اطلاعات مستندات موجود در دفتر توسعه آموزش دانشکده ، کارشناس EDO								
وضعیت مبنا برای - تعداد جلسات و فعالیتهای آموزشی برگزار شده برای اعضای هیئت علمی ۱۰، برای کارکنان ۵ و برای دانشجویان و دانش آموختگان ۱۰ است.								

<p>دفتر توسعه آموزش به عنوان بازوی کمکی ارتقای ظرفیتهای سازمانی در دانشکده ها می باشد. این دفتر بویژه در جهت دهی فعالیتهای دانشکده بر مبنای معیارهای اعتبار بخشی آموزشی و نیز آموزش پاسخگو و مبتنی بر جامعه نقش تاثیر گذاری دارد.</p>	<p>منطق هدف</p>
<p>۱- نیاز سنجی آموزشی اعضای هیئت علمی بطور سالانه          ۲- نیاز سنجی آموزشی دانشجویان بطور سالانه          ۳- نیاز سنجی آموزشی کارکنان بطور سالانه          ۴- برگزاری کارگاههای توان افزایی ویژه اعضای هیئت علمی در محور آموزش پاسخگو و مبتنی بر جامعه          ۵- برگزاری کارگاههای توان افزایی ویژه اعضای هیئت علمی در محور اعتبار بخشی آموزشی          ۶- برگزاری کارگاههای توان افزایی بر مبنای اعتبار بخشی ویژه دانشجویان          ۷- برگزاری کارگاههای توان افزایی بر مبنای اعتبار بخشی ویژه کارکنان در زمینه ایمنی و حوادث          ۸- برگزاری کارگاههای توان افزایی بر مبنای اعتبار بخشی ویژه کارکنان در زمینه آشنایی با اعتبار بخشی موسسه ای          ۹- برگزاری کارگاههای توان افزایی بر مبنای اعتبار بخشی ویژه کارکنان در زمینه آمادگی در بحران          ۱۰- برگزاری کارگاههای توان افزایی بر مبنای اعتبار بخشی ویژه کارکنان در زمینه تقویت مهارتهای حرفه ای آنان</p>	<p>اقدامات مرتبط</p>
<p>تاخیری <input type="checkbox"/> هادی <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>نوع شاخص</p>
	<p>تاریخ</p>