

تغییر فرایندهای سیستم آموزشی در راستای رسالت محوری و پاسخگویی در یک مرکز آموزشی درمانی

فرانک سلاجقه^{۱*}، محمدرضا لشکری زاده^۲، غلامرضا صدیقی^۳، امید اسلامی^۴، بهنام دلفاریدی^۵، افسانه امامی پور^۶،
فاطمه کریمدادی^۷، بتول ترابی^۷

۱. استادیار بیماری‌های داخلی، گروه داخلی، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات غدد درون ریز و متابولیسم، مرکز آموزشی درمانی افضلی پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۲. دانشیار جراحی قفسه صدری، گروه جراحی عمومی، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات بیماری‌های هیداتید، مرکز آموزشی درمانی افضلی پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۳. فوق تخصص آسم و آلرژی کودکان، استادیار، گروه کودکان، دانشکده پزشکی، مرکز آموزشی درمانی افضلی پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۴. استادیار بیماری‌های گوارش و کبد بالغین، گروه داخلی، دانشکده پزشکی، مرکز آموزشی درمانی افضلی پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۵. استادیار بیماری‌های داخلی، گروه داخلی، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات غدد درون ریز و متابولیسم، مرکز آموزشی درمانی افضلی پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران
۶. دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی کرمان، کرمان، ایران
۷. کارشناس آموزش، مرکز آموزشی درمانی افضلی پور، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.

• پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۹/۲۸

• دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۹/۷

می‌گرفت، اما به طور گسترده‌ای مورد نقد اعضای هیات علمی و دانشجویان بود (۴).

با به کارگیری مناسب مدیریت آموزشی برای ایجاد تغییر در محیط‌های آموزشی، محیط مساعد و مؤثری ایجاد می‌گردد که دارای ویژگی‌هایی نظیر حساس تعلق و پیوستگی افراد به محیط آموزشی، اعتماد افراد به یکدیگر، مشارکت افراد در تصمیم‌گیری‌های آموزشی، قرار دادن اطلاعات مربوط به کار در اختیار همگان و توجه به پیشنهادات اعضای هیأت علمی است (۵)، این امر در مراکز آموزشی درمانی خصوصاً از نظر ایجاد فرهنگ مشارکتی کم رنگتر دیده می‌شود. مبنای تغییر پویایی است و در سازمان آموزشی نیز ایجاد تغییر مستلزم پویایی نظام آموزشی است. در واقع وجود یک محیط بالینی اثر بخش به عنوان یکی از ویژگی‌های آموزش بالینی مطلوب است که مستلزم استانداردسازی فرایندهای آموزشی در آموزش بالینی است (۶). ما در یک مرکز

آموزش و ارزیابی، از ارکان سیستم آموزشی هستند. بدون ارزیابی و بازخورد، آموزش اثربخش نخواهد بود (۱، ۲). علاوه بر این نیاز به افزایش کیفیت در برنامه‌های آموزشی مثل گزارشات صبحگاهی، راندهای بالینی و سایر برنامه‌های یک مرکز آموزشی درمانی، ثانیاً نیازهای جدید برای پاسخگویی در راستای اعتبار بخشی‌ها در مراکز آموزشی درمانی مدیریت تغییر را ایجاد نموده است. تغییر، به معنای دگرگونی و از حالتی به حالت دیگر درآمدن است که به طور مداوم در پدیده‌های هستی مشاهده می‌شود. گروهی از صاحب‌نظران در متون مختلف، تغییرات هدفمند که با اراده و هدف از سوی افراد ایجاد می‌شود را تحول نامیده‌اند (۳). Wentworth و همکاران (۲۰۱۸) در مطالعه‌ای در دانشگاه مدیسون نیوجرسی، برای پیاده‌سازی و نهادینه کردن یک سیستم جدید تلاش کردند که در آن مطالعه سیستم جدید جایگزین سیستمی شد که بیش از بیست سال بدون تغییر اجرا می‌شد و به طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار

گزارشات نقش مهمی در پیشرفت تغییر در یک سیستم آموزشی ایفا می کند.

در گام بعدی نهادهای نهادینه کردن رویکرد شامل تثبیت تغییر و تضمین تبدیل شدن آن به بخشی از یک سیستم در حال پیشرفت است. پایش منظم عملکرد واحد ها مختلف، برگزاری جلسات مختلف از جمله گام های تثبیت آن در بیمارستان افضلی پور کرمان می باشد و تعمیم این تغییر با سایر مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان از جمله اهداف نهادینه کردن این رویکرد می باشد.

مانند هر تغییر دیگری، ارتباط نیز یک عامل کلیدی بود. نیاز به اطمینان از این که همه از تغییرات آگاه هستند، سیستم جدید را درک می کنند و دلیل انتخاب آن از طریق کانال های ارتباطی مختلف مورد بررسی قرار گرفت. یک وب سایت به طور خاص برای استفاده کارکنان، اعضای هیأت علمی و دانشجویان ایجاد شد. علاوه بر این، کارکنان به صورت ماهانه با به روز رسانی ها، توضیحات و آموزش به اعضای هیأت علمی ارائه کردند.

نتیجه گیری

حین انجام فرایند که علاوه بر این، در مورد ما، سیستم جدید برای جمع آوری بازخورد دانشجویان در مورد تدریس استادان، اثرات بالقوه قابل توجهی را ایجاد کرده است. با در نظر گرفتن پیامدهای بالقوه، طبیعی بود که انتظار داشته باشیم در مورد تغییرات، نگران باشیم. بخش زیادی از اجرای فرایند در دوران کوید اتفاق افتاد و تاثیر بسزایی در ارزشیابی دانشجویان و کیفیت آزمون ها گذاشت. نقدهایی هم از سمت اساتید و هم از دانشجویان به اجرای فرایند وارد شد تا حدودی با تمهیداتی و استفاده از تجربیات داخلی و صاحب نظران تلاش کردیم که کاسته شود، اما بخش زیادی از تغییرات در برنامه را به دنبال داشت.

آموزشی درمانی فرایندهای سیستم آموزشی را در راستای رسالت محوری و پاسخگویی تغییر دادیم.

در مرکز آموزشی درمانی افضلی پور وابسته به دانشگاه علوم پزشکی کرمان در ابتدای امر درک احساس نیاز برای تغییر با توجه به فرایندهای جاری آموزشی و پژوهشی در قالب درخواست های مکرر اعضای هیأت علمی، دستیاران، کارآموزان و کاروزان که به روش های مختلف دریافت گردید. مرحله دوم تشکیل تیمی از اعضای گروه های آموزشی مرکز آموزشی درمانی تشکیل شد. اعضای تیم اصلی ما در این فرایند متشکل از معاون آموزشی مرکز، معاون پژوهشی، مدیر توسعه آموزش پزشکی، و سایر اعضای تیم شامل نمایندگان همه گروه های آموزشی بالینی اعضای ائتلاف را تشکیل دادند. که اعضای این گروه با تعامل و کارگروهی موفق برای رسیدن به اهداف تلاش کردند. در مرحله بعد با برگزاری جلسات منظم یک چشم انداز مناسب با توجه به اهداف، جهت اصلاح تمامی رویدادهای مرتبط با ارتقاء عملکرد نظام آموزش و پژوهش را تعیین نمودند که شامل ارتقاء فرایند های نظام آموزش رسالت محور و پاسخگو در حوزه پزشکی و پیراپزشکی مرکز، تعالی عرصه پژوهش های بالینی و کاربردی مرکز، ارتقاء عملکرد و توانمندسازی اعضای هیأت علمی، توسعه زیرساخت های آموزشی، پژوهشی و رفاهی به منظور ارتقاء عملکرد فراگیران تدوین گردید.

در مرحله بعد اشتراک گذاشتن بینش اهمیت بسزایی داشت. نمایندگان گروه ها در این گام نقش بسیار مهمی داشتند. در این گام اطلاعات لازم را در اسرع وقت در گروه های خود به اشتراک گذاشته ایشان را در ارائه فرصت های آموزشی و ارزشیابی عهده دار مسئولیت های مهمی نمودند. بازخوردهای رسمی و غیر رسمی اساتید، مدیریت و کارکنان نشان می دهد که این

References:

1. Stefanou C, Parkes JJ. Effects of classroom assessment on student motivation in fifth-grade science. *The Journal of Educational Research*. 2003;96(3):152-62. doi:10.1080/00220670309598803.

2. Quinn FM. The principles and practice of nurse education. 6th ed. Cheltenham, UK: Nelson Thornes; 2013.
3. French WL, Bell C. Organization development: Behavioral science interventions for organization improvement. London, UK: Pearson Educación; 1995.

4. Wentworth DK, Behson SJ, Kelley CL. Implementing a new student evaluation of teaching system using the Kotter change model. *Studies in Higher Education*. 2020;45(3):511-23. doi:10.1080/03075079.2018.1544234.
5. Alagheband A. Educational management introduction. Tehran: Ravan Pub; 2008. [In Persian]
6. Shafian S, Ahmadi S, Rezaei-Gazki P, Ershad Sarabi R. Explaining the Residents' Perception of Desirable Clinical Education: A Qualitative Content Analysis. *Strides Dev Med Educ*. 2021;18(1):1-8. doi:10.22062/sdme.2021.91790.