

**نظام توانمندسازی اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی**

**Faculty Members’ Experiences of Empowerment**

**Shahid Beheshti University of Medical Sciences**

**سال 1402**

**اعضای کمیته توانمندسازی اساتید**

* **دکتر فرانک بهناز- ریاست کمیته**
* **دکتر عبداله امینی**
* **دکتر مونا قاضی**
* **دکتر میتراسادات رضایی**
* **دکتر پروین کاشانی**
* **دکتر زهرا شمس مفرحه**
* **دکتر محسن آرین‌نیک**
* **دکترثمین شریفیان**
* **دکتر نرگس اسلامی**

**مقدمه**

با توجه به نقش و جايگاه اعضاي هيأت علمي در توسعه دانشگاه‌ها، توجه به توانمندسازي اعضاي هيأت علمي[[1]](#footnote-1) به منظور ايفاي مؤثر نقش‌هاي آنها يك ضرورت اجتناب‌ناپذير است. در دانشگاه‌هاي علوم پزشكي، توانمندسازي اعضاي هيأت علمي به لحاظ نقش مهمي كه در سلامت جامعه در ابعاد متعدد دارند، از اهميت بيشتري برخوردار است. علاوه بر اين، تحولات سازمان‌هاي بهداشتي درماني، افزايش پيچيدگي مراقبت‌هاي بهداشتي و مفاهيم در حال تغيير آموزش علوم پزشكي مانند روش‌هاي جديد آموزش، ارزشيابي و يادگيري منجر به ايجاد تقاضاهاي روزافزون در زمينه‌هاي آموزش، پژوهش، رهبري، مديريت و موارد ديگري از اعضاي هيأت علمي شده است. تقاضاهايي كه هدف نهايي آن حضور" اعضاي هيأت علمي خلاق و مفيد، محققان موفق و پزشكان توانمند" است. براي پاسخگويي به اين نيازها، اعضاي هيأت علمي مجبور به كسب دانش، مهارت‌ها و توانايي‌هاي جديد هستند. لذا بسياري از دانشگاه‌هاي علوم پزشكي در سرتاسر دنيا اقدام به طراحي و اجراي برنامه‌هاي توانمندسازي[[2]](#footnote-2) به منظور افزايش مهارت‌هاي اعضاي هيأت علمي نموده‌اند.

علي‌رغم اهميت توانمندسازي اساتيد در دنيا و نيز توجه به توانمندسازي اعضاي هيئت علمي به عنوان يكي از اولويت‌هاي آموزش عالي در سطح كشور، روند ارتقاي برنامه‌هاي توانمندسازي در دانشگاه‌هاي علوم پزشكي در ايران آهسته‌تر از ديگر نقاط جهان است و با وجود اينكه دانشگاه‌هاي علوم پزشكي هزينه و وقت زيادي را براي توانمندسازي اعضاي هيأت علمي صرف مي‌كنند، ضعف متدولوژيك مانع از نتيجه‌گيري قطعي در زمينۀ پيامدهاي اين نوع برنامه ها است و به طور معمول اين برنامه‌ها با تمركز بر يك نقش اعضاي هيأت علمي و صرفاً در قالب چند كارگاه آموزشي، آن هم به صورت پراكنده و نامنسجم برنامه‌ريزي و اجرا مي‌شود. اين در حالي است كه به‌روز‌بودن برنامه‌ها و داشتن رويكردي نظام‌مند براي برگزاري و ارتقاي برنامه‌هاي توانمندسازي، امري اجتناب‌ناپذير بوده و داشتن برنامه‌هاي بلندمدت و استفاده از تجربيات ديگر دانشگاه‌ها مي‌تواند در اين زمينه مؤثر واقع باشد.

مطالب فوق لزوم طراحي نظام توانمندسازي اعضاي هيئت علمي[[3]](#footnote-3) را مطرح مي‌كند تا بتوان با رويكردي جامع، يكپارچه و برنامه‌ريزي‌شده برنامه‌هاي توانمندسازي اساتيد را به شكل موثرتري طراحي و اجرا كرد و تصميم گيري‌هاي مديريتي در خصوص توانمندي‌ها، ترفيع و ارتقاي اعضاي هيئت علمي را بهبود بخشيد. به عبارت ديگر به ندرت مي‌توان نيازهاي اعضاي هيات علمي را تنها با يك گام يا يك فعاليت يا فعاليت‌هاي مجزا برآورده كرد. بلكه بايد ساختار و فرايند برنامه‌هاي توانمندسازي اساتيد را به گونه‌اي سازماندهي نمود كه ضمن دستيابي به اهداف توسعه فردي و سازماني امكان رصد پيشرفت توانمندي‌هاي اعضاي هيئت علمي وجود داشته باشد. در اين راستا براي نخستين بار و پس از بررسي و كارشناسي همكاران در مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي دانشگاه، نظام توانمندسازي اعضاي هيئت علمي دانشگاه در سه بعد آموزشي، پژوهشي و رهبري و مديريت آموزشي در 3 فصل با هدف ارتقاي توانمندي اعضاي هيات علمي و به‌روزرساني توانايي‌هاي ايشان در جهت تقويت فعاليت‌هاي ياددهي- يادگيري، پشتيباني، پژوهشي، دانش‌پژوهي و آموزشي و ارتقاي توانمندي براي برنامه‌ريزي، رهبري و مديريت فعاليت‌هاي آكادميك تدوين و جهت بحث و بررسي در شوراي دانشگاه آماده شده است. لازم به ذكر است كه اين نظام شامل ارتقاء توانمندي‌هاي تخصصي هر رشته نمي‌باشد و هر هيأت علمي حسب رشته يا فعاليت‌هاي جديد در حيطه تخصصي خود ملزم به آموزش‌هاي تخصصي جداگانه است كه شامل بندهاي اين نظام نمي گردد. در تدوين اين نظام، توجه ويژه‌اي به اسناد بالادستي به عمل آمده است كه مهمترين آنها عبارتند از:

● نقشه جامع علمي كشور

● نقشه جامع علمي سلامت

● برنامه آموزش عالي حوزه سلامت

● بسته‌هاي تحول و نوآوري در آموزش علوم پزشكي

● بندهاي 1 و 7 راهبرد شماره ( 2 ) توانمندسازي اساتيد (سند راهبردي توسعه كيفي آموزش علوم پزشكي وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي)

● بندهاي 1 تا 3 دستورالعمل متمم بر الزامات توانمندسازي اساتيد در سطح وزارتخانه

● آيين‌نامه طرح دانش‌افزايي و توانمندسازي اعضاي هيأت علمي مؤسسات آموزشي و پژوهشي مصوب جلسه 231 مورخ 25/11/1390 شوراي اسلامي شدن دانشگاه‌ها و مراكز آموزشي و شيوه‌نامه اجرايي آن ابلاغ‌شده در نامه شماره 1903/500/د مورخ 30/8/90 اعضای هيات علمي

● آيين نامه ارتقاي مرتبه اعضاي هيئت علمي موسسه‌هاي آموزش عالي، پژوهشي و فناوري دولتي و غيردولتي مصوب جلسه 776 مورخ 18/12/1394 شوراي عالي انقلاب فرهنگي

● شيوه‌نامه اجرايي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيات علمي دانشگاه‌ها / دانشكده‌هاي علوم پزشكي كشور

● متن پيشنهادي "معيارهاي كيفيت دوره الزامي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيات علمي جديدالورود" مركز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشكي وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي

اميد است اين نظام كه براي نخستين بار در دانشگاه تدوين شده است و بدون شك بي‌نياز از نقد و تحليل نيست، سرآغاز مناسبي براي رويكرد نظام‌مند به مقوله بالندگي و توانمندسازي اعضاي هيات علمي دانشگاه باشد و شرايط لازم براي تحول مورد نياز در اين حوزه را فراهم كند.

**پيشينه و ارزیابي وضعيت موجود :**

مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي دانشگاه، حوزه معاونت پژوهشي دانشگاه و نهاد نمايندگي مقام معظم رهبري در دانشگاه از زمان تأسيس تاكنون اقدام به برگزاري برنامه‌هاي مختلف توانمندسازي اعضاي هيات علمي در ابعاد آموزشي، پژوهشي و فرهنگي در قالب كارگاه‌هاي آموزشي، سمينار، ژورنال واچ آموزش پزشكي، مدرسه تابستاني و جلسات هم‌انديشي اساتيد نموده است. ارزشيابي اين برنامه‌ها تاكنون بر اساس نظرسنجي از شركت‌كنندگان حين و بلافاصله پس از اجراي برنامه و شامل فرم‌هاي ارزشيابي و انتقادات توصيفي بوده است. با توجه به موارد پيشگفت به خوبي مشخص مي‌شود كه هرچند تا كنون اقدامات گسترده و شايان توجهي در زمينه توانمندسازي اعضاي هيات علمي صورت گرفته، اما تاكنون برنامه جامعي كه در برگيرنده ابعاد مختلف اين فعاليت مهم باشد تدوين نشده است. علاوه بر اين از طريق مرور نقادانه متون مربوطه و استفاده از نظرات صاحب‌نظران و خبرگان آموزش پزشكي، چالش‌هاي اين برنامه‌ها مشخص گرديد كه عبارتند از:

* عدم انجام نيازسنجي‌هاي علمي به منظور تعيين دقيق نيازهاي آموزشي اعضاي هيات علمي و برنامه‌ريزي لازم براي پوشش آنها
* تناسب و تنوع ناكافي برنامه‌هاي توانمندسازي براي اعضاي هيات علمي با علائق و سطوح آموزشي متفاوت
* انعطاف‌پذيري ناكافي در روش برگزاري برنامه‌هاي توانمندسازي با در نظر گرفتن برنامه روزانه اعضاي هيات علمي
* عدم بهره‌گيري از روش‌هاي جديد و آموزشي در برنامه‌هاي توانمندسازي
* عدم مشاركت و انگيزه ناكافي اعضاي هيات علمي براي شركت در برنامه‌هاي توانمندسازي
* قطع ارتباط با شركت‌كنندگان پس از پايان برنامه‌هاي توانمندسازي كه منجر به نداشتن ارزيابي از آنها، نداشتن بازخورد از برنامه‌ها توسط آنها و عدم بهره‌گيري از آنها به عنوان مدرسان برنامه‌هاي بعدي شده است.
* عدم استفاده از نتايج سيستم ارزشيابي استاد به منظور طراحي درست برنامه‌هاي توانمندسازي
* در نظر نگرفتن مكانيسم بازخورد به اساتيد
* فعاليت‌ها و برنامه‌هاي توانمندسازي اعضاي هيأت علمي را چه كسي (كساني) مي‌توانند طراحي و اجرا كنند؟
* فعاليت‌ها و برنامه‌هاي توانمندسازي اعضاي هيأت علمي براي اساتيد تازه‌استخدام و باتجربه چگونه بايد باشد؟
* فعاليت‌ها و برنامه‌هاي توانمندسازي اعضاي هيأت علمي براي اساتيد علوم پايه و باليني چگونه بايد باشد؟
* با توجه به نقش‌هاي يك معلم پزشكي چه محتواهايي (برنامه‌ها و فعاليت‌هايي) و به چه ميزان بايد در اين برنامه‌ها قرار گيرد؟
* فعاليت‌ها و برنامه‌هاي توانمندسازي اعضاي هيأت علمي در چه زماني و با چه بازه زماني بايد اجراشوند؟
* توالي فعاليت‌ها و برنامه‌هاي نظام توانمندسازي اعضاي هيأت علمي چگونه بايد باشد؟
* شيوه ارايه فعاليت‌ها و برنامه‌هاي نظام توانمندسازي اساتيد چگونه بايد باشد؟ (حضوري، يادگيري الكترونيكي، كارگاهي، سمينار، دوره‌هاي كوتاه مدت[[4]](#footnote-4) برنامه‌هاي طولي و فلوشيپ[[5]](#footnote-5) مشاوره فرد به فرد، خودآموزي و ...)
* شيوه ارزشيابي فعاليت‌ها و برنامه‌هاي نظام توانمندسازي اعضاي هيأت علمي و پيشرفت اساتيد چگونه بايد باشد؟
* شيوه اندازه‌گيري پيامدهاي برنامه‌هاي نظام توانمندسازي اعضاي هيأت علمي چگونه بايد باشد؟

به منظور رفع چالش‌ها و پاسخگويي به سئوالات فوق واحد توانمندسازي اساتيد مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي دانشگاه با همكاري حوزه معاونت پژوهشي دانشگاه، برنامه راهبردي خود را در قالب نظام توانمندسازي اعضاي هيات علمي دانشگاه بر اساس رويكردهاي ذيل تنظيم كرده است:

* ايجاد تمايز بيشتر در ابعاد برنامه‌هاي توانمندسازي اعضاي هيات علمي دانشگاه (توانمندسازي آموزشي، پژوهشي و مديريتي)
* تنوع بخشي به روش‌هاي توانمندسازي و محيط‌هاي يادگيري با توجه ويژه به استفاده از آموزش‌هاي مجازي
* انعطاف‌پذيري برنامه‌هاي توانمندسازي متناسب با شرائط شركت‌كنندگان
* توجه به سطوح مختلف مخاطبين
* تخصصي‌كردن برنامه‌هاي توانمندسازي در كنار توانمندسازي‌هاي پايه
* تقويت مشاركت اعضاي هيات علمي براي شركت در برنامه‌هاي توانمندسازي
* تقويت مشاركت دفاتر توسعه دانشكده‌ها و بيمارستان‌ها در برنامه‌هاي توانمندسازي
* ارتقاي كمي و كيفي ارزشيابي برنامه‌هاي توانمندسازي برگزارشده

**ماده 1- تعاریف واژه‌ها**

**عضو هيات علمي:** به شاغلين خدمات آموزشي – پژوهشي دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالي وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي كه طبق ماده 9 آيين‌نامه اداري استخدامي اعضاي هيات علمي دانشگاه‌هاي علوم پزشكي و خدمات بهداشتي درماني كشور به فعاليت‌هاي هفت‌گانه (آموزشي، پژوهشي، فرهنگي، توسعه فردي، اجرايي و مديريتي، ارائه خدمات بهداشتي، درماني و ارتقاء سلامت و فعاليت‌هاي تخصصي در خارج از موسسه كه از طريق موسسه به وي محول مي‌شود) مي‌پردازند گفته مي‌شود. در اين نظام منظور از عضو هيات علمي كليه اعضاي هيات علمي علوم پايه و باليني مي‌باشد كه بصورت پيماني يا رسمي در مراتب علمي مربي، استاديار، دانشيار و استاد در دانشگاه علوم پزشكي و خدمات بهداشتي درماني خدمت مي‌نمايند. لازم به ذكر است كه متقاضيان انجام تعهدات بصورت هيات علمي و افراد مشمول قانون نحوه تأمين هيات علمي نيز شامل اين تعريف مي‌شوند.

**توانمندسازي اعضاي هيأت علمي:**  منظور از توانمندسازي اعضاي هيأت علمي فعاليت‌هاي برنامه‌ريزي‌شده براي آماده‌سازي و يا كمك به اعضاي هيأت علمي براي ايفاي نقش‌هاي آنها در زمينه‌هاي آموزش، پژوهش، رهبري و مديريت است كه منجر به بهره‌وري، سودمندي، كارايي و توسعه شخصي و حرفه‌اي[[6]](#footnote-6) اعضاي هيأت علمي براي رسيدن به اهداف، چشم‌انداز و ماموريت‌هاي دانشگاه مي‌شود.

**حيطه:** منظور حيطه‌هاي پنجگانه دوره‌هاي مهارتي عمومي دانش افزايي مي‌باشد كه شامل مديريت و مقررات دانشگاهي، ياددهي-يادگيري، پژوهش و فن آوري، ارزشيابي آموزشي، مديريت اطلاعات علمي و منابع الكترونيكي است. اين حيطه‌ها بر اساس آيين‌نامه طرح دانش‌افزايي و توانمندسازي اعضاي هيأت علمي موسسات آموزشي و پژوهشي مي‌باشد.

**حضوري/غيرحضوري:** برنامه‌هاي غيرحضوري منظور برنامه‌هايي هستند كه عضو هيات علمي از طريق آنلاين و با استفاده از محتواي الكترونيك مورد تأييد مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي در آنها شركت مي‌نمايد و گواهي دريافت مي‌كند. برنامه‌هاي حضوري بر اساس اعلام همگاني و ثبت نام در سايت توانمندسازي و در زمان و مكان مشخص برگزار مي‌گردد .

**اعضاي هيات علمي جديدالورود:** منظور آن دسته از اعضاي هيات علمي مي‌باشند كه به صورت تعهد هيات علمي يا هيات علمي پيماني در يك سال قبل از زمان ارائه برنامه توانمندسازي اساتيد جديدالورود در دانشگاه شروع به كار نموده‌اند.

**اعضاي هيأت علمي باليني:** اعضاي هيأت علمي كه در عرصه‌هاي باليني مربوط به رشته‌هاي مختلف درگير فعاليت‌هاي ياددهي يادگيري و ارزشيابي هستند

**ماده 2- اهداف**

* آشنا نمودن اعضاي هيأت علمي با قوانين و آيين‌نامه‌هاي مورد نياز
* ارتقاي دانش، نگرش و مهارت‌هاي حرف‌هاي اعضاي هيأت علمي در حوزه ياددهي- يادگيري
* ارتقاي دانش، نگرش و مهارت‌هاي حرفه‌اي اعضاي هيأت علمي در حوزه پژوهش و فن آوري
* ارتقاي دانش، نگرش و مهارت‌هاي حرفه‌اي اعضاي هيأت علمي در حوزه ارزيابي دانشجو و ارزشيابي برنامه
* ايجاد زمينه يادگيري مادام‌العمر در اعضاي هيات علمي
* ايجاد زمينه رشد مداوم حرفه‌اي اعضاي هيأت علمي

**ماده 3- ساختار**

3-1- واحد توانمندسازي اساتيد يكي از واحدهاي مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشگي دانشگاه مي‌باشد كه متولي طراحي، برنامه‌ريزي، اجرا و ارزشيابي برنامه‌هاي نظام توانمندسازي اعضاي هيات علمي است .

3-2- واحد مجازي يكي از واحدهاي مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشگي دانشگاه مي‌باشد كه مسوول تهيه برنامه‌هاي توانمندسازي به صورت مجازي و با استفاده از مولتي مدياهاي مختلف است.

3-3- كميته توانمندسازي اساتيد كميته‌اي متشكل از مدير مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي، مدير امور هيأت علمي، مسئول واحد توانمندسازي، نماينده معاونت پژوهشي و يك نفر از اساتيد باتجربه به پيشنهاد معاونت آموزشي دانشگاه مي‌باشد كه مسئوليت رسيدگي به مواردي كه در اين نظام به آن اشاره شده است را دارد .

**ماده 4- عملکرد**

4-1- برنامه ريزي براي برنامه هاي توانمندسازي در واحد توانمندسازي اساتيد مركز مطالعات و براساس الگوي كلي برنامه ريزي شامل طراحي، اجرا و ارزشيابي توسط كميته توانمندسازي در فروردين ماه هر سال انجام مي گردد.

4-2 به منظور برنامه ريزي بر اساس نيازهاي واقعي اساتيد، نيازسنجي در خصوص كارگاههاي هر سال در اسفندماه هر سال از طريق نظرخواهي از دانشكده ها و مراكز آموزشي درماني و تحقيقاتي و همچنين از طريق سايت توانمندسازي انجام شده و علاوه بر آن هر 5 سال يك نيازسنجي جامع با استفاده از ابزارهاي معتبر انجام مي گيرد .

4-3 به منظور طراحي درست برنامه هاي توانمندسازي از نتايج ارزشيابي استاد بر حسب دانشكده ها و گروهها و همچنين از بازخوردهاي دريافتي از دانشكده ها استفاده مي گردد

4-4 اطلاع رساني، اجرا و پيگيري برنامه هاي توانمندسازي توسط سامانه توانمندسازي كه زير نظر مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي طراحي و هدايت مي شود، صورت مي گيرد .

4-5 اطلاعات مربوط به شركت اعضاي هيأت علمي در برنامه هاي توانمندسازي از طريق فرايندهاي مشخص به سامانه عملكرد اعضاي هيأت علمي بازخورد داده مي شود .

4-6 تصميم گيري در مورد دريافت هزينه و ميزان آن، براي كارگاهها و ساير برنامه ها در چارچوب مصوبات هيأتمحترم امنا به پيشنهاد كميته توانمندسازي اساتيد و تاييد معاون آموزشي دانشگاه خواهد بود .

4-7 پيگيري تأمين هزينه كارگاههاي برگزار شده در EDC و حق التدريس اساتيد بر عهده معاونت آموزشي دانشگاه خواهد بود .

4-8 كارگاههاي خاص اعضاي هيأت علمي جديدالورود رايگان خواهد بود .

4-9 تصميم گيري در خصوص انتخاب اساتيدي كه شايستگي كافي براي تدريس در برنامه هاي توانمندسازي دارند به عهده كميته توانمندسازي بوده و بر اساس ارزشيابي انجام شده در خصوص تداوم همكاري تصميم گيري خواهد شد .

4-10 داننشكده ها و مراكزي كه متقاضي برگزاري برنامه هاي توانمندسازي هستند بايستي حداقل 2 هفته قبل از اجراي برنامه تقاضاي خود مبني بر برگزاري برنامه به همراه رزومه مدرسين و سرفصل برنامه را به مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي ارسال كنند كه پس از تأييد كميته توانمندسازي و به شرط انجام ارزشيابي كارگاه، گواهي صادر گردد .

4-11 هزينه برنامه هايي كه توسط دانشكده ها، مراكز آموزشي درماني و مراكز تحقيقاتي برگزار مي گردد به عهده آن دانشكده يا مركز خواهد بود و تصميم گيري در خصوص دريافت حق ثبت نام از اعضاي هيأت علمي به عهده آن دانشكده يا مركز خواهد بود

4-12 به منظور هدفمند كردن و كارايي بالاتر دوره هاي توانمندسازي، دوره هاي كوتاه مدت موضوعي در حوزه هاي مختلف توانمندسازي شامل پژوهش و آموزش مي تواند طراحي گردد كه بنا به تقاضا و ميزان مشاركت اعضاي هيأت علمي و نحوه حمايت دانشگاه قابل ارائه خواهد بود. اين دوره ها پس از طراحي توسط كميته توانمند سازي نهايي مي شود و زير نظر آن كميته اجرا مي گردد .

4-13 در خصوص موارد پيش بيني نشده در اين نظام، كميته توانمندسازي تصميم گيري مي كند و حسب نياز از نظرات گروههاي آموزشي، دانشكده ها و سايز ذينفعان استفاده مي نمايد.

تبصره: كارگاههاي ذكر شده در جداول اين نظام مي تواند هر 2 سال بر اساس نيازسنجي و با تصميم كميته توانمندسازي تغيير كند .

**ماده 5:**

**انواع برنامه هاي توانمندسازي اعضاي هيات علمي**

* كارگاه
* سمينار
* كلينيك
* خودآموز (self-learning)
* نامه هاي مجازي
* دوره هاي كوتاه مدت (مثال: فلوشيپ و مدرسه تابستاني)
* دوره هاي منتهي به مدرک (مثال: كارشناسي ارشد حضوري يا مجازي آموزش پزشكي)
* ژورنال واچ آموزش پزشكي

1-5 كارگاه: منظور برنامه آموزشي است كه به صورت حضوري توسط مراكز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي يا ساير مراكز معتبر با روش كارگاهي و به منظور يادگيري مهارت مشخصي اجرا مي گردد .

2-5 سمينار: منظور جلسه آموزشي است كه در حيطه هاي تدوين و بازنگري برنامه هاي آموزشي، ياددهي و يادگيري، ارزشيابي آموزشي دانشجو، هيات علمي و برنامه، مديريت و رهبري آموزشي، يادگيري الكترونيكي و طراحي و توليد محصولات آموزشي، به صورت حضوري در مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي برگزار مي گردد.

3-5 كلينيك: منظور جلسه آموزشي است كه در حيطه هاي تدوين و بازنگري برنامه هاي آموزشي، ياددهي و يادگيري، ارزشيابي آموزشي دانشجو، هيات علمي و برنامه، مديريت و رهبري آموزشي، يادگيري الكترونيكي و طراحي و توليد محصولات آموزشي به صورت حضوري به منظور طرح مشكلات و ارائه راهكار در اين حوزه ها بامحوريت مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي برگزار مي گردد.

4-5 خودآموز: منظور هرگونه محتواي آموزشي است كه از طريق كتاب /CD پس از كارشناسي و تاييد مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي به عنوان منبع خودآموز معرفي شده و پس از مطالعه و گذراندن آزمون، گواهي دريافت مي نمايند.

5-5 برنامه مجازي: منظور برنامه هاي آموزشي مبتني بر وب مي باشدكه توسط مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي و يا مراكز مورد تاييد آن تهيه و ارائه مي گردد و بر اساس گواهي ارائه شده، قابل محاسبه ميباشد

6 -5 دوره هاي منتهي به مدرک )كارشناسي ارشد حضوري يا مجازي آموزش پزشكي:( منظور شركت در دوره حضوري يا مجازي كارشناسي ارشد آموزش پزشكي است كه توسط دانشگاههاي علوم پزشكي يا دانشگاه مجازي ارائه مي گردد.

7-5 دوره هاي كوتاه مدت: دوره هاي كوتاه مدت به آموزش هايي اطلاق مي شود كه هدف آن ارتقاي دانش، نگرش و مهارت اعضاي هيات علمي در حوزه هاي آموزشي و پژوهشي مرتبط و ايجاد مهارتهاي شغلي در ايشان است .فراگيران اين دوره ها پس از طي دوره و موفقيت در آزمون مربوطه، به اخذ گواهي پايان دوره نائل مي گردند. اين دوره ها به صورت مجازي، حضوري و يا تركيبي قابل ارائه است و بر اساس آيين نامه دوره هاي مهارتي طول مدت آن از 50 ساعت تا 6 ماه مي تواند باشد .

8-5 ژورنال واچ آموزش پزشكي: منظور جلسه آموزشي است كه در آن مقالات اخرين شماره ژورنال هاي اصلي آموزش علوم پزشكي مانند Academic Medicie، Medical Education ،Medical Teacher و ... مرور مي شوند

**ماده 6**

**نحوه محاسبه امتياز برنامه هاي توانمندسازي براي تبدیل وضعيت/ارتقا :**

6-1 بر اساس بند 9 ماده يك فعاليتهاي فرهنگي، تربيتي و اجتماعي اعضاي هيات علمي، شركت در كارگاه هاي توانمندسازي به ازاي هر 8 ساعت يك امتياز محاسبه مي شود .

6-2 هنگام صدور گواهي و محاسبه امتياز، براي كارگاه ها و ژورنال واچ هاي حضوري معادل ساعت حضور و براي سمينار و كلينيك نصف ساعت حضور در گواهي درج مي شود .

6-3 ساعت حضور در برنامه هاي توانمندسازي مجازي بر اساس حجم محتواي مجازي و اهداف درس با كارشناسي كميته توانمندسازي تعيين و در سايت اعلام و بر همان اساس گواهي صادر مي گردد .

6-4 براي خودآموز، بر اساس حجم محتوا و دشواري موضوع، توسط كميته توانمندسازي كارشناسي و ساعت محاسبه شده در گواهي درج مي گردد .

6-5 ساعات دوره رسمي كارشناسي ارشد اعم از مجازي و حضوري معادل ساعت واحد درسي گذرانده شده، و بر اساس گواهي و مدرک صادر شده در نظر گرفته مي شود.

6-6 امتياز دوره هاي كوتاه مدت بر اساس ساعات گذرانده شده و معادل سازي ساعات با واحد درسي مي باشد.

**فصل دوم:**

**برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيات علمي**

**ماده 7:**

**برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيات علمي جدیدالورود :**

7-1 اعضاي هيأت علمي جديدالورود ملزم به گذراندن 38 ساعت از برنامه هاي توانمندسازي آموزشي الزامي در حيطه هاي ذكر شده در جدول 1) بر اساس جدول برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيأت علمي جديدالورد در پيوست 1( و 6 ) جلسه ژورنال واچ آموزش پزشكي در طول سال اول خدمت خود مي باشند .

جدول 1: برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيات علمي جديدالورود

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ساعت | حيطه | رديف |
| 5 | مديريت و مقررات دانشگاهي | 1 |
| 20 | ياددهي- يادگيري | 2 |
| 13 | ارزشيابي آموزشي | 3 |
| 38 |  |  |

**7-2 برنامه هاي توانمندسازي آموزشي گذرانده شده در دوره تعهد هيأت علمي يا غير هيات علمي اعضاي هيأت علمي، در صورت مطابقت با ليست كارگاههاي الزامي اعضاي هيأت علمي جديد الورود و تأييد گواهي توسط مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي مي تواند به عنوان جايگزين اين كارگاه ها در نظر گرفته شود .**

**7-3 نحوه برگزاري برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيأت علمي جديدالورود مي تواند در طول سال يا به صورت يك دوره ) بطور مثال: مدرسه تابستاني(، و بسته به تصميم معاونت آموزشي دانشگاه باشد .**

**7-4 گواهي برنامه هاي توانمندسازي آموزشي ذكر شده در جدول يك كه در طول تحصيل گذرانده باشند، جانشين گواهي اين دوره نمي باشد.**

**ماده 8:**

**برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيات علمي متقاضي ارتقا از مرتبه استادیاري به دانشياري و دانشياري به استادي :**

**8-1 اعضاي هيأت علمي متقاضي ارتقا از مرتبه استادياري به دانشياري ملزم به گذراندن حداقل 23 ساعت از برنامه هاي توانمندسازي آموزشي الزامي در حيطه هاي ذكر شده در جدول 2) بر اساس جدول برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيأت علمي متقاضي ارتقا از مرتبه استادياري به دانشياري در پيوست 2( و 5 جلسه ژورنال واچ آموزش پزشكي در هر سال خدمت خود مي باشند .**

دول 2: برنامه هاي توانمندسازي آموزشياعضاي هيأت علمي متقاضي ارتقاء مرتبه به دانشياري و استادي

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ساعت | حيطه | رديف |
| 3 | مديريت و مقررات دانشگاهي | 1 |
| 14 | ياددهي و يادگيري | 2 |
| 6 | ارزشيابي آموزشي | 3 |
| 23 |  |  |

**اعضاي هيأت علمي متقاضي ارتقا از مرتبه دانشياري به استادي ملزم به گذراندن حداقل 23 ساعت از برنامه هاي توانمندسازي آموزشي الزامي در حيطه هاي ذكر شده در جدول 2)بر اساس جدول برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيأت علمي متقاضي ارتقا از مرتبه دانشياري به استادي در پيوست 3( و 5 جلسه ژورنال واچ آموزش پزشكي در هر سال خدمت خود مي باشند.**

**8-3 اعضاي هيأت علمي در مرحله استادياري و دانشياري مي توانند از بين برنامه هاي توانمندسازي آموزشي ارائه شده در جداول پيوست هاي 2 و 3 ، برنامه هاي توانمندسازي مورد نياز خود را انتخاب نمايند، طوري كه ساعت ذكر شده در هر حيطه پوشش داده شود .**

**8-4 اعضاي هيأت علمي، با رعايت پيش نياز مي توانند از برنامه هاي توانمندسازي ارائه شده در هر دو جدول انتخاب كنند .**

**8-5 برنامه هاي توانمندسازي آموزشي الزامي ويژه اعضاي هيأت علمي باليني با در نظر گرفتن نوع فعاليت هر عضو هيات علمي باليني و با عنوان دوره سرآمدي در تدريس باليني) Excellence in Clinical Teaching( طراحي شده و هر فرد مي تواند برنامه هاي توانمندسازي مورد نياز خود را انتخاب نمايد .**

**8-6 در صورتي كه عضو هيات علمي متقاضي ارتقا استادياري به دانشياري برنامه هاي توانمندسازي روش تدريس مقدماتي و ارزشيابي پيشرفت تحصيلي دانشجو را در بدو ورود نگذرانده باشد، گذراندن اين برنامه هاي توانمندسازي در ارتقا استادياري به دانشياري الزامي است.**

**8-7چنانچه عضو هيأت علمي با مرتبه استادياري جذب شده و در بدو ورود برنامه هاي توانمندسازي الزامي اعضاي هيأت علمي جديدالورود را گذرانده باشد، اين برنامه هاي براي ارتقاء مرتبه از استادياري به دانشياري قابل محاسبه خواهد بود .**

-8 8 به منظور استفاده از امتياز برنامه هاي توانمندسازي براي ارتقاء مرتبه، بايستي در هر سال حداقل 4 ساعت شركت در برنامه هاي توانمندسازي منظور شده باشد و فقط 50 درصد كل امتياز مورد نياز ارتقاء مرتبه در 2 سال آخر قابل احتساب خواهد بود.

8-9 برنامه هاي توانمندسازي اختياري اعلام شده در هر حيطه و هر مرتبه ارتقا، حسب نياز عضو هيات علمي پيش بيني شده و ساعات آن قابل محاسبه مي باشد، ولي جايگزين ساعات برنامه هاي توانمندسازي الزامي نمي گردد.

**ماده 9:**

**صدور گواهي نهایي :**

حسب تقاضاي عضو هيات علمي، هنگام تبديل وضعيت/ارتقا، گواهي نهايي بر اساس گواهي هاي صادر شده از تاريخ آخرين تبديل وضعيت/ ارتقا جهت ارائه به هيأت مميزه توسط مركز مطالعات و توسعه آموزش پزشكي صادر مي شود

9-1 گواهي هاي مربوط به قبل از دوره استادياري، براي تبديل وضعيت استادياري به دانشياري قابل محاسبه نمي باشد.

9-2 لازم است هر عضو هيأت علمي طوري برنامه ريزي نمايد كه هنگام دريافت گواهي نهايي حداقل برنامه هاي توانمندسازي در هر موضوع را گذرانده باشد، در غير اين صورت گواهي نهايي براي وي صادر نخواهد شد

**پيوست 1** **برنامه توانمند سازي آموزشي اعضاي هيات علمي جدید الورود**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| توضيحات | ساعت | | اختياري | الزامي | عنوان كارگاه | عنوان  حيطه |
| غير  حضوري | حضوري |
| 5 ساعت الزامي | 2 |  |  | ✔ | آشنايي با ساختار و وظايف دانشگاه ،دانشكده و گروههاي آموزشي | مديريت و مقررات دانشگاهي |
| 3 |  | ✔ |  | آشنايي با منتخب آييننامه هاي استخدام و شرح وظايف هيات علمي |
| 3 |  | ✔ |  | آشنايي با آيين نامه ارتقاي هيات علمي |
|  | 3 |  | ✔ | آشنايي با نرم افزار سماء |
| 20 ساعت الزامي |  | 4 |  | ✔ | روش تدريس مقدماتي | ياددهي و  يادگيري |
|  | 3 |  | ✔ | طرح درس و طرح دوره |
|  | 2 |  | ✔ | اصول يادگيري بزرگسالان |
|  | 5 |  | ✔ | اخلاق حرفه اي |
|  | 6 |  | ✔ | مهارتهاي ارتباطي 1: اصول كلي و مقدمات |
|  | 6 | ✔ |  | مهارتهاي ارتباطي2 : مديريت خشم ،  مديريت استرس، مديريت تضاد |
| 13 ساعت الزامي |  | 5 |  | ✔ | كليات ارزشيابي پيشرفت تحصيلي دانشجو و طراحي آزمون هاي چندگزينه اي | ارزشيابي  آموزشي |
|  | 6 | ✔ |  | آشنايي با نرم افزارهاي آزمون |
|  | 2 |  | ✔ | آزمونهاي تشريحي و كوتاه پاسخ |
|  | 4 |  | ✔ | آزمون هاي OSCE)طراحي، اجرا و... ( |
|  | 2 |  | ✔ | آزمونهاي مبتني بر محل كار:  DOPS-mini CEX |

**پيوست 2 برنامه توانمند سازي آموزشي اعضاي هيات علمي متقاضي ارتقا از استادیاري به دانشياري**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| توضيحات | ساعت | | اختياري | الزامي | عنوان كارگاه | حيطه |
| غيرحضوري | حضوري |
|  | 3 |  |  | ✔ | آشنايي با آيين نامه ارتقا | مديريت و مقررات  دانشگاهي )3ساعت الزامي( |
|  |  | 3 | ✔ |  | دانش پژوهي آموزشي |
|  |  | 3 | ✔ |  | آشنايي با نقش استاد مشاور |
|  |  | 3 |  | ✔ | طرح درس و طرح دوره | ياددهي و  يادگيري)14ساعت  الزامي( |
|  |  | 2 | ✔ |  | نيازسنجي آموزشي |
| الزامي اعضاي  هيأت علمي باليني كه اموزش در بخش دارند |  | 2 | ✔ |  | روشهاي آموزش در بخش |
| الزامي اعضاي هيأت علمي باليني |  | 4 | ✔ |  | آموزش درمانگاهي |
|  |  | 3 |  | ✔ | اخلاق حرفه اي2 |
|  |  | 2 |  | ✔ | بازخورد)فيدبك( |
|  |  | 2 | ✔ |  | flipped كلاس درس وارونه classroom |
|  |  | 2 | ✔ |  | مديريت كلاس درس |
|  |  | 2 | ✔ |  | اصول يادگيري بزرگسالان |
|  |  | 4 |  | ✔ | روش تدريس مقدماتي |
|  |  | 2 |  | ✔ | روش تدريس پرسش و پاسخ |
| الزامي اعضاي هيأت علمي باليني |  | 2 | ✔ |  | گزارش صبحگاهي |
|  |  | 2 | ✔ |  | آموزش سامانه مديريت يادگيري الكترونيك |
|  |  | 6 | ✔ |  | مهارتهاي ارتباطي |
|  |  | 6 | ✔ |  | آموزش بين حرفه اي |
|  |  | 2 | ✔ |  | آموزش در مركز مهارتهاي باليني و شبيه سازي |
| اعضاي هيأت علمي باليني الزامي |  | 3 | ✔ |  | آشنايي با نرم افزار جامع  مديريت آزمون ها )نجما( | ارزشيابي آموزشي )6 ساعت الزامي( |
|  |  | 5 | ✔ |  | آزمون هاي OSCE )طراحي ،اجرا و... ( |
| اعضاي هيأت علمي باليني الزامي |  | 5 | ✔ |  | آزمونهاي مبتني بر محل كار:  DOPS-mini CEX |
| اعضاي هيأت علمي باليني الزامي |  | 2 | ✔ |  | آزمونهاي استدلال باليني:  PMP |
|  |  | 3 | ✔ |  | آزمونهاي استدلال باليني:  CRP- Puzzle CIP |
|  |  | 2 | ✔ |  | ابزارهاي ارزيابي در حوزه نگرش |
|  |  | 2 | ✔ |  | ارزشيابي 360 درجه |
|  |  | 2 | ✔ |  | اشنايي با اعتباربخشي |
|  |  | 2 | ✔ |  | آشنايي با نرم افزار هاي برگزاري آزمون هاي الكترونيك |
| در صورتيكه قبلا نگذرانده باشند |  | 6 |  | ✔ | كليات ارزشيابي پيشرفت  تحصيلي دانشجو و طراحي آزمون هاي چند گزينه اي |
|  |  | 2 | ✔ |  | آزمونهاي تشريحي و كوتاه پاسخ |
|  |  | 2 | ✔ |  | مدل ارزشيابي كرک پاتريك |

**پیوست 3: برنامه توانمند سازي آموزشي اعضاي هيات علمي متقاضي ارتقا ازدانشياري به استادي**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| توضيحات | | ساعت | | اختياري | | الزامي |  | عنوان كارگاه | | عنوان حيطه | |
| غيرحضوري | حضوري |
| براي مديران  گروهها الزامي | |  | 3 | ✔ | |  |  | مديريت دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالي | | مديريت و مقررات دانشگاهي  )3 ساعت( | |
| براي مديران  گروهها الزامي | |  | 3 | ✔ | |  |  | روند تحولات مديريت دانشگاهها | |
|  | |  | 3 | ✔ | |  |  | مدل هاي كيفيت نظام آموزش عالي | |
|  | |  | 3 | ✔ | |  |  | نقش هاي رهبري | |
|  | |  | 3 | ✔ | |  |  | مديريت تغيير | |
|  | |  | 4 |  | | ✔ |  | روشها و فنون تدريس مشاركتي | | ياددهي و  يادگيري  )14 ساعت( | |
|  | |  | 4 | ✔ | |  |  | خلاقيت در تدريس | |
|  | |  | 4 |  | | ✔ |  | برنامه ريزي درسي | |
|  | |  | 4 | ✔ | |  |  | برنامه درسي پنهان | |
|  | |  | 4 | ✔ | |  |  | تدريس مبتني بر هوش هيجاني | |
|  | |  | 2 | ✔ | |  |  | تدريس خرد | |
|  | |  | 4 | ✔ | |  |  | روش هاي آموزش اخلاق حرفه اي | |
| اعضاي هيأت علمي باليني الزامي | |  | 2 | ✔ | |  |  | گراند راند | |
|  | |  | 2 |  | | ✔ |  | ژورنال كلاب | |
|  | |  | 4 |  | | ✔ |  | الگوي تدريس پيش سازمان دهنده | |
|  | |  | 2 | ✔ | |  |  | بازانديشي | |
|  | |  | 3 | ✔ | |  |  | گراند راند بين حرفه اي | |  | |
|  | |  | 4 | ✔ | |  | الگوي ارزشيابي CIPP | | ارزشيابي  آموزشي | |
|  | |  | 4 |  | | ✔ | Accreditationالگوي ارزشيابي | |
|  | |  | 2 |  | | ✔ | آزمونهاي استدلال باليني: KF | |
|  |  | | 2 | ✔ |  | | آزمونهاي استدلال باليني: PMP | | )6ساعت  الزامي( | |
|  |  | | 2 | ✔ |  | | آزمونهاي استدلال باليني: -mini  cex/ DOPS | |

**فصل سوم**

**برنامه هاي توانمندسازي مدیران گروه هاي آموزشي** **)دوره سرآمدي در رهبري و مدیریت آموزشي)**

Excellence in Leadership & Management

**ماده 10:**

**برنامه هاي توانمندسازي** **مدیران گروه هاي آموزشي :**

10-1 كليه مديران گروه هاي آموزشي و افراد متقاضي احراز پست مدير گروهي ملزم به گذراندن برنامه هاي توانمندسازي مديران گروه هاي آموزشي كه با عنوان دوره سرآمدي در رهبري و مديريت آموزشي) Excellence in Leadership & Management) طبق جدول پيوست شماره 4 برگزار مي شود مي باشند.

10-2 نحوه برگزاري برنامه هاي توانمندسازي آموزشي اعضاي هيأت علمي جديدالورود مي تواند در طول سال يا به صورت يك دوره ) بطور مثال: مدرسه تابستاني(، و بسته به تصميم معاونت آموزشي دانشگاه باشد.

**پيوست4** **برنامه توانمند سازي مدیران گروه هاي آموزشي**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| عناوين محتوا |  | عنوان ماژول | رديف |
| آينده نگري و تفكر استراتژيك برنامه ريزي عملياتي | ●  ● | برنامه ريزي | 1 |
| هدف گذاري و نظارت بر برنامه گروه | ● |  |  |
| تصميم گيري مديريت زمان و جلسات | ●  ● | تصميم گيري | 2 |
| اصول نگارش در مكاتبات اداري | ● |  |  |
| اخلاق حرفه اي مهارت ارتباطي مؤثر و تحليل رفتار | ●  ● | اخلاق حرفه اي و تحليل رفتار | 3 |
| نحوه كار و تحليل مقررات و آيين نامه ها )1( | ● |  |  |
| انگيزش مهارت مذاكره و بازخورد | ●  ● | انگيزش | 4 |
| نحوه كار و تحليل مقررات و آيين نامه ها )2( | ● |  |  |
| مهارتهايهوشهيجاني )**EQ)** خلاقيت و نوآوري | ●  ● | هوش هيجاني | 5 |
| نحوه كار و تحليل مقررات و آيين نامه ها )3( | ● |  |  |
| مديريت تعارض و تضاد مهارت ارتباط با نسل جوان دانشجو | ●  ● | ارتباط با نسل جوان دانشجو | 6 |
| مشاورهوراهنماييتحصيلي | ● |  |  |
| آموزش بين حرفه اي كار تيمي  مهارت استفاده از نرم افزارهاي كاربردي دانشگاه )كار با كارتابل الكترونيك( | ●  ●  ● | مديريت منابع انساني | 7 |
| تفكر خلاق و انتقادي مديريت دانش و سازمان يادگيرنده | ●  ● | مديريت دانش | 8 |
| كار با نرم افزار آموزشي سما | ● |  |  |
| مديريت تغيير آشنايي با دانشگاه هاي نسل سوم | ●  ● | كارآفريني و نوآوري | 9 |
| تكنيك هاي كارآفريني و تجاري سازي دانش | ● |  |  |
| مفاهيم و مباني ارزشيابي اعتباربخشي مؤسسه اي آموزشي | ●  ● | ارزشيابي | 10 |

پیوست 5: **لیست کارگاه های برگزار شده درکمیته توانمندسازی اساتید در سال 1403-1402**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **نام کارگاه** | **تاریخ اجرا** | **محل اجرا** | **مجری** | **تعداد حضار** |
| 1 | کارگاه روش تدریس Small group | 11/05/1402 | بیمارستان لقمان | دکتر فرانک بهناز | 44 |
| 2 | کارگاه روش تدریس Small group | 09/06/1402 | بیمارستان لبافی نژاد | دکتر سارا ابوالقاسمی | 48 |
| 3 | کارگاه برگزاری گزارش صبحگاهی | 04/08/1402 | بیمارستان طالقانی | دکتر میتراسادات رضایی | 22 |
| 4 | کارگاه روش تدریس Small group | 17/07/1402 | بیمارستان شهداء تجریش | دکتر فرانک بهناز | 92 |
| 5 | کارگاه روش تدریس سخنرانی تعاملی | 02/12/1403 | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر مونا قاضی | 30 |
| 6 | کارگاه نحوه بهبود کیفیت اجرای ژورنال کلاب بیمارستانی | 04/05/1403 | سالن امیرکبیر  بیمارستان مسیح دانشوری | دکتر میتراسادات رضایی | 50 |
| 7 | کارگاه روش برگزاری گزارش صبحگاهی مؤثر | 05/09/1403 | سالن غدیر بیمارستان شهداء تجریش | دکتر میتراسادات رضایی | 90 |

**پیوست 6: برنامه های راهبردی کمیته توانمندسازی بر اساس نیازسنجی در سال 1403**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ردیف** | **نام کارگاه** | **تاریخ اجرا** | **محل اجرا** | **مجری** |
| 1 | کارگاه گزارش صبحگاهی | آذر | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر میتراسادات رضایی |
| 2 | کارگاه گراند راند | دی | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر ثمین شریفیان  دکتر نرگس اسلامی |
| 3 | کارگاه بکارگیری مولتی مدیا در اموزش | آذر | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر زهرا شمس مفرحه |
| 4 | کارگاه تدریس مسئله محور | دی | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر پروین کاشانی |
| 5 | کارگاه سخنرانی تعاملی | بهمن | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر مونا قاضی |
| 6 | کارگاه تدریس مجازی در سامانه بهشتی | آذر | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر محسن آرین نیک |
| 7 | کارگاه ژورنال کلاب | تیر | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر میتراسادات رضایی |
| 8 | کارگاه تدریس به روش گروه کوچک | اسفند | سالن جرجانی دانشکده پزشکی | دکتر فرانک بهناز |

1. . Faculty Development [↑](#footnote-ref-1)
2. . Faculty Development Programs [↑](#footnote-ref-2)
3. . Faculty Development System [↑](#footnote-ref-3)
4. . Short Courses [↑](#footnote-ref-4)
5. . Longitudinal Programs and Fellowships [↑](#footnote-ref-5)
6. Personal & Professional Development [↑](#footnote-ref-6)