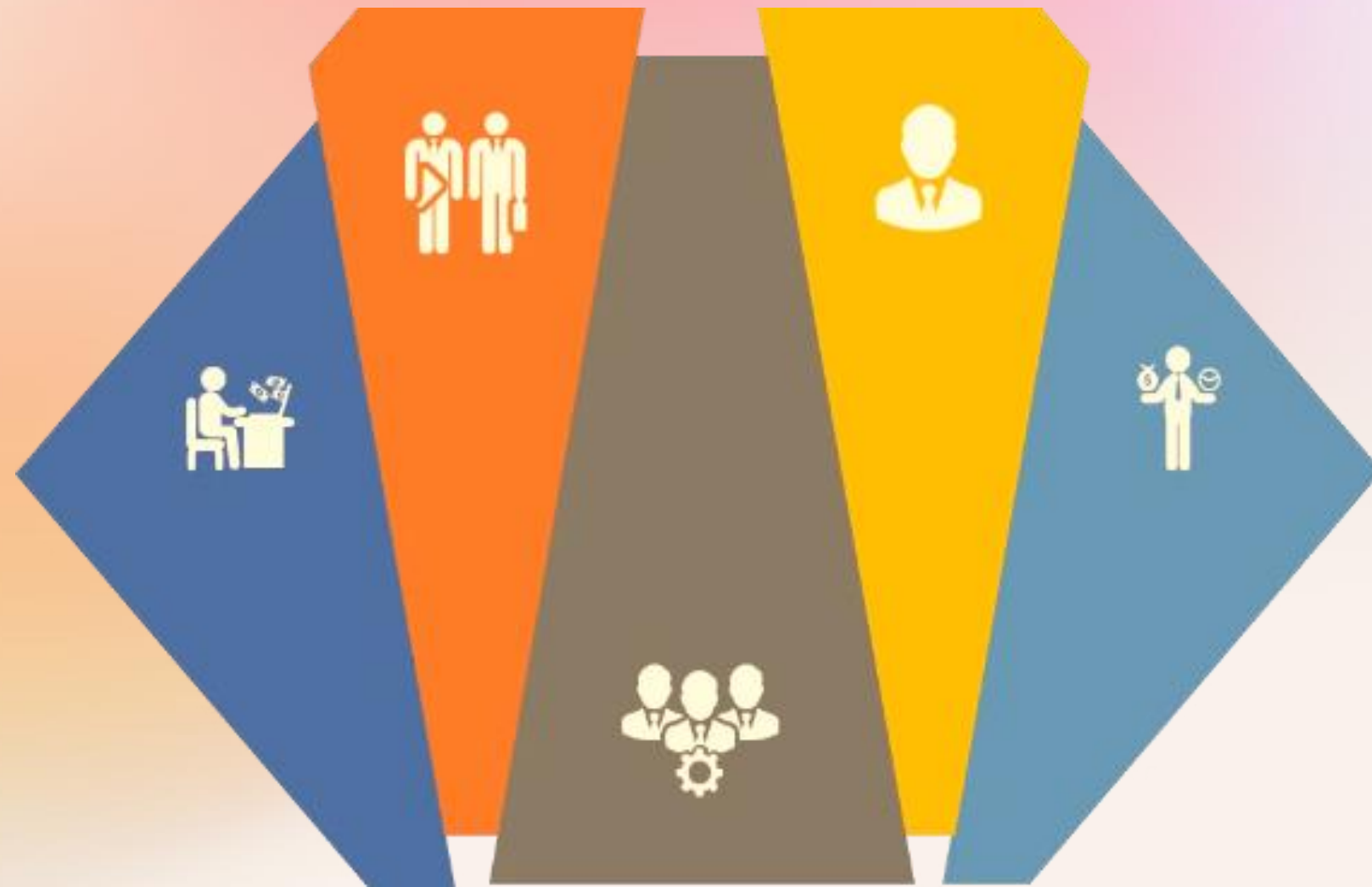


# جلسه تیم مدیریت آموزش

چهارشنبه ۱۴۰۳/۰۸/۱۶  
ساعت ۷:۴۵ الی ۹:۰۰



## نتایج رضایت سنجی فراگیران بیمارستان رسول اکرم (ص)

این نظرسنجی با هدف بررسی میزان رضایت دستیاران تخصصی، کارورزان و کارآموزان از شرایط آموزشی، امکانات رفاهی و وضعیت سازمانی بیمارستان رسول اکرم (ص) انجام شد. نتایج زیر بر اساس پاسخ‌های ۱۰۳ شرکت‌کننده (۷۰ نفر دستیار تخصصی، ۲۶ نفر کارورز و ۷ نفر کارآموز) در ماه‌های مهر و آبان ۱۴۰۳ گردآوری شده است.



## نتایج رضایت سنجی اعضای هیأت علمی بیمارستان رسول اکرم (ص)

این نظرسنجی با هدف بررسی میزان رضایت اساتید از شرایط آموزشی، امکانات رفاهی و وضعیت سازمانی بیمارستان رسول اکرم (ص) انجام شد. نتایج زیر بر اساس پاسخ‌های ۵۷ شرکت‌کننده در ماه‌های شهریور و مهر ۱۴۰۳ گردآوری شده است.



## دستورالعمل آئین نامه تشویق



## گزارش نتایج تیم ارزیابی کمی و کیفی مستندات پرونده های پزشکی



## آموزش پاسخگو و پاسخگویی اجتماعی



# نتایج رضایت سنجی فراگیران بیمارستان رسول اکرم (ص)

این نظرسنجی با هدف بررسی میزان رضایت دستیاران تخصصی، کارورزان و کارآموزان از شرایط آموزشی، امکانات رفاهی و وضعیت سازمانی بیمارستان رسول اکرم (ص) انجام شد. نتایج زیر بر اساس پاسخ‌های ۱۰۳ شرکت‌کننده (۷۰ نفر دستیار تخصصی، ۲۶ نفر کارورز و ۷ نفر کارآموز) در ماه‌های مهر و آبان ۱۴۰۳ گردآوری شده است.





## گزارش نهایی از نتایج رضایت سنجی فراگیران بیمارستان رسول اکرم (ص)

این نظرسنجی با هدف بررسی میزان رضایت دستیاران تخصصی، کارورزان و کارآموزان از شرایط آموزشی، امکانات رفاهی و وضعیت سازمانی بیمارستان رسول اکرم (ص) انجام شد. نتایج زیر بر اساس پاسخ‌های ۱۰۳ شرکت‌کننده (۷۰ نفر دستیار تخصصی، ۲۶ نفر کارورز و ۷ نفر کارآموز) در ماه‌های مهر و آبان ۱۴۰۳ گردآوری شده است.

### نکات مهم و جمع‌بندی نتایج:

۱. آشنایی یا مقامات بیمارستان: درصد بالایی از فراگیران (بیش از ۶۰٪) به خصوص در گروه‌های کارورزی و دستیاری، با مقامات ارشد مانند رئیس بیمارستان، معاونین آموزشی و پژوهشی آشنایی کافی ندارند. این موضوع نیاز به تقویت ارتباطات و آشنایی بیشتر فراگیران با مقامات بیمارستان دارد.
۲. کیفیت برنامه‌های توجیهی و آموزشی: برنامه‌های توجیهی در ابتدای ورود به بخش، به‌ویژه برای دستیاران تخصصی، نیاز به بهبود دارند، زیرا بسیاری از فراگیران آن را ضعیف ارزیابی کرده‌اند. همچنین شرح وظایف و روش‌های ارزیابی پایان دوره به‌طور مؤثری برای همه فراگیران ارائه نشده است و نیاز به بازبینی دارد.
۳. جلسات آموزشی و گزارش صبحگاهی: در مجموع، جلسات آموزشی و گزارش صبحگاهی از نظر محتوا، تعداد و نظم رضایت نسبی فراگیران را جلب کرده است؛ با این حال، کارورزان بیشترین نارضایتی را در این زمینه ابراز کرده‌اند. نیاز به بهبود نظم و محتوای این جلسات برای ارتقای کیفیت آموزش احساس می‌شود.
۴. استفاده از تکنولوژی‌های آموزشی: اکثر فراگیران به‌ویژه کارآموزان و کارورزان، میزان استفاده از تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید آموزشی را ضعیف ارزیابی کرده‌اند. این یافته بیانگر نیاز به افزایش استفاده از ابزارهای مدرن آموزشی در فرآیند یادگیری است.
۵. امکانات فیزیکی و رفاهی: دستیاران تخصصی و کارورزان بیشترین نارضایتی را از وضعیت سالن‌های آموزشی و بایوبن‌ها (از نظر غذا، استراحت و بهداشت) نشان داده‌اند. این امکانات به شدت نیاز به بهبود و بازسازی دارند تا شرایط مناسب‌تری برای فراگیران فراهم شود.
۶. دسترسی به اینترنت و منابع آموزشی: اکثر فراگیران، به ویژه کارآموزان و کارورزان، از دسترسی به اینترنت و منابع آموزشی ناراضی هستند. تقویت زیرساخت‌های ارتباطی و ارائه دسترسی بهتر به منابع آموزشی می‌تواند به ارتقای کیفیت یادگیری کمک کند.

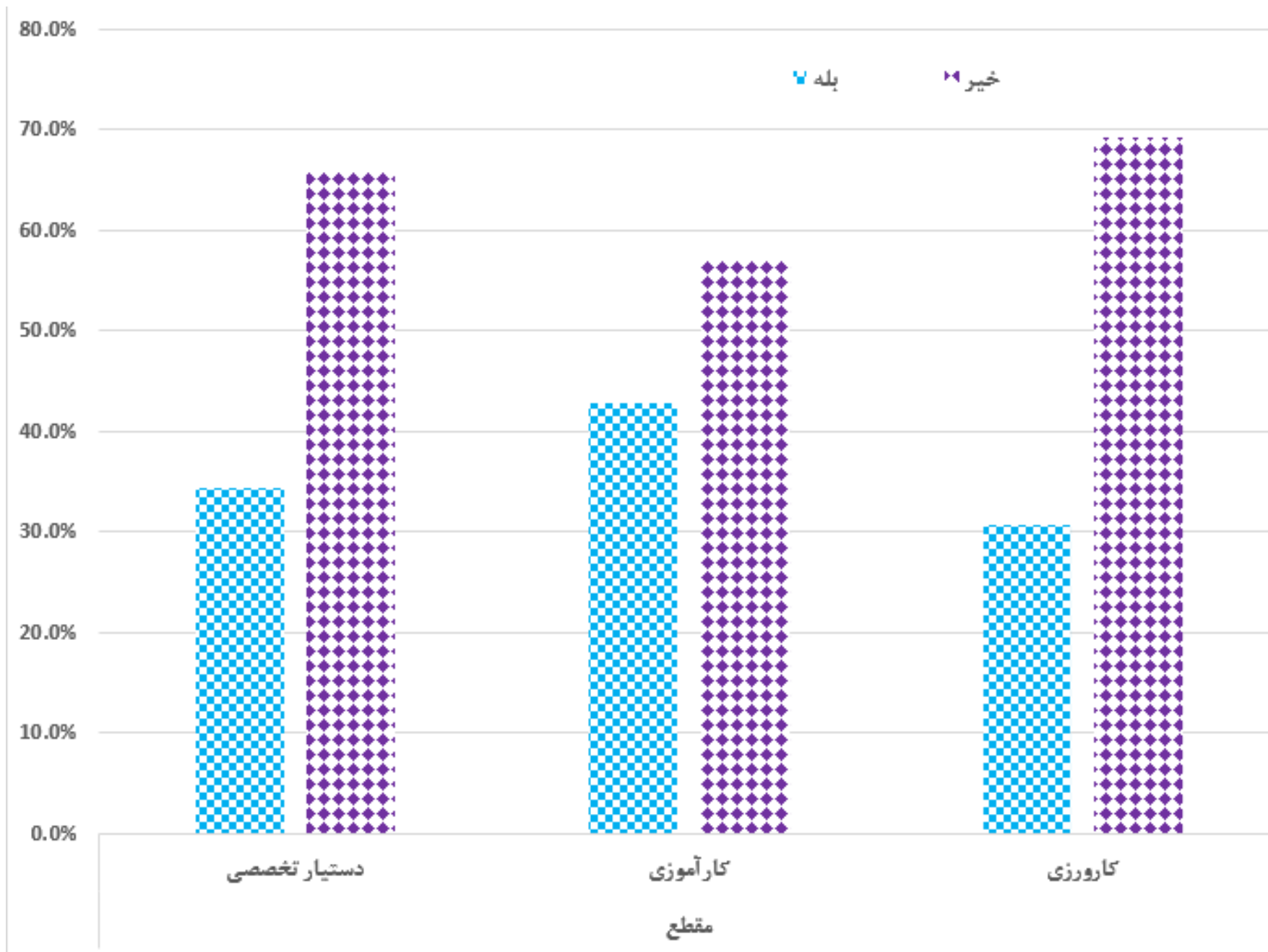
۷. رضایت از کیفیت غذا: نتایج نشان می‌دهد که کیفیت غذای بیمارستان یکی از نقاط ضعف عمده است که در میان تمامی گروه‌ها سطح رضایت بسیار پایینی دارد و نیاز به توجه جدی و بهبود دارد.

۸. رعایت اصول اخلاقی و حرفه‌ای توسط اساتید: کارآموزان بالاترین رضایت را از رفتار حرفه‌ای و اخلاقی اساتید داشته‌اند، در حالی که کارورزان نظرات متفاوتی ابراز کرده و نیاز به بهبود در این زمینه احساس شده است.

### پیشنهادهای به رئیس بیمارستان:

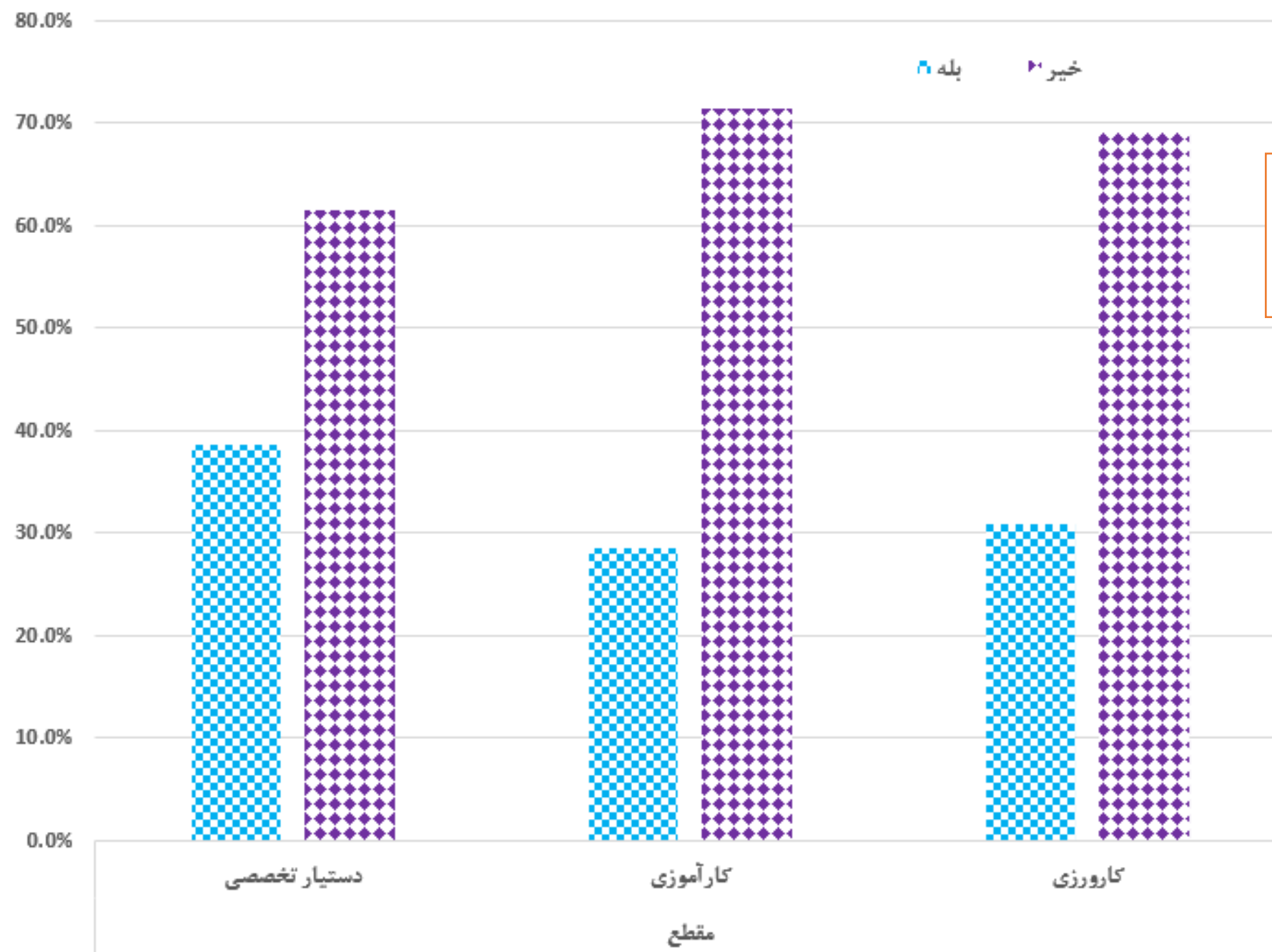
۱. ارتقای ارتباطات سازمانی: برگزاری جلسات مسافره و آشنایی برای فراگیران با مقامات ارشد بیمارستان در ابتدای دوره‌ها می‌تواند به بهبود آگاهی فراگیران از نقش‌ها و وظایف مدیران ارشد کمک کند.
  ۲. بهبود امکانات رفاهی و آموزشی: بازسازی و ارتقای امکانات رفاهی بایوبن‌ها و سالن‌های آموزشی، از جمله تهیه، نورپردازی، صندلی‌های مناسب و ارائه دسترسی بهتر به اینترنت، می‌تواند به رضایت بیشتر فراگیران منجر شود.
  ۳. افزایش استفاده از تکنولوژی‌های مدرن آموزشی: تجهیز کلاس‌ها و جلسات آموزشی به تکنولوژی‌های نوین مانند پروژکتور، سیستم‌های نمایش مدرن و دسترسی به منابع دیجیتال می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش کمک کند.
  ۴. یازنگری در کیفیت و تنوع غذا: همکاری با یک تأمین‌کننده غذای معتبر و انجام بازبینی‌های منظم بر کیفیت غذا می‌تواند رضایت بیشتری در این زمینه ایجاد کند.
  ۵. ارتقای برنامه‌های توجیهی و آموزشی: برنامه‌های توجیهی در ابتدای دوره باید جامع‌تر و منسجم‌تر باشند و به‌طور کامل روش‌های ارزیابی، شرح وظایف و سرفصل‌های آموزشی برای فراگیران توضیح داده شود.
  ۶. بهبود فضای یازخورد و مشارکت در جلسات: ایجاد فضای صمیمی و مشارکتی در جلسات گزارش صبحگاهی و راندهای آموزشی می‌تواند به افزایش تعامل و احساس تعلق در میان فراگیران کمک کند.
- با اجرای این پیشنهادات، امید است که سطح رضایت و کارایی آموزشی در بیمارستان رسول اکرم (ص) بهبود یابد و محیطی مطلوب‌تر برای یادگیری و رشد حرفه‌ای فراگیران فراهم شود.

# آیا با ریاست بیمارستان آشنا هستید؟



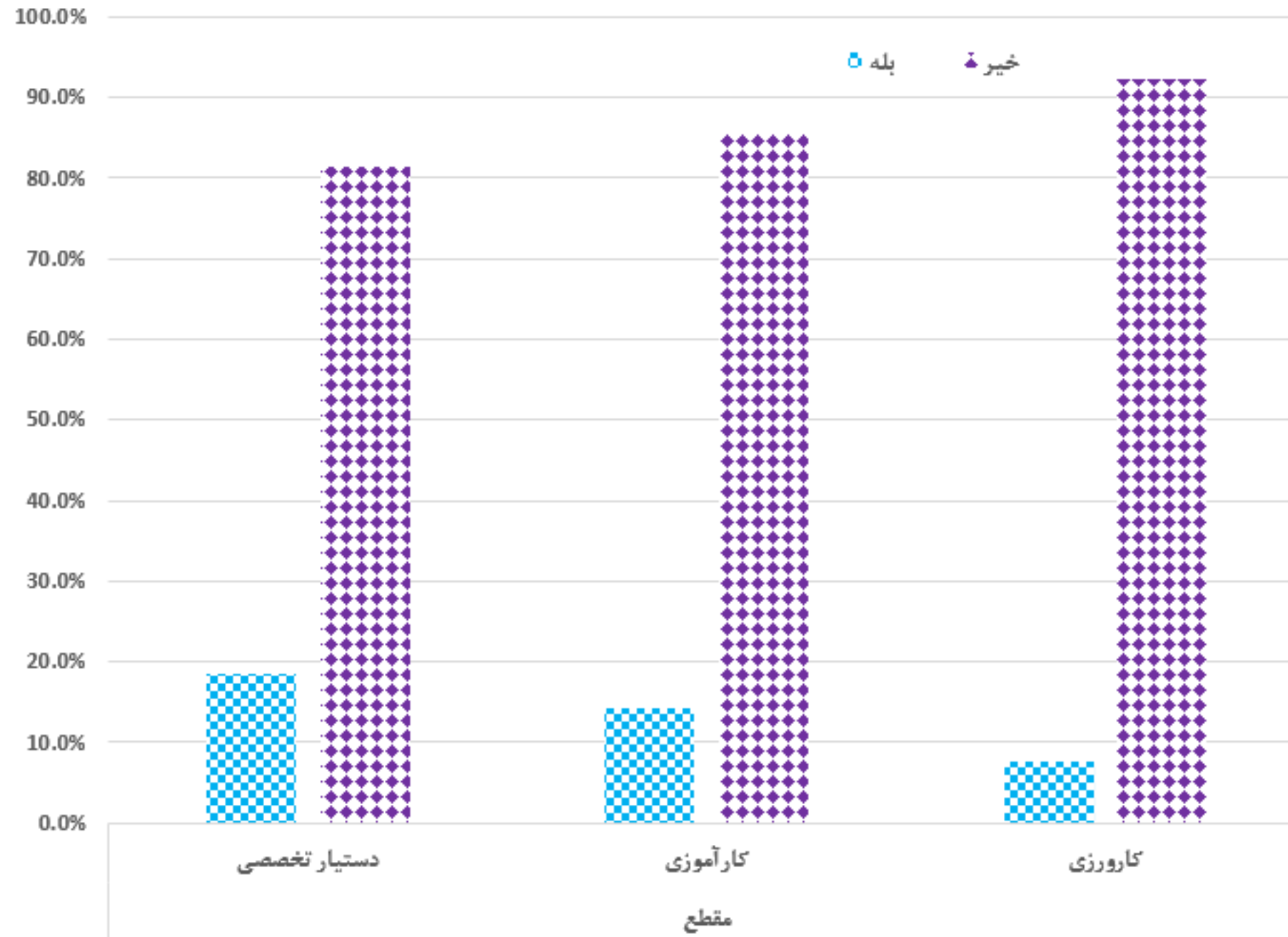
**نتیجه گیری:** درصد بالایی از کارآموزان و کارورزان و دستیاران با ریاست بیمارستان آشنا نیستند، به طوری که بیش از ۶۰٪ از افراد در هر سه گروه (به ویژه دستیاران و کارورزان) پاسخ "خیر" داده‌اند.

# آیا با معاون آموزشی بیمارستان آشنا هستید؟



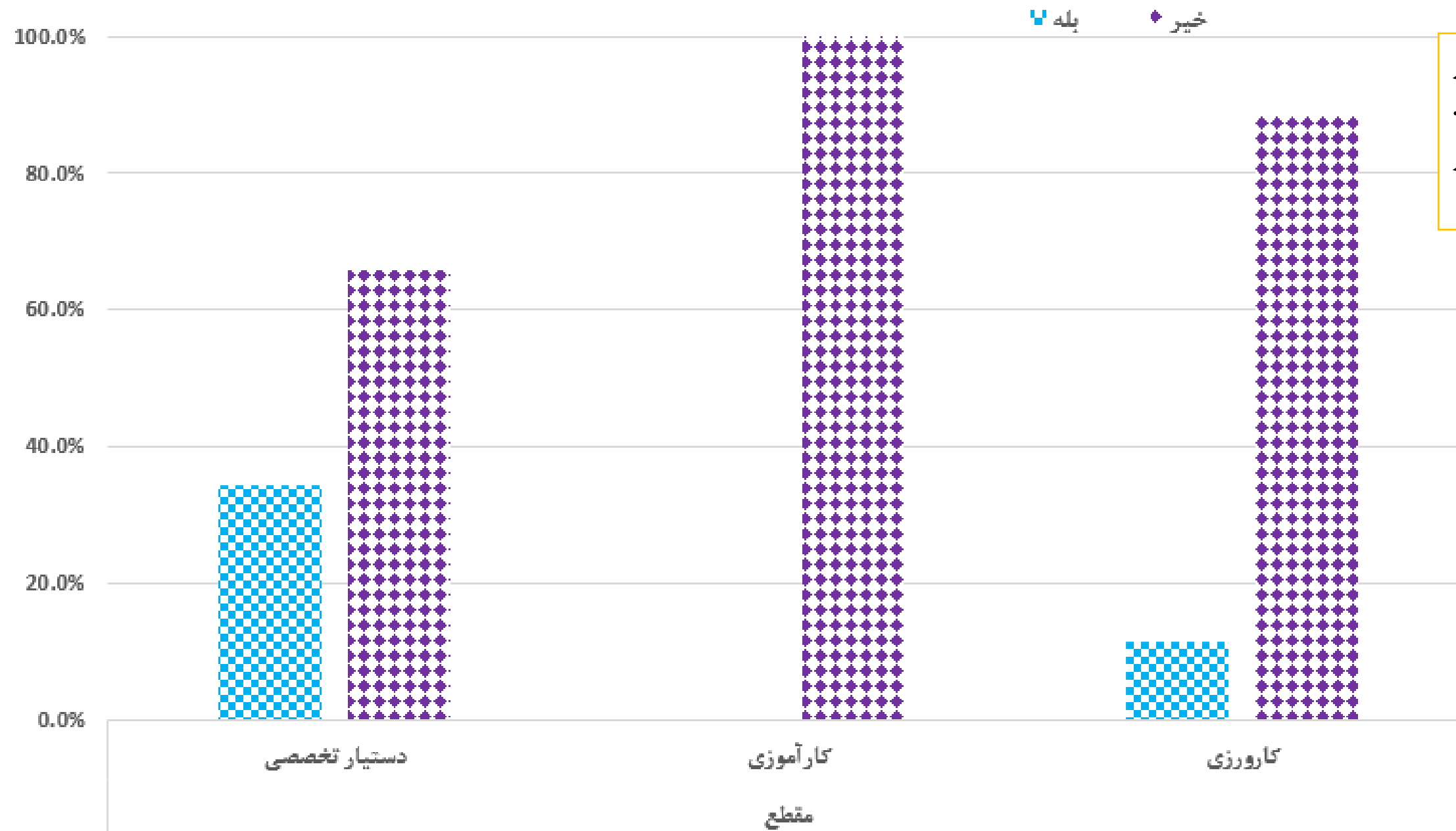
**نتیجه‌گیری:** بیشتر فراگیران در هر سه گروه با معاون آموزشی بیمارستان آشنا نیستند، به‌طوری که درصد افرادی که پاسخ "خیر" داده‌اند، در هر سه گروه بیش از ۶۰٪ است.

# آیا با معاون پژوهشی بیمارستان آشنا هستید؟



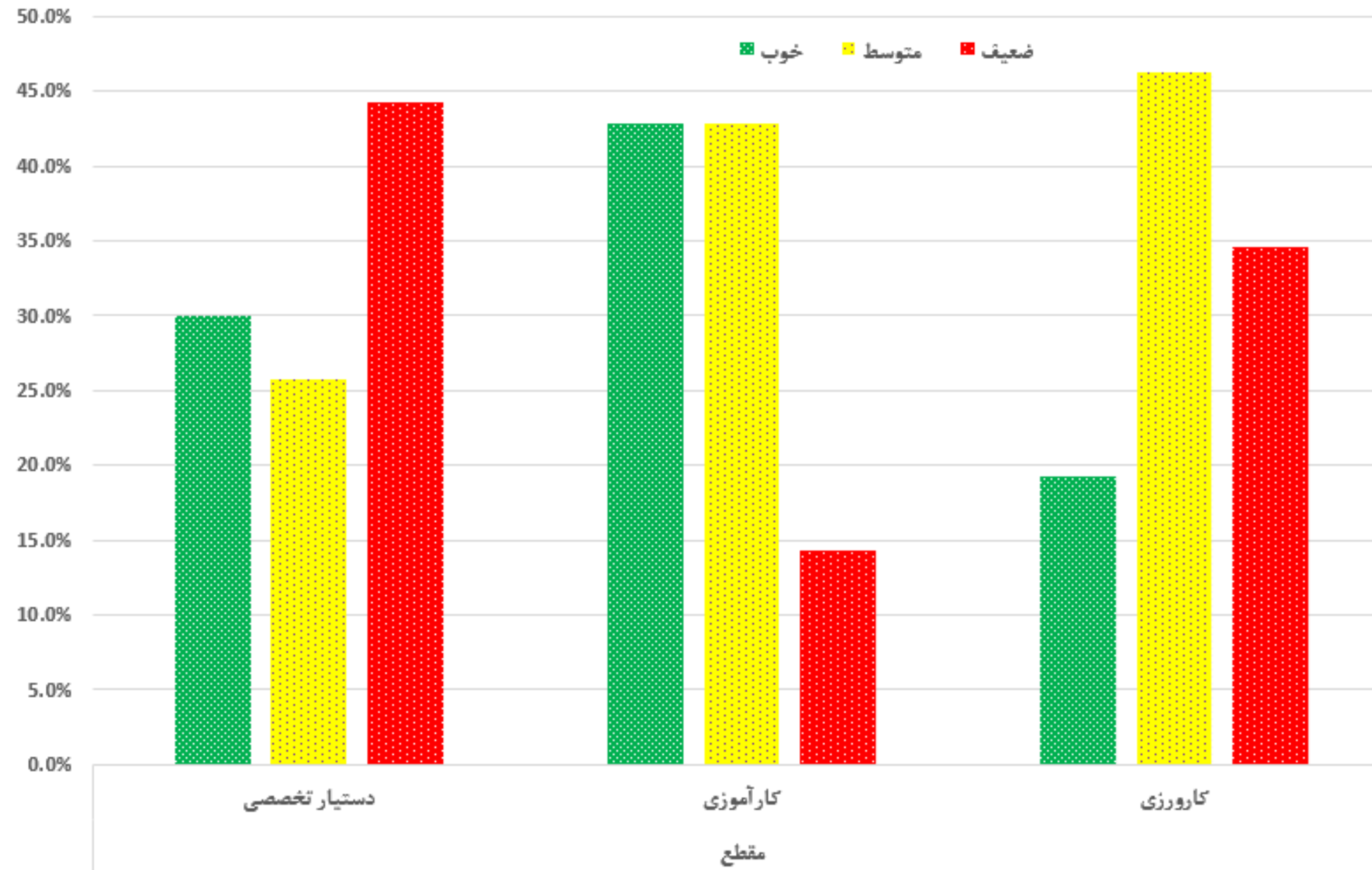
**نتیجه گیری:** درصد آشنایی فراگیران با معاون پژوهشی بیمارستان بسیار پایین است. بیش از ۸۰٪ از افراد در هر سه گروه پاسخ "خیر" داده‌اند.

# آیا با معاون درمان بیمارستان آشنا هستید؟





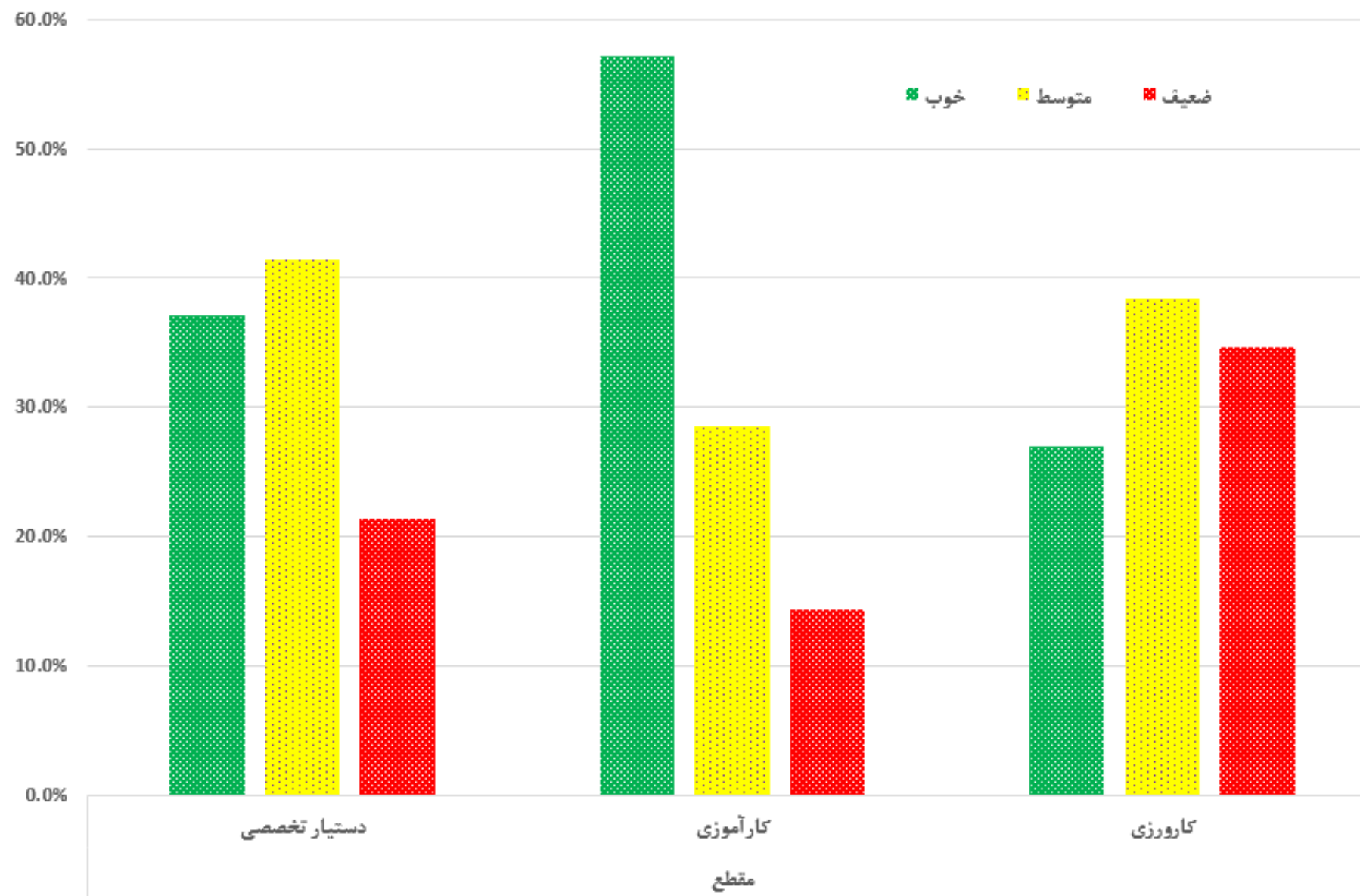
# آیا در ابتدای ورود به بخش، برنامه توجیهی مدون آموزشی به شما ارائه شده است؟



## نتیجه گیری:

- درصد رضایت در گروه دستیاران تخصصی نسبتاً پایین است، به طوری که بیشتر از ۴۰٪ این گروه، برنامه توجیهی را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند.
- در میان کارآموزان، درصد رضایت در سطح "خوب" و "متوسط" بالاتر است، ولی همچنان حدود ۱۵٪ آنها این برنامه را ضعیف می‌دانند.
- در گروه کارورزان نیز درصد بالایی برنامه را "متوسط" و "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند، که نشان‌دهنده نیاز به بهبود برنامه‌های توجیهی در این سطح است.

# آیا در ابتدای ورود به بخش شرح وظایف تان به شما ارائه شده است؟



## نتیجه گیری:

- دستیاران تخصصی بیشترین درصد رضایت "متوسط" را نشان داده‌اند، در حالی که تعداد نسبتاً کمتری از آنها رضایت "خوب" دارند و حدود ۲۰٪ نیز آن را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند.
- کارآموزان بیشترین میزان رضایت "خوب" را دارند، که نشان می‌دهد ارائه شرح وظایف برای این گروه به طور موثری انجام شده است.
- در میان کارورزان، درصد رضایت "خوب" و "ضعیف" تقریباً برابر است، اما درصد قابل توجهی نیز نظر "متوسط" داشته‌اند.

# آیا در ابتدای ورود به بخش روش ارزیابی پایان دوره تان به شما ارائه داده شده است؟



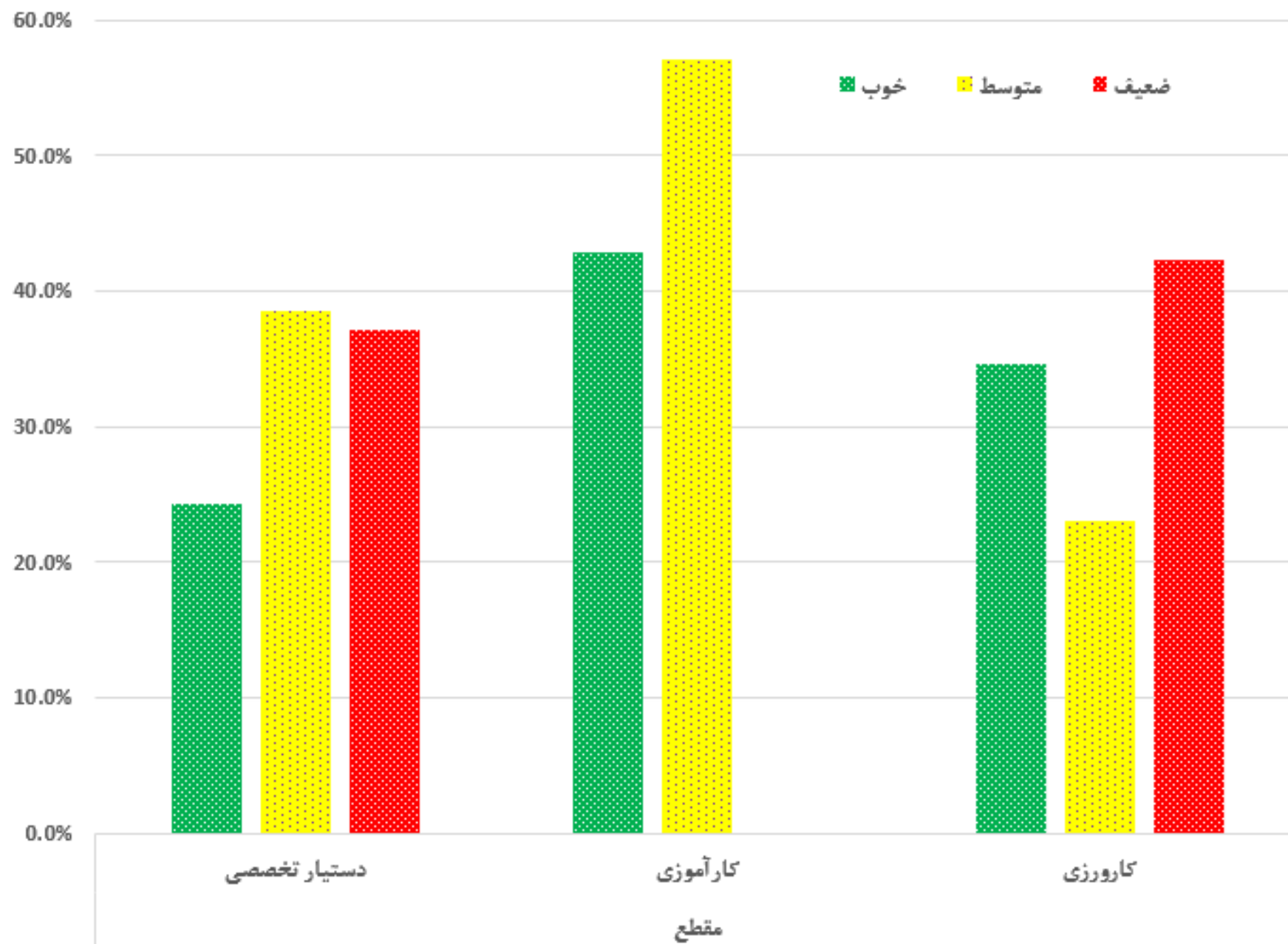
## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۰٪ از این گروه رضایت "متوسط" داشته‌اند، و درصد نسبتاً کمی رضایت "خوب" نشان داده‌اند، در حالی که نزدیک به ۳۰٪ این بخش را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند.

• **کارآموزان:** بیش از ۵۰٪ از کارآموزان رضایت "خوب" دارند، که نشان‌دهنده ارائه موفق‌تر این اطلاعات برای این گروه است.

• **کارورزان:** درصد قابل توجهی از کارورزان نظرات "خوب" و "ضعیف" مشابه دارند، و درصد متوسطی از آنها نیز نظر "متوسط" دارند.

# میزان آشنایی شما با سرفصل های کوریکولوم آموزشی دوره



## نتیجه گیری:

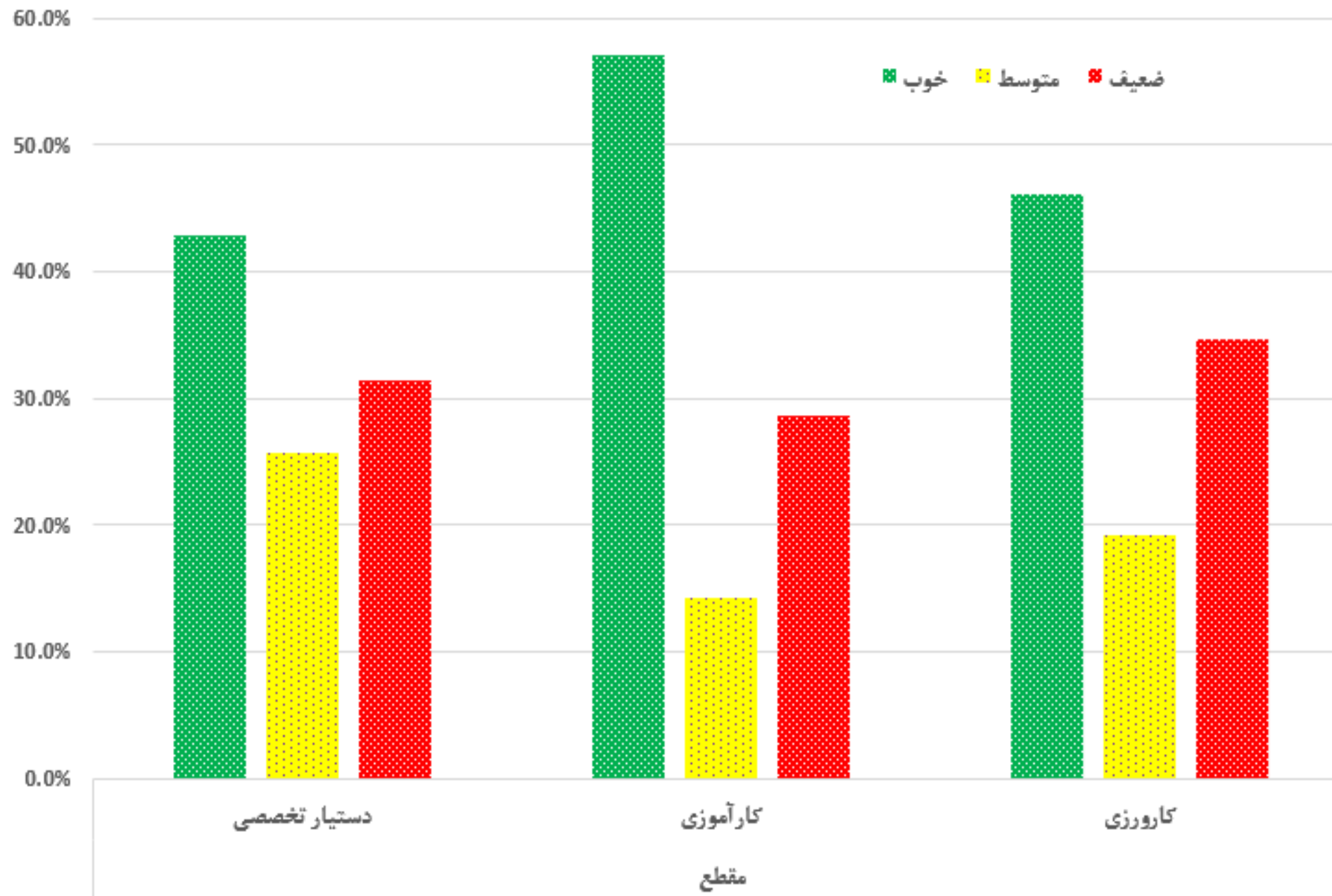
• **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۰٪ از دستیاران سطح آشنایی خود را با کوریکولوم "متوسط" و حدود ۳۰٪ آن را "ضعیف" ارزیابی کرده اند، که نشان دهنده نیاز به آشنایی بیشتر این گروه با کوریکولوم است.

• **کارآموزان:** بیش از ۵۰٪ از کارآموزان میزان آشنایی خود را "ضعیف" ارزیابی کرده اند، و تنها درصد کمی آن را "خوب" ارزیابی کرده اند. این نشان می دهد که در این گروه، توجه به ارائه کوریکولوم آموزشی باید بیشتر شود.

• **کارورزان:** درصد قابل توجهی از کارورزان سطح آشنایی "خوب" دارند، که نشان دهنده آشنایی بهتر این گروه با کوریکولوم نسبت به سایرین است.



# آیا در بخش هیچ یک از اعضای هیات علمی به عنوان مسئول مستقیم رسیدگی به امور و مشکلات شما تعریف شده اند؟

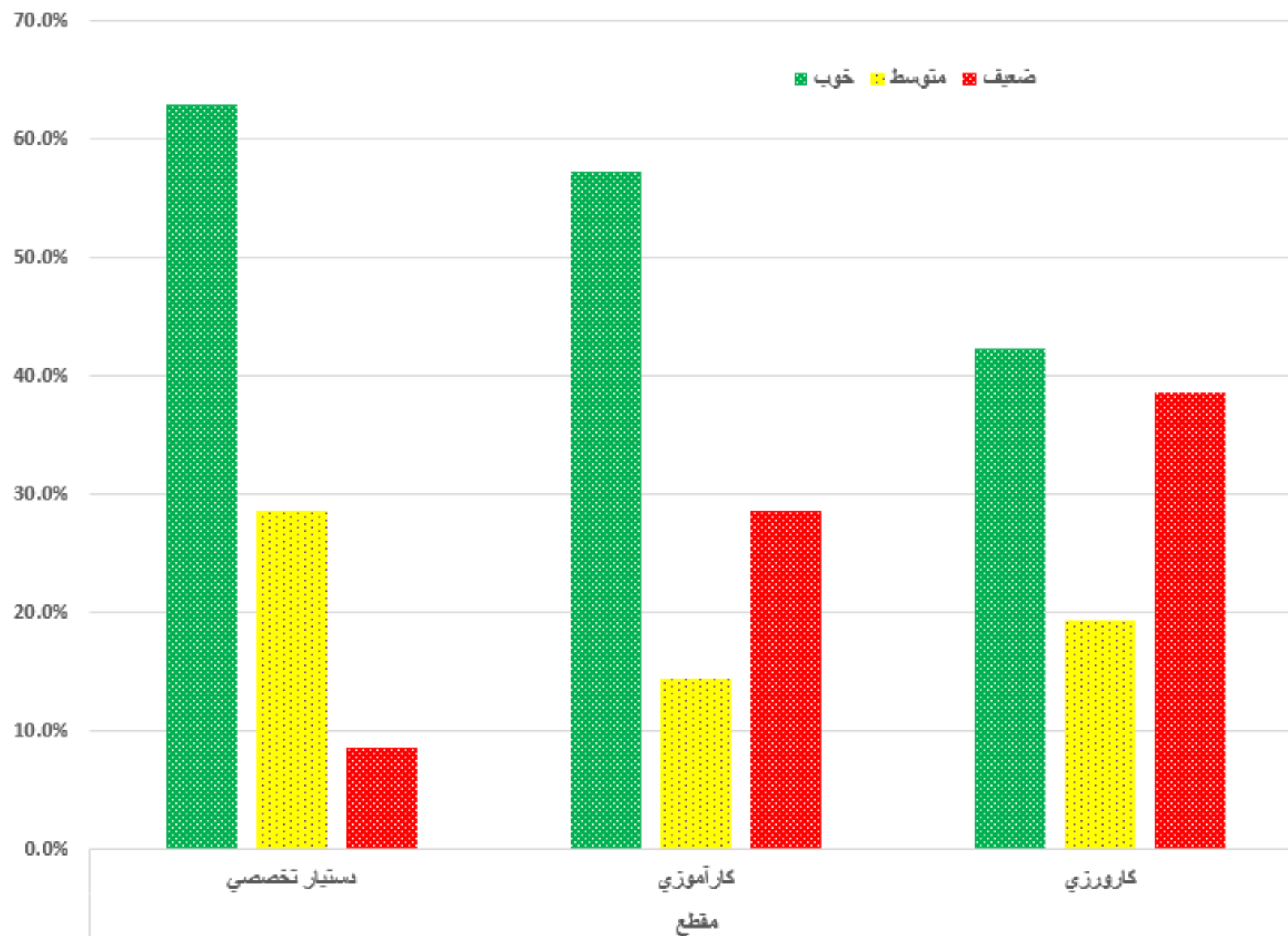


## نتیجه‌گیری:

- **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۰٪ از دستیاران تخصصی در این زمینه رضایت "خوب" دارند، در حالی که حدود ۳۰٪ آن را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند. این نشان می‌دهد که دستیاران به طور نسبی دسترسی مناسبی به مسئولین مستقیم دارند، اما هنوز نیاز به بهبود وجود دارد.
- **کارآموزان:** حدود ۶۰٪ از کارآموزان رضایت "خوب" را در این زمینه داشته‌اند.
- **کارورزان:** در میان کارورزان نیز حدود ۴۰٪ رضایت "خوب" داشته‌اند، اما درصد قابل توجهی نیز آن را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند.



# جلسات گزارش صبحگاهی از تعداد و نظم مناسب برخوردار هستند؟



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۶۰٪ از دستیاران تخصصی جلسات را با تعداد و نظم مناسب ارزیابی کرده‌اند که نشان‌دهنده رضایت بالای این گروه است. تنها درصد کمی این آیتم را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند.

• **کارآموزان:** بیش از ۵۰٪ از کارآموزان نیز این آیتم را "خوب" ارزیابی کرده‌اند، که بیانگر رضایت نسبی در این گروه است.

• **کارورزان:** در گروه کارورزان، درصد رضایت از تعداد و نظم جلسات کاهش یافته و تنها حدود ۴۰٪ آن را "خوب" دانسته‌اند، در حالی که تعداد قابل توجهی این آیتم را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند.

# سطح مطالب و مباحث گزارش صبحگاهی قابل فهم و درک می باشد؟



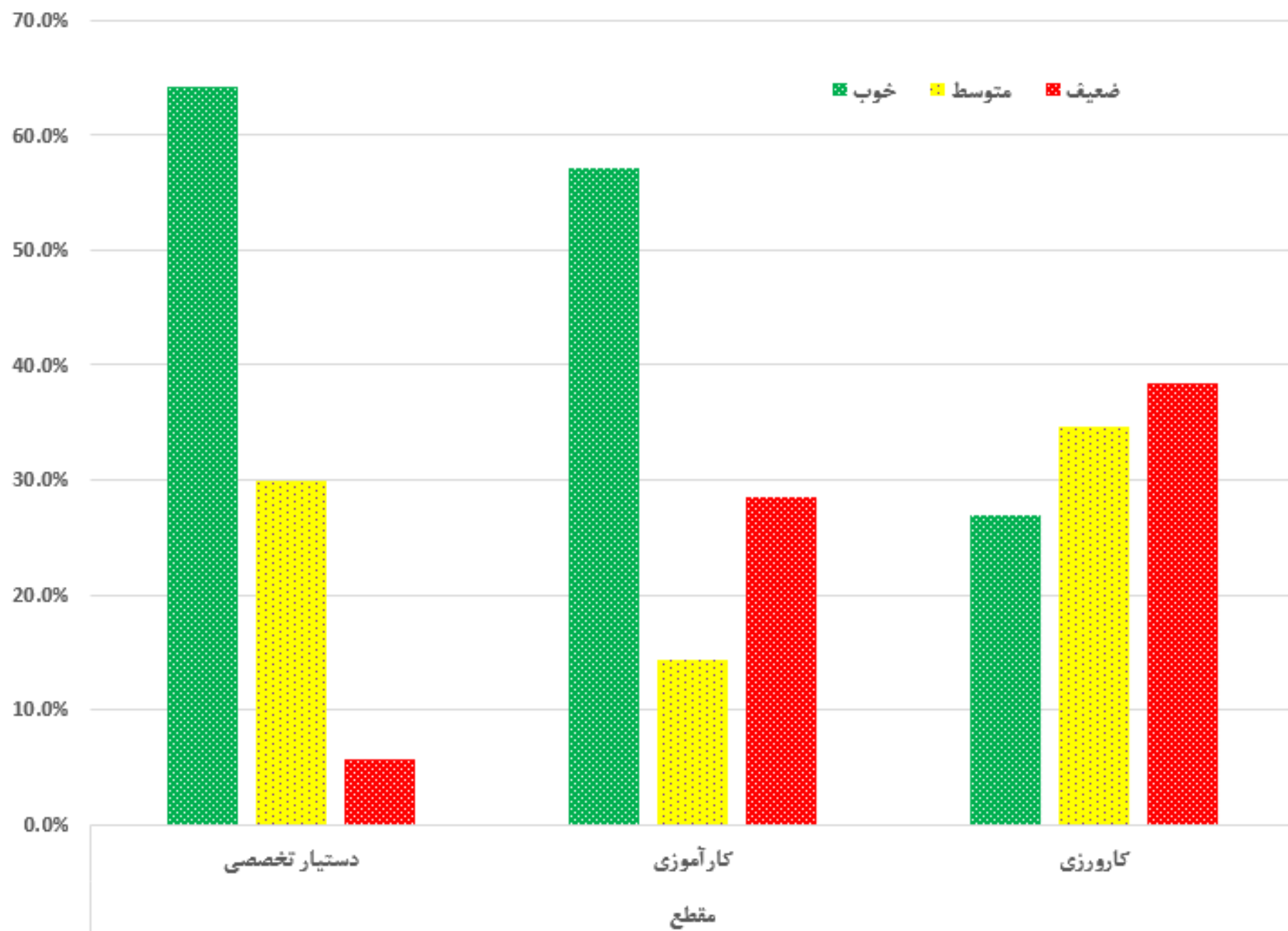
## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۶۰٪ از دستیاران تخصصی، سطح مطالب و مباحث را "خوب" ارزیابی کرده‌اند، که نشان‌دهنده درک مناسب آن‌ها از محتوای جلسات است. درصد کمی این آیتم را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند.

• **کارآموزان:** اکثریت قاطع (حدود ۹۰٪) از کارآموزان، مطالب جلسات را "خوب" ارزیابی کرده‌اند.

• **کارورزان:** حدود ۴۰٪ از کارورزان مطالب را "خوب" ارزیابی کرده‌اند، اما درصد قابل توجهی نیز این آیتم را "متوسط" یا "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند، که نشان‌دهنده نیاز به بهبود در انتقال مفاهیم به این گروه است.

# امکان مشارکت در بحث های گزارش صبحگاهی برای همه وجود دارد؟



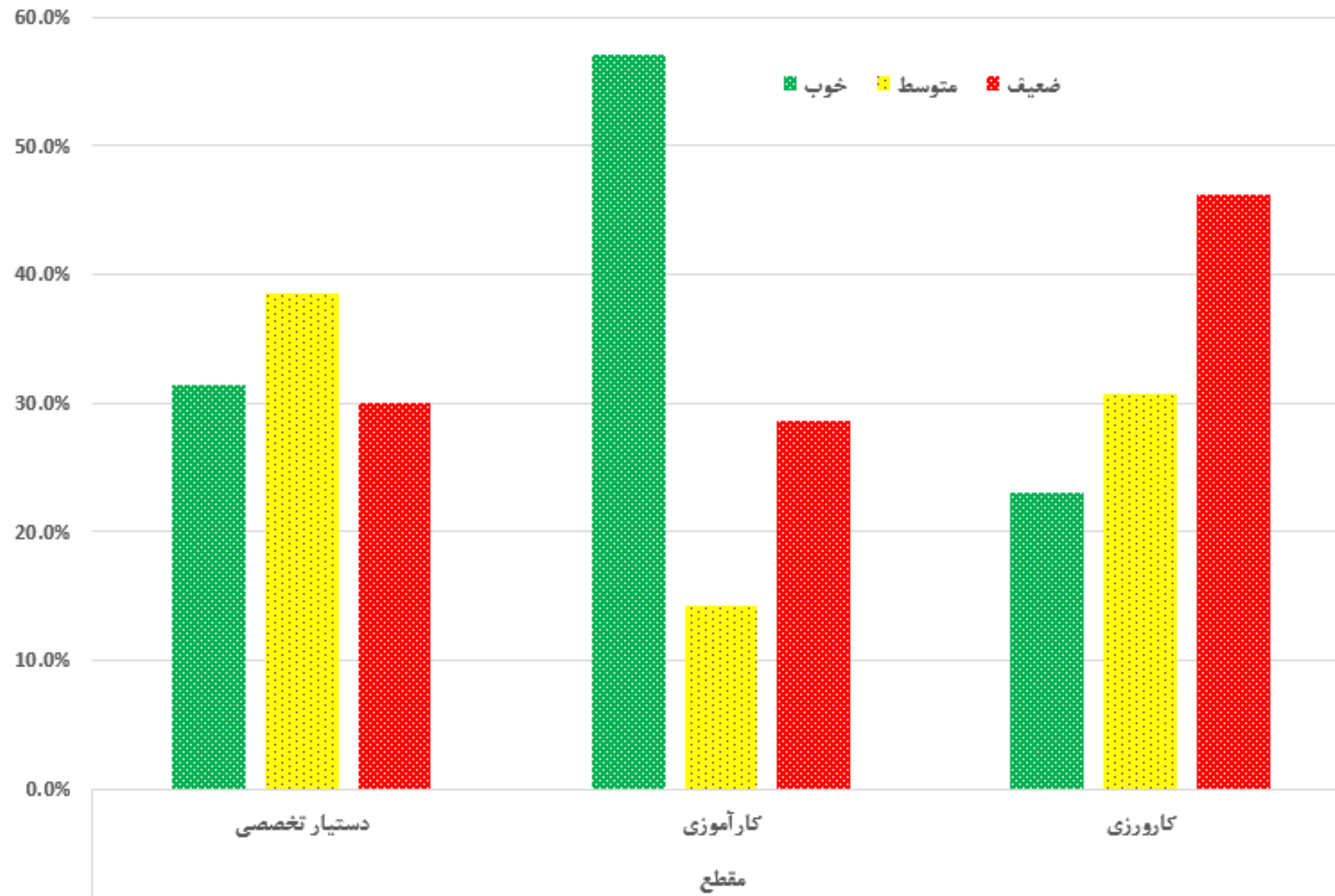
## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۶۰٪ از دستیاران تخصصی، امکان مشارکت در بحث ها را "خوب" ارزیابی کرده اند، که نشان دهنده فراهم بودن فرصت برای مشارکت این گروه است.

• **کارآموزان:** تقریباً ۶۰٪ از کارآموزان نیز این امکان را "خوب" ارزیابی کرده اند، اما درصد کمی این آیتم را "ضعیف" دانسته اند.

• **کارورزان:** کارورزان نظرات متفاوتی دارند؛ حدود ۳۰٪ از آن ها امکان مشارکت را "خوب" ارزیابی کرده اند، اما درصد قابل توجهی نیز این آیتم را "متوسط" یا "ضعیف" ارزیابی کرده اند.

# به فراگیران بازخورد مناسب در گزارش صبحگاهی در فضای صمیمی داده می شود؟



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۳۰٪ از دستیاران تخصصی بازخوردها را "خوب" ارزیابی کرده‌اند، در حالی که درصد تقریباً برابری این بازخوردها را "ضعیف" دانسته‌اند، که نشان‌دهنده نیاز به بهبود در این زمینه است.

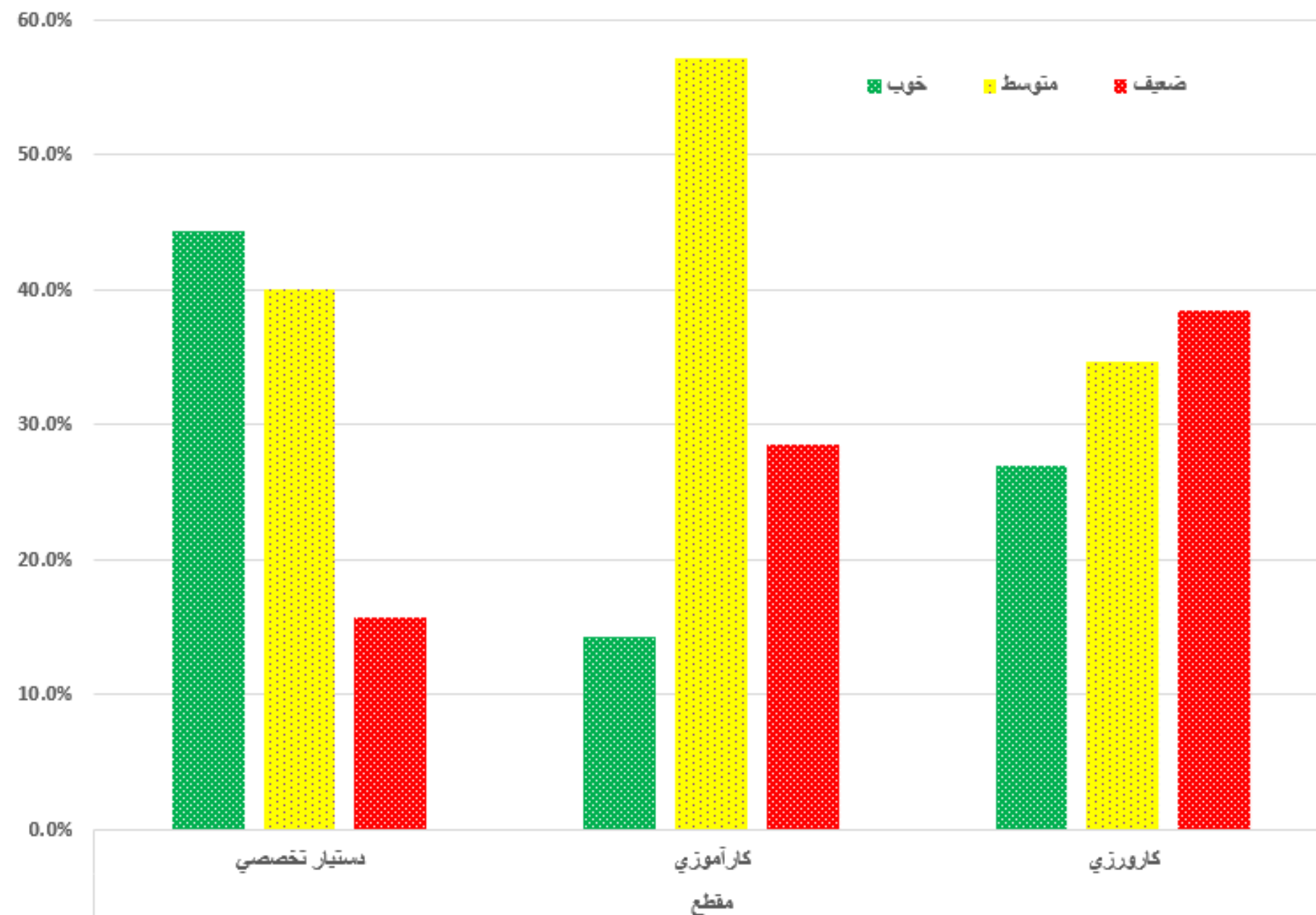
• **کارآموزان:** بیش از ۵۰٪ از کارآموزان بازخوردهای دریافتی را "خوب" ارزیابی کرده‌اند، که نشان‌دهنده رضایت بیشتر این گروه از فضای بازخورد در مقایسه با دیگر گروه‌ها است.

• **کارورزان:** در بین کارورزان، درصد بالایی از این گروه (بیش از ۴۰٪) بازخوردها را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند، که می‌تواند نشان‌دهنده نیاز به اصلاحات جدی در نحوه بازخوردگیری برای این گروه باشد.

به طور کلی، کارآموزان بیشترین رضایت را از فضای بازخورد دارند، در حالی که کارورزان به بهبود این فرآیند نیاز بیشتری احساس می‌کنند.



# با شرکت در جلسات صبحگاهی به توانمندی شما در تشخیص، درمان، پیگیری و برخورد مناسب با بیماران افزوده می شود؟



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۰٪ از دستیاران تخصصی تأثیر این جلسات را "خوب" ارزیابی کرده‌اند، در حالی که تعداد قابل توجهی نیز نظر "متوسط" داشته‌اند. این نشان می‌دهد که جلسات تا حدی در تقویت توانمندی دستیاران تخصصی مؤثر بوده‌اند.

• **کارآموزان:** بیش از ۵۰٪ از کارآموزان این جلسات را "متوسط" ارزیابی کرده‌اند، که نشان می‌دهد برای این گروه، جلسات به‌طور کامل نتوانسته‌اند به افزایش توانمندی آن‌ها کمک کنند.

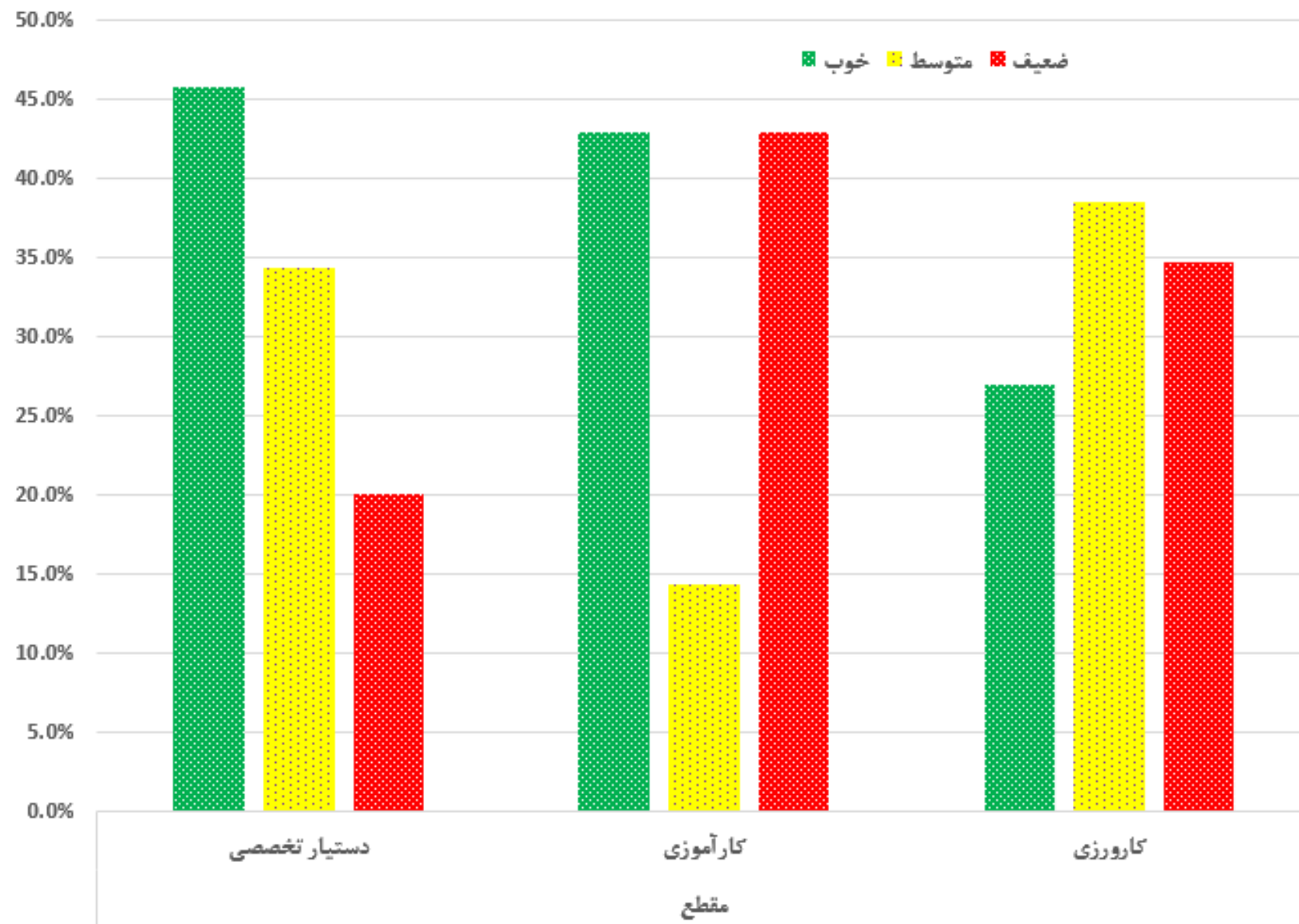
• **کارورزان:** درصد بالایی از کارورزان (بیش از ۴۰٪) تأثیر این جلسات را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند، که نشان‌دهنده این است که جلسات صبحگاهی برای این گروه در ارتقای مهارت‌های مورد نیاز اثرگذار نبوده است.

به‌طور کلی، به نظر می‌رسد کارورزان کمترین رضایت را از تأثیر جلسات صبحگاهی در افزایش توانمندی‌هایشان داشته‌اند، در حالی که دستیاران تخصصی بیشترین بهره را از این جلسات برده‌اند.

# توضیحات مربوط به گزارش صبحگاهی

| مقطع تحصیلی  | نکات قوت و ضعف بیان شده                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|--------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| کارآموز      | <ul style="list-style-type: none"> <li>بیمارانی که مورنینگ میشوند معمولا پیچیده بوده و مختص سطح استاجرها نمی باشند</li> <li>تعامل با دانشجویان سر مورنینگ ها کم است</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
| کارورز       | <ul style="list-style-type: none"> <li>تعامل با دانشجویان سر مورنینگ ها کم است</li> <li>جو مورنینگ جهت تحقیر و معج گیری است. وظایف محوله نیز صرفا پر کردن برگه هاست جهت اذیت کردن</li> <li>داخلی رسول افتصاحه</li> <li>درمان اصلا برای کارورز توضیح داده نمی شود که چرا این دوز و درمان مخصوص داده می شود</li> <li>مباحث ارائه شده بسیار تخصصی می باشد</li> <li>متشکرم</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
| دستیار تخصصی | <ul style="list-style-type: none"> <li>به جای تاکید روی یاد گیری و اقدامات حیاتی بیماری ها به مسائل حاشیه و تخریب شخصیت دانشجو پرداخته می شود</li> <li>بیشتر استرس دارد تا آموزش</li> <li>بیمار روانپزشکی باید مشاهده شود و وصف بیمار اطلاعات چندانی نمیدهد. همچنین به مبحث علامت شناسی خیلی مختصر پرداخته می شود</li> <li>و اساتید هم تسلطی بر ای مبحث ندارند.</li> <li>عالی</li> <li>عملکرد ضعیف اساتید</li> <li>گاهی آموزش اولیت کمتری نسبت به تنبیه و تذکر به اعضای کشیک دارد و بخش قابل توجهی از زمان به گفتن اشکالات کار رزیدنتها صرف می شود.</li> <li>گزارش صبحگاهی خوبه</li> <li>گزارشات صبحگاهی محدود به نحوه ی شرح حال گیری می باشد</li> <li>نحوه ی اپروچ و درمان بیماران به طور کلی بحث می شود</li> <li>نداشتن آموزش مناسب و تخصیص وظایف نابه حق به لول سال ۴</li> </ul> |

# جلسات راند آموزشی از تعداد و نظم مناسب برخوردار هستند؟



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۵٪ از دستیاران تخصصی جلسات راند آموزشی را از نظر تعداد و نظم "خوب" ارزیابی کرده‌اند. تعداد قابل توجهی نیز ارزیابی "متوسط" داشته‌اند، که نشان می‌دهد جلسات برای این گروه به‌طور کلی رضایت‌بخش بوده‌اند.

• **کارآموزان:** اکثریت کارآموزان نظرات "خوب" و "متوسط" را برای این جلسات ارائه داده‌اند که نشان‌دهنده رضایت نسبی از تعداد و نظم جلسات راند آموزشی است.

• **کارورزان:** نظرات کارورزان به‌صورت متوازن‌تری توزیع شده است، اما درصد قابل توجهی از این گروه (بیش از ۳۰٪) جلسات را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند، که نشان‌دهنده نیاز به بهبود نظم و تعداد جلسات برای این گروه است.

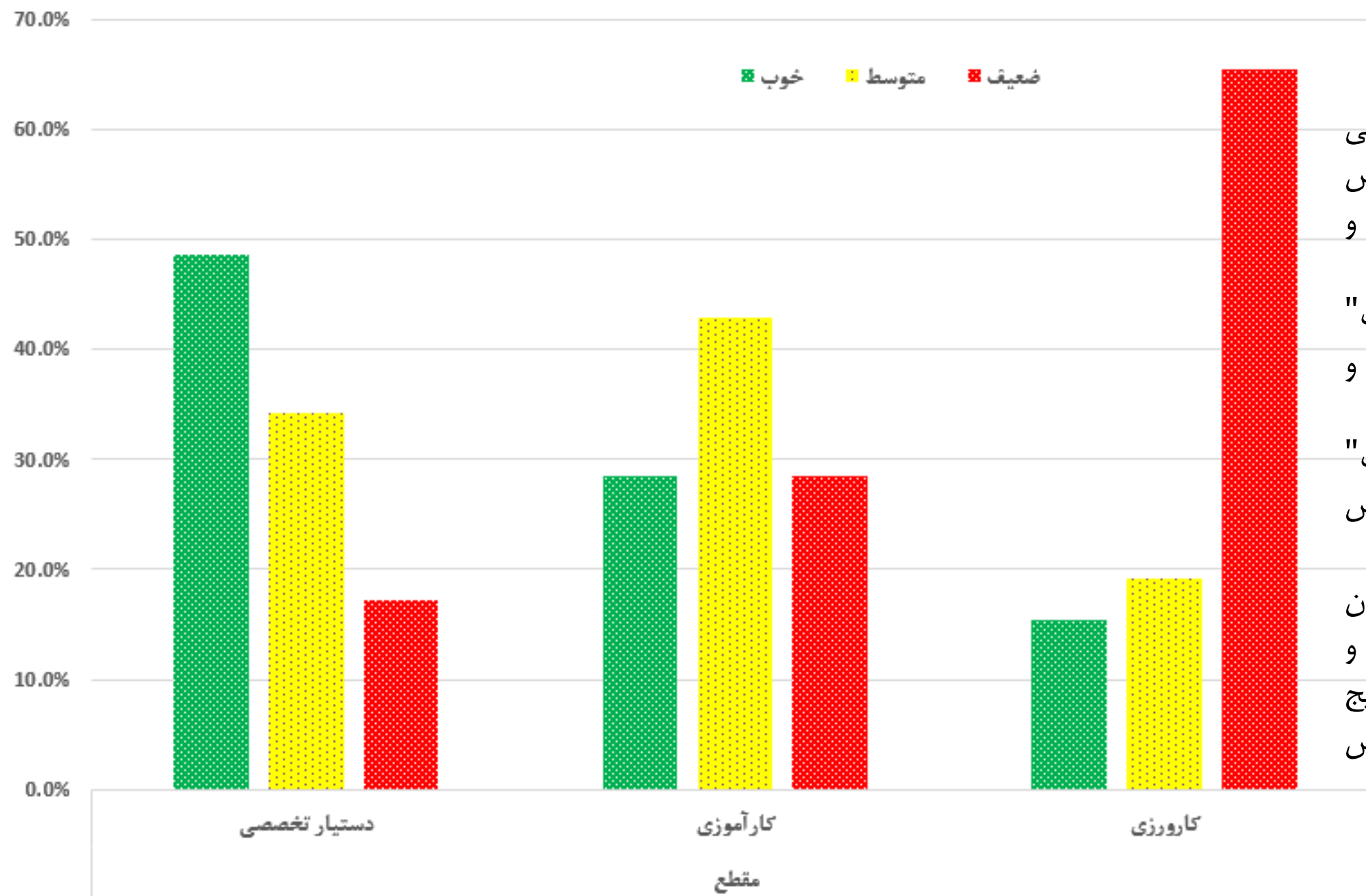
به‌طور کلی، دستیاران تخصصی بیشترین میزان رضایت را از تعداد و نظم جلسات راند آموزشی داشته‌اند، در حالی که کارورزان رضایت کمتری نسبت به این موضوع ابراز کرده‌اند.

# اساتید اصول اخلاقی پزشکی و رفتارهای حرفه ایی را در برخورد با بیماران مراعات کرده و رعایت آن را به فراگیران یادآوری می کنند؟





# دستیاران در آموزش فراگیران نقش موثری ایفا می کنند؟



## نتیجه گیری:

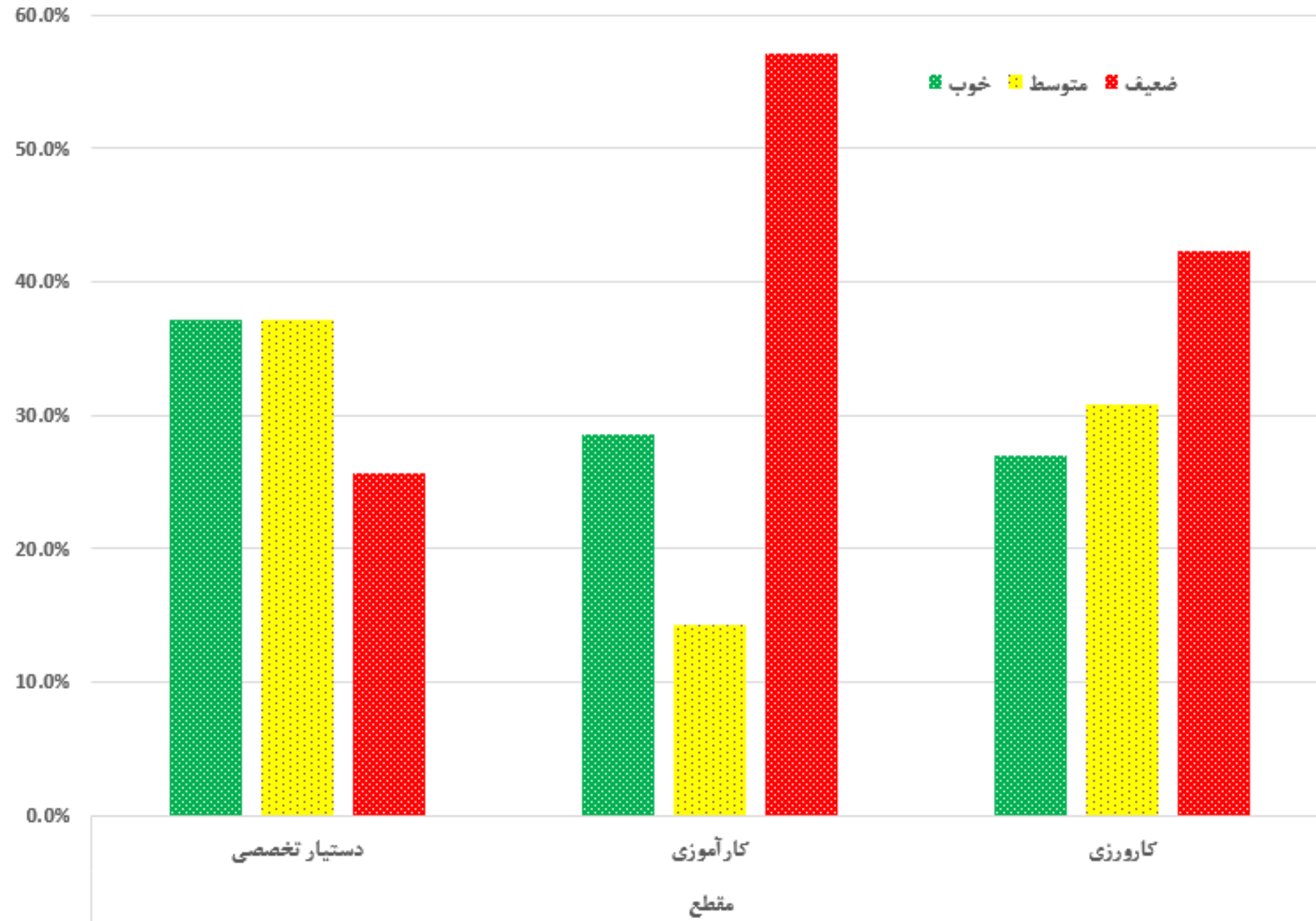
• **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۵٪ از دستیاران تخصصی نظر "خوب" داشته‌اند که نشان‌دهنده‌ی تاثیر مثبت نقش دستیاران در آموزش است. حدود ۳۵٪ نیز نظر "متوسط" و درصد کمی "ضعیف" بوده است.

• **کارآموزان:** این گروه اکثریت نظرات خود را بین "خوب" و "متوسط" تقسیم کرده‌اند که نشان از رضایت نسبی و کارایی نقش دستیاران در آموزش آنان دارد.

• **کارورزان:** حدود ۶۰٪ از کارورزان نظر "ضعیف" داشته‌اند که نشان‌دهنده‌ی نارضایتی بیشتر این گروه از نقش دستیاران در آموزش است.

به‌طور کلی، کارورزان بیشترین نارضایتی را از نقش دستیاران در آموزش ابراز کرده‌اند، در حالی که دستیاران تخصصی و کارآموزان رضایت نسبی بیشتری داشته‌اند. این نتایج نشان‌دهنده نیاز به تقویت نقش دستیاران در فرآیند آموزش به‌ویژه برای کارورزان است.

# نحوه صحیح برقراری ارتباط، گرفتن شرح حال و انجام معاینات فیزیکی مطابق اصول علمی آموزش داده می شود؟



## نتیجه گیری:

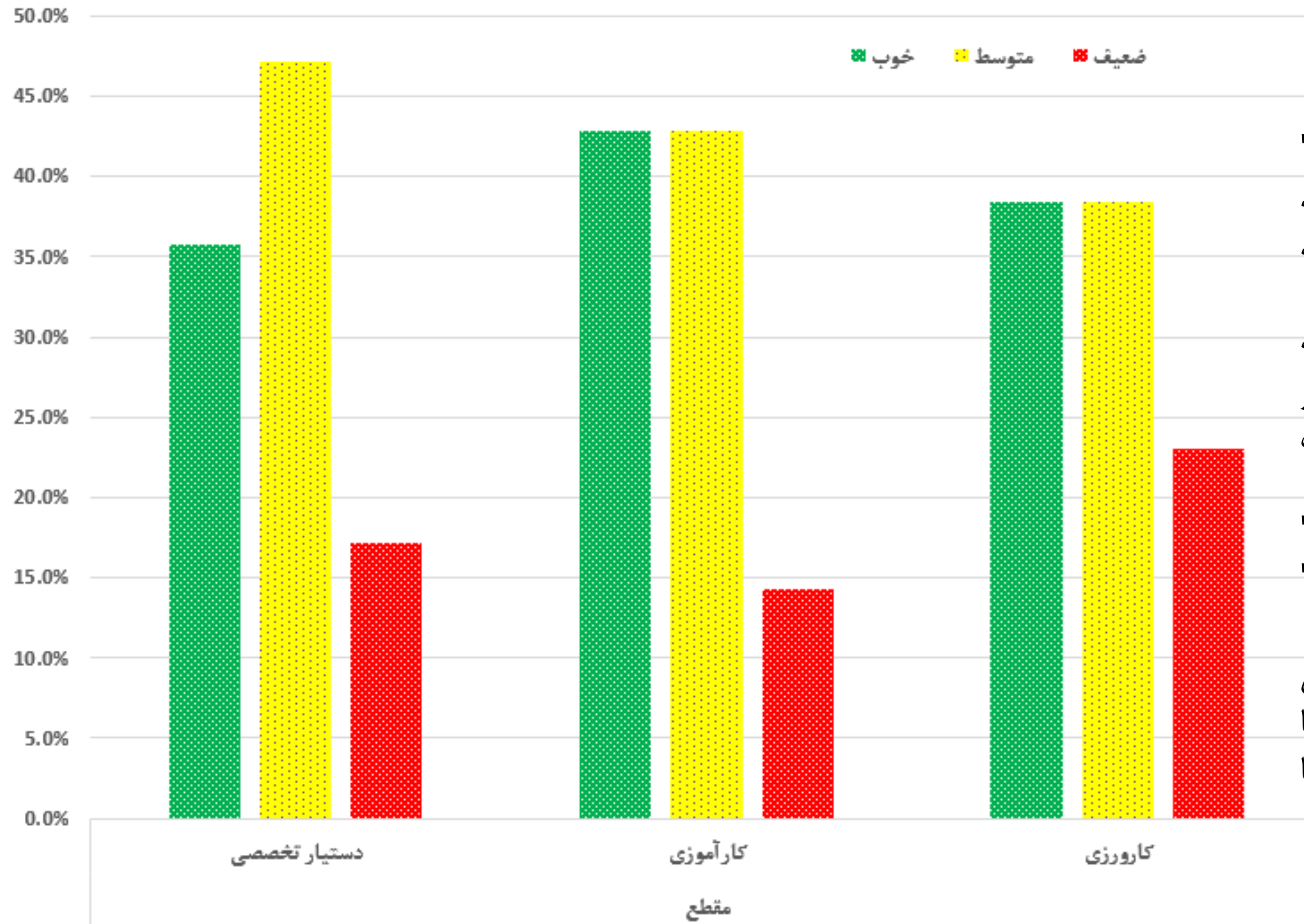
• **دستیاران تخصصی:** نظرات در این گروه متعادل تر است. حدود ۳۵٪ "خوب"، ۳۲٪ "متوسط" و ۳۳٪ "ضعیف" را اعلام کرده اند. این نشان می دهد که این گروه تا حدودی از آموزش راضی هستند، اما نیاز به بهبود وجود دارد.

• **کارآموزان:** بیشتر کارآموزان (حدود ۵۰٪) نظر "خوب" داشته اند، در حالی که کمتر از ۲۰٪ "ضعیف" بوده اند. این نتایج نشان می دهد که کارآموزان به طور کلی از کیفیت این آموزش راضی هستند.

• **کارورزان:** در این گروه بیشترین میزان نارضایتی دیده می شود، به طوری که حدود ۵۰٪ آن ها نظر "ضعیف" و ۲۵٪ نظر "خوب" داشته اند.

به طور کلی، به نظر می رسد کارآموزان بیشترین رضایت را دارند، در حالی که کارورزان بیشتر از کیفیت این آموزش ناراضی هستند. این اختلاف نشان دهنده نیاز به توجه بیشتر به کارورزان در آموزش مهارت های بالینی است.

# توضیحات اساتید متناسب با سطح اطلاعات علمی و درک فراگیران در راند آموزشی است؟





# به طور کلی آموزش های راند آموزشی به توانمندی شما در تشخیص، درمان، پیگیری و برخورد مناسب با بیماران کمک می کند؟



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** در این گروه، درصد بالایی (حدود ۵۰٪) پاسخ "ضعیف" را انتخاب کرده اند، که نشان دهنده عدم رضایت از تاثیر این آموزش ها بر توانمندی های بالینی است. تنها تعداد کمی از دستیاران گزینه "متوسط" و تقریباً هیچ کس گزینه "خوب" را انتخاب نکرده است.

• **کارآموزان:** اکثریت کارآموزان (حدود ۵۵٪) گزینه "متوسط" را انتخاب کرده اند، که نشان دهنده سطح رضایت متوسط است. حدود ۳۰٪ از این گروه نیز آموزش ها را "ضعیف" ارزیابی کرده اند و درصد کمی گزینه "خوب" را انتخاب کرده اند.

• **کارورزان:** کارورزان نیز عمدتاً آموزش های راند را در سطح "متوسط" (حدود ۴۵٪) ارزیابی کرده اند، با این حال حدود ۲۵٪ این آموزش ها را "خوب" و حدود ۳۰٪ آن را "ضعیف" ارزیابی کرده اند.

این نتایج نشان می دهد که آموزش های راند آموزشی نیاز به بهبود دارند، به ویژه برای دستیاران تخصصی که رضایت کمی از تاثیر آن ها بر توانمندی بالینی خود دارند.



# جو و فضای آموزش درمانگاهی برای یادگیری شما مناسب هست؟

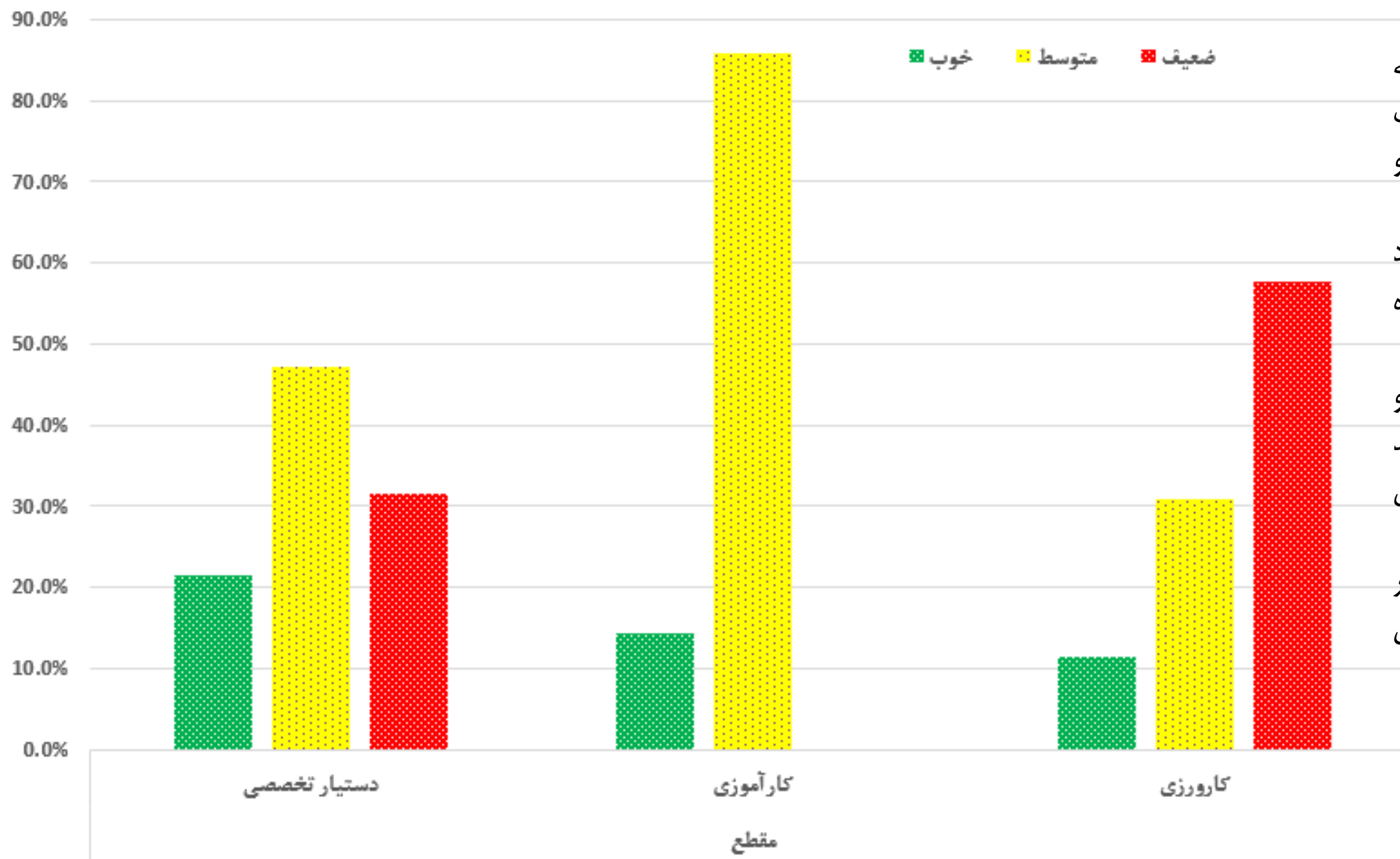
## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۳۵٪ از دستیاران گزینه "ضعیف" و حدود ۳۵٪ دیگر گزینه "متوسط" را انتخاب کرده‌اند، که نشان‌دهنده نارضایتی نسبی این گروه از جو و فضای آموزشی در درمانگاه است.

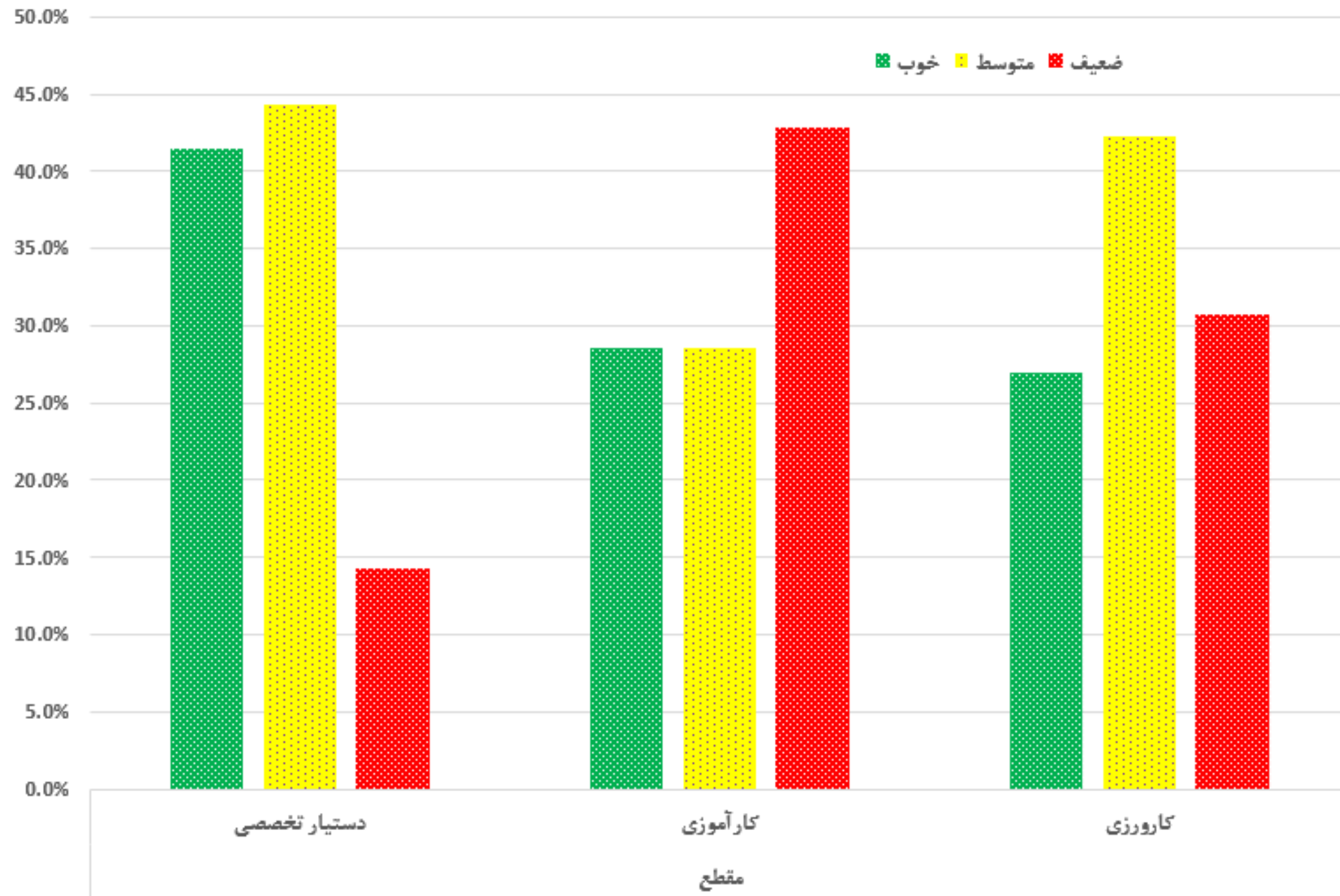
• **کارآموزان:** اکثریت قابل توجهی از کارآموزان (حدود ۸۵٪) گزینه "متوسط" را انتخاب کرده‌اند، که نشان‌دهنده رضایت نسبی با سطح متوسط از فضای آموزشی است.

• **کارورزان:** در این گروه، حدود ۴۰٪ گزینه "ضعیف" و ۳۰٪ گزینه "متوسط" را انتخاب کرده‌اند، در حالی که درصد کمی (حدود ۱۰٪) فضای آموزشی را "خوب" ارزیابی کرده‌اند.

این نتایج نشان می‌دهد که فضای آموزشی درمانگاهی در بهبود نیاز دارد، به ویژه برای دستیاران تخصصی و کارورزان که میزان رضایت کمتری دارند.



# دانشجویان در فعالیت های اخذ شرح حال، معاینه، درمان و مشاوره مشارکت داده شده و در موارد لزوم مورد راهنمایی عملی قرار می گیرند؟



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۰٪ از دستیاران گزینه "خوب" و حدود ۳۵٪ گزینه "متوسط" را انتخاب کرده اند، که نشان دهنده رضایت نسبی این گروه از میزان مشارکت و راهنمایی عملی است.

• **کارآموزان:** بیشترین درصد (حدود ۴۵٪) گزینه "ضعیف" را انتخاب کرده اند، که نشان دهنده نارضایتی نسبی این گروه از میزان مشارکت و راهنمایی عملی است.

• **کارورزان:** این گروه تقریباً به صورت مساوی بین گزینه های "ضعیف" و "متوسط" تقسیم شده اند، با درصد کمی که "خوب" را انتخاب کرده اند.

به طور کلی، نتایج نشان می دهد که کارآموزان از میزان مشارکت و دریافت راهنمایی عملی رضایت کمتری دارند، و بهبود در این زمینه برای افزایش سطح رضایت کارآموزان و کارورزان توصیه می شود.

# به طور کلی آموزش های درمانگاهی به توانمندی شما در تشخیص، درمان، پیگیری و برخورد مناسب با بیماران کمک می کند؟



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۰٪ رضایت "خوب" و حدود ۳۵٪ رضایت "متوسط" را انتخاب کرده اند که نشان دهنده دیدگاه مثبت این گروه به آموزش های درمانگاهی است.

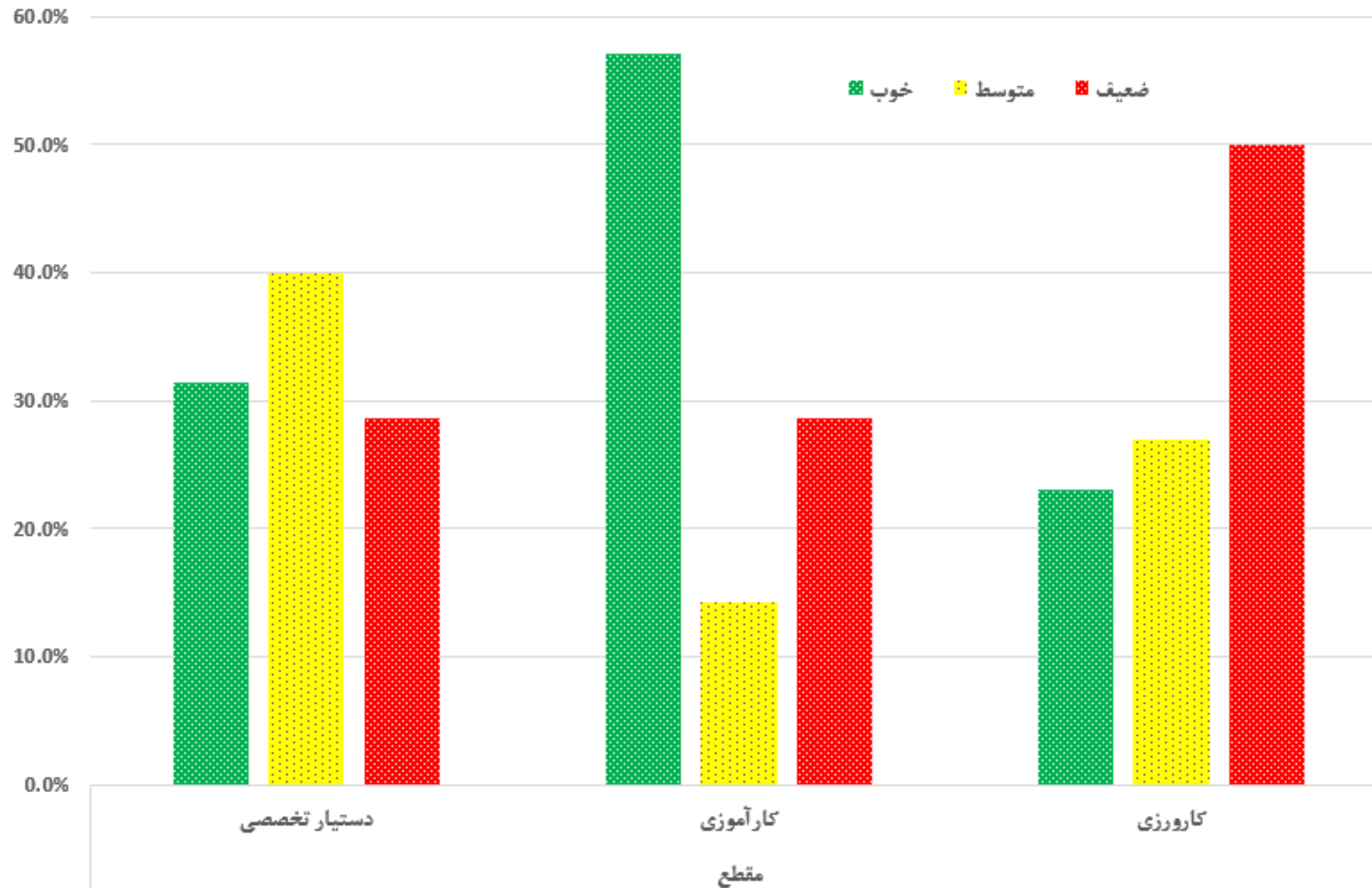
• **کارآموزان:** اکثریت (حدود ۵۰٪) گزینه "متوسط" را انتخاب کرده اند، در حالی که درصد کمی رضایت "خوب" و حدود ۲۵٪ نیز گزینه "ضعیف" را انتخاب کرده اند.

• **کارورزان:** بیشترین درصد (حدود ۵۵٪) گزینه "ضعیف" را انتخاب کرده اند که نشان دهنده عدم رضایت نسبی این گروه از آموزش های درمانگاهی است.

به طور کلی، کارورزان از آموزش های درمانگاهی رضایت کمتری دارند، که نیازمند توجه بیشتر به بهبود کیفیت آموزش در این زمینه است.



# آیا در طول دوره، کلاس درس برای شما برگزار می شود؟



## نتیجه گیری:

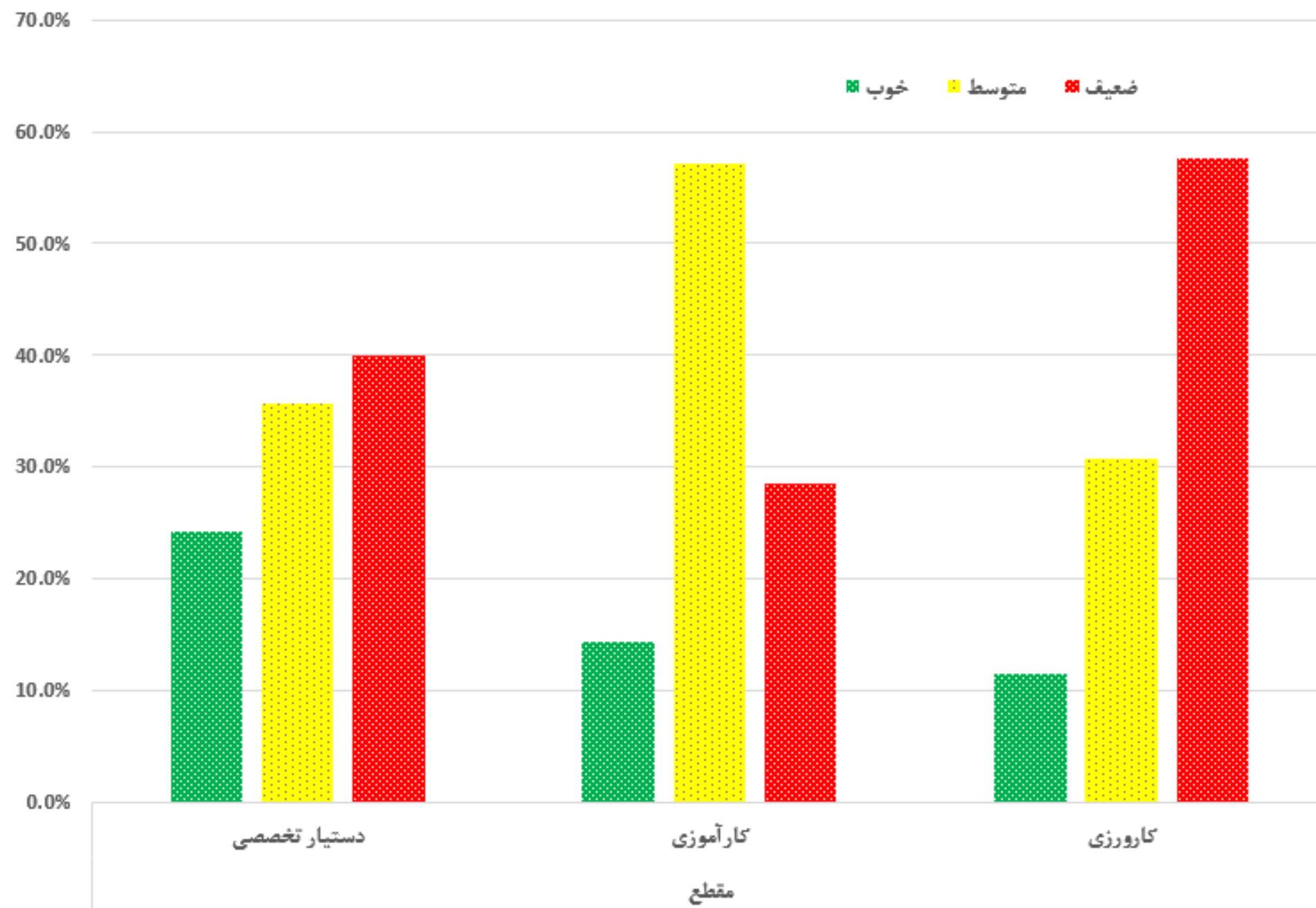
- **دستیاران تخصصی:** حدود ۳۵٪ از دستیاران تخصصی گزینه "خوب" را انتخاب کرده‌اند، اما تقریباً درصد مشابهی هم گزینه "ضعیف" را انتخاب کرده‌اند، که نشان‌دهنده تنوع نظرات در این گروه است.
- **کارآموزان:** بیشترین درصد (حدود ۵۵٪) گزینه "خوب" را انتخاب کرده‌اند که نشان‌دهنده رضایت نسبی این گروه از برگزاری کلاس‌های درس است.
- **کارورزان:** حدود ۵۰٪ از کارورزان گزینه "ضعیف" را انتخاب کرده‌اند که نشان‌دهنده عدم رضایت اکثریت آن‌ها از برگزاری کلاس‌های درس در طول دوره است. به‌طور کلی، کارورزان نیازمند توجه بیشتری به برگزاری کلاس‌های درس در طول دوره هستند تا رضایت بیشتری در این زمینه کسب شود.



# آیا محتوای کلاس های درس برای شما کاربردی و مفید است؟



# میزان استفاده اساتید از تکنولوژی ها و روش های جدید آموزشی



## نتیجه گیری:

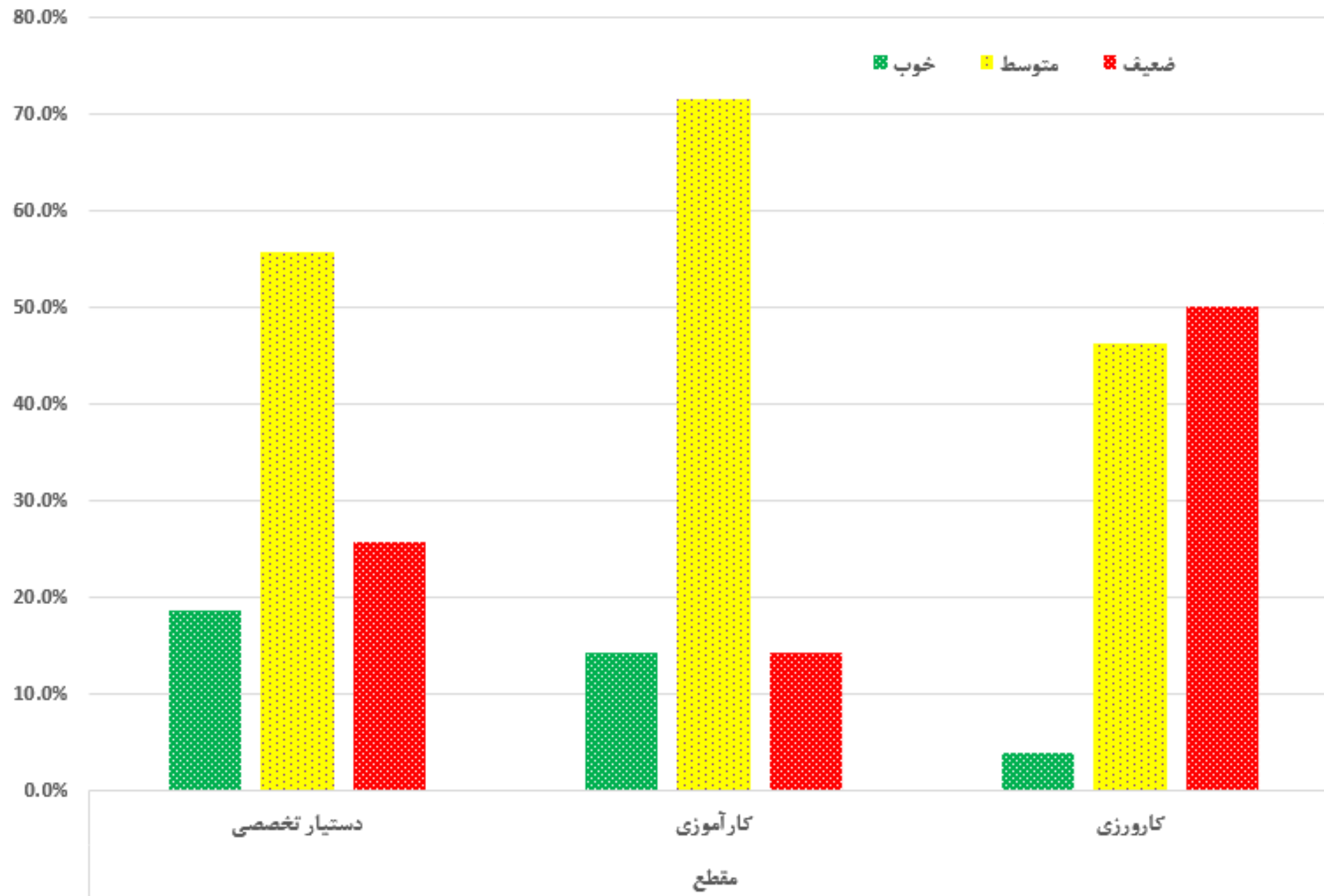
• **دستیاران تخصصی:** نزدیک به ۵۰٪ از دستیاران تخصصی این بخش را "متوسط" ارزیابی کرده‌اند، و حدود ۳۰٪ نیز "خوب" و "ضعیف" را انتخاب کرده‌اند. این توزیع نشان‌دهنده رضایت نسبی است، اما نیاز به بهبود نیز وجود دارد.

• **کارآموزان:** حدود ۶۰٪ از کارآموزان، میزان استفاده از تکنولوژی‌ها و روش‌های جدید را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند، که نشان‌دهنده نیاز جدی به بهبود در این بخش است.

• **کارورزان:** بیشتر پاسخ‌ها به سمت گزینه "ضعیف" با درصدی بالای ۵۰٪ متمایل است، که بیانگر نگرانی و عدم رضایت این گروه از میزان استفاده اساتید از تکنولوژی‌های جدید است.

به طور کلی، داده‌ها نشان می‌دهند که در میان تمام گروه‌های تحصیلی، نیاز به افزایش استفاده از تکنولوژی‌ها و روش‌های آموزشی مدرن به شدت احساس می‌شود.

# میزان رضایت از روشهای ارزشیابی پایان دوره فراگیران



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** بیشتر دستیاران تخصصی، رضایت "متوسط" نسبت به روشهای ارزشیابی پایان دوره داشته‌اند (حدود ۵۰٪)، در حالی که درصد قابل توجهی نیز این روش‌ها را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند (حدود ۳۰٪)، که نشان‌دهنده نیاز به بهبود در این زمینه است.

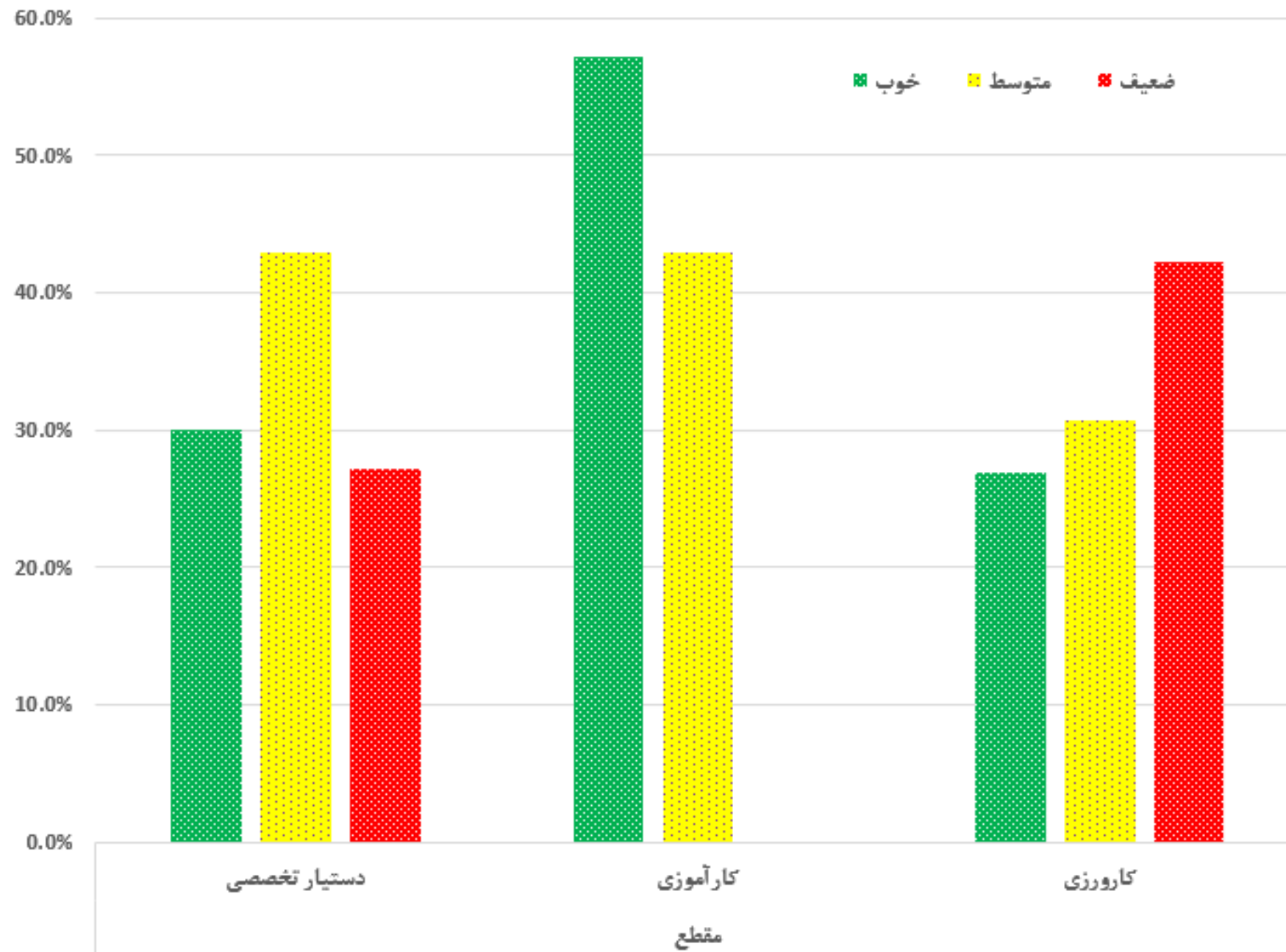
• **کارآموزان:** حدود ۷۰٪ از کارآموزان روشهای ارزشیابی پایان دوره را "متوسط" ارزیابی کرده‌اند. این میزان بالای رضایت نسبی از اهمیت ارتقاء کیفیت روشهای ارزشیابی حکایت دارد.

• **کارورزان:** در میان کارورزان، حدود ۴۰٪ این روش‌ها را "ضعیف" و کمتر از ۳۰٪ آنها را "خوب" ارزیابی کرده‌اند. این نشان‌دهنده نیاز جدی به اصلاح روشهای ارزشیابی برای افزایش رضایت این گروه است.

به طور کلی، داده‌ها نشان می‌دهند که رضایت از روشهای ارزشیابی پایان دوره در هر سه گروه تحصیلی در سطح متوسط تا پایین است و بهبود کیفیت و کارایی این روش‌ها ضروری به نظر می‌رسد.



# نشان دادن علاقه و توجه به پیشرفت تحصیلی فراگیران توسط اساتید



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** این گروه نظرات متفاوتی دارند؛ حدود ۳۵٪ این توجه را "خوب"، حدود ۳۰٪ "متوسط"، و نزدیک به ۳۰٪ "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند. این پراکندگی نشان‌دهنده دیدگاه‌های مختلفی در این گروه نسبت به حمایت تحصیلی اساتید است.

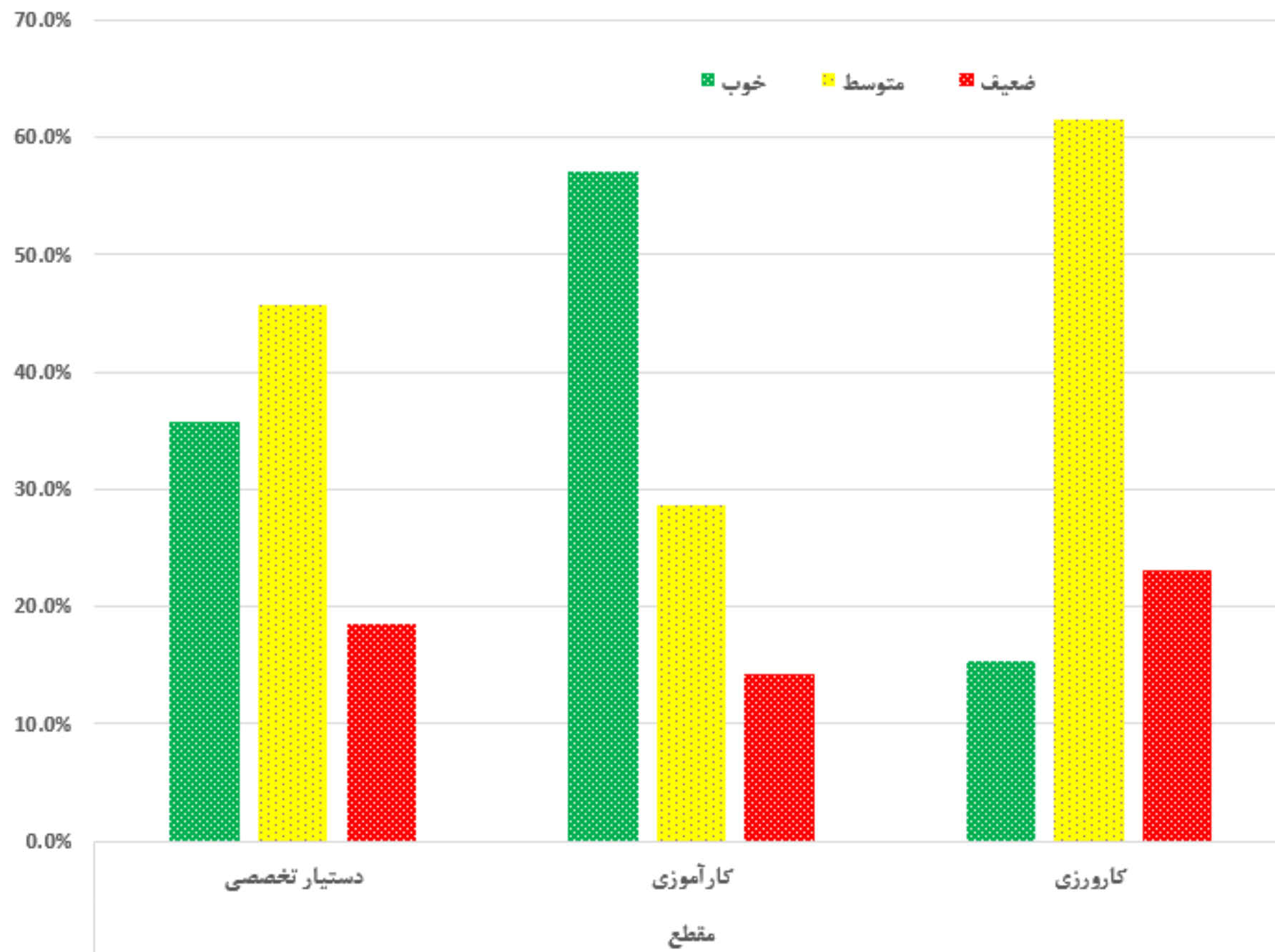
• **کارآموزان:** بیشتر کارآموزان (حدود ۵۵٪) توجه اساتید به پیشرفت تحصیلی خود را "خوب" دانسته‌اند و تعداد کمتری آن را "متوسط" یا "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند، که بیانگر رضایت نسبی بیشتر این گروه از حمایت اساتید است.

• **کارورزان:** حدود ۳۵٪ از کارورزان این توجه را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند و فقط نزدیک به ۲۵٪ آن را "خوب" دانسته‌اند، که نشان‌دهنده نیاز به توجه بیشتر به پیشرفت تحصیلی این گروه است.

به طور کلی، کارآموزان رضایت بیشتری نسبت به توجه اساتید به پیشرفت تحصیلی خود دارند، در حالی که کارورزان کمترین رضایت را ابراز کرده‌اند.



# توجه اساتید به ارزش های اخلاقی و حرفه ایی در برخورد با فراگیران



## نتیجه گیری:

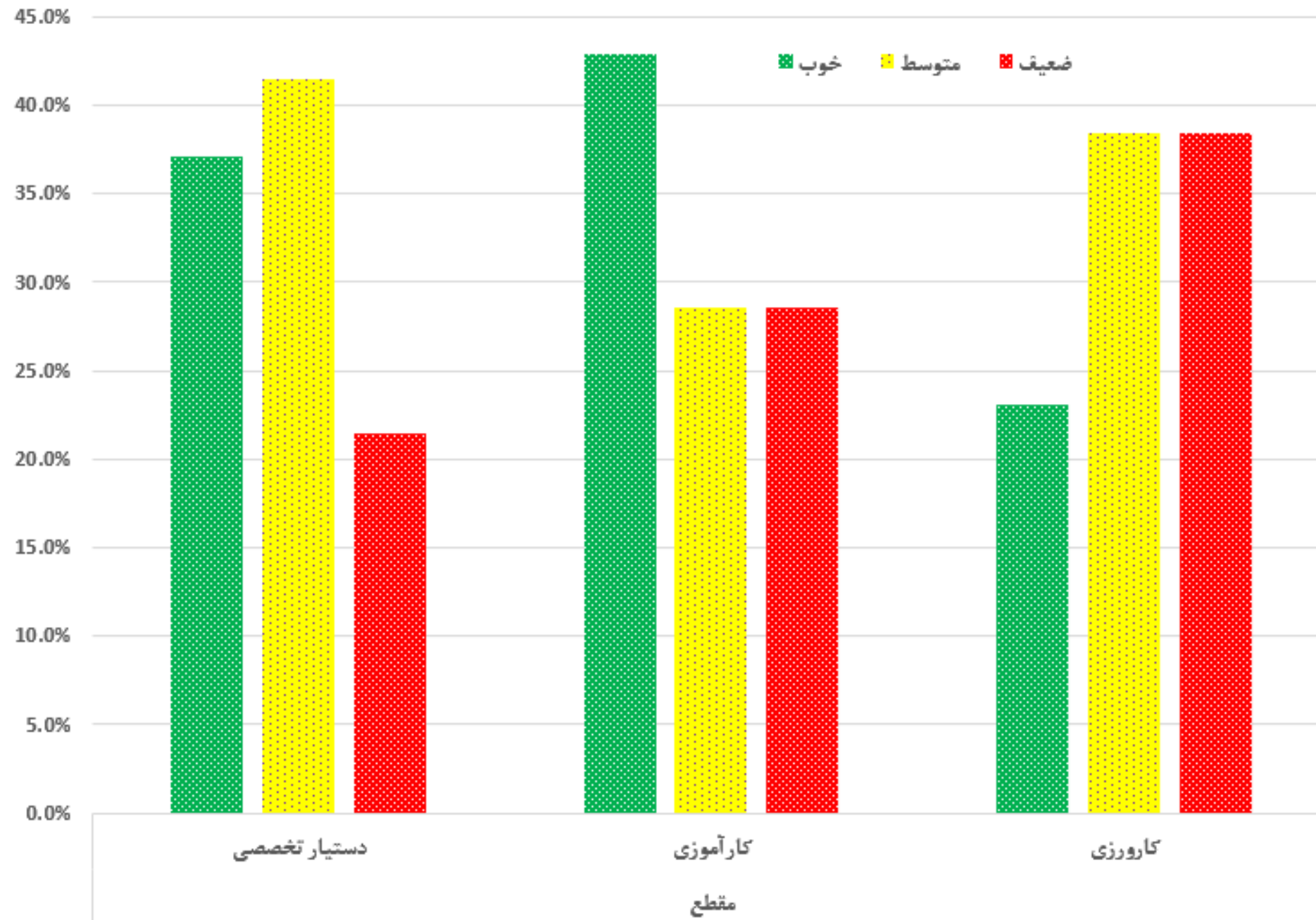
• **دستیاران تخصصی:** حدود ۴۰٪ از دستیاران این توجه را "متوسط" ارزیابی کرده اند، در حالی که حدود ۳۰٪ آن را "خوب" و حدود ۲۵٪ آن را "ضعیف" دانسته اند.

• **کارآموزان:** بیش از ۵۰٪ از کارآموزان از توجه اساتید به ارزش های اخلاقی و حرفه ای راضی بوده و آن را "خوب" ارزیابی کرده اند، و تنها تعداد کمی آن را "ضعیف" دانسته اند. این نشان دهنده رضایت بالای این گروه از رفتار حرفه ای اساتید است.

• **کارورزان:** در این گروه، درصد بالایی (حدود ۵۰٪) این توجه را "ضعیف" ارزیابی کرده اند، و تنها نزدیک به ۲۰٪ آن را "خوب" دانسته اند. این می تواند نشان دهنده نیاز به تقویت رفتار حرفه ای اساتید در برخورد با کارورزان باشد.

به طور کلی، کارآموزان رضایت بیشتری نسبت به توجه اساتید به اصول اخلاقی و حرفه ای دارند، در حالی که کارورزان در این زمینه رضایت کمتری دارند.

# میزان آشنایی فراگیر با منشور حقوق بیمار



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** بیش از ۳۵٪ از دستیاران، میزان آشنایی خود را "خوب" ارزیابی کرده‌اند. حدود ۳۰٪ آن را "متوسط" و نزدیک به ۲۵٪ آن را "ضعیف" دانسته‌اند.

• **کارآموزان:** این گروه بیشترین رضایت را نشان داده‌اند، به طوری که نزدیک به ۴۵٪ آشنایی خود با منشور حقوق بیمار را "خوب" و حدود ۲۵٪ آن را "متوسط" ارزیابی کرده‌اند.

• **کارورزان:** حدود ۴۰٪ از کارورزان، میزان آشنایی خود را "ضعیف" دانسته‌اند و تقریباً ۳۰٪ آشنایی خود را "خوب" ارزیابی کرده‌اند.

به طور کلی، کارآموزان بیشترین میزان آشنایی با منشور حقوق بیمار را گزارش کرده‌اند، در حالی که کارورزان کمترین میزان آشنایی را داشته‌اند.

# میزان کارایی و رضایت از دوره های توانمندسازی آموزشی- فرهنگی برگزار شده



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۳۰٪ از دستیاران میزان رضایت خود را "خوب"، حدود ۲۵٪ "متوسط" و نزدیک به ۴۵٪ آن را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند.

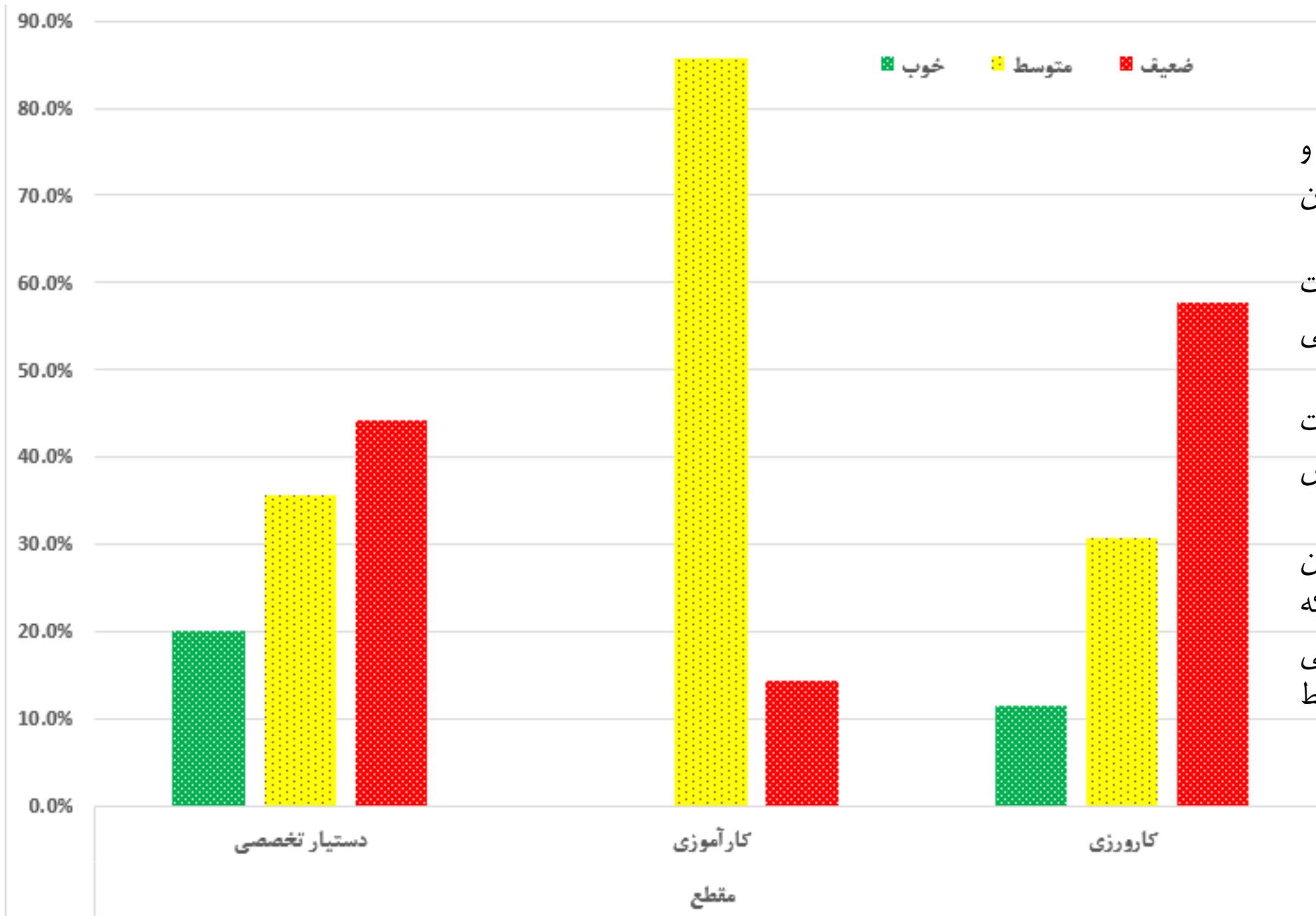
• **کارآموزان:** بیشترین رضایت در این گروه با حدود ۵۵٪ در سطح "متوسط" گزارش شده و حدود ۱۵٪ نیز رضایت "خوب" داشته‌اند.

• **کارورزان:** نزدیک به ۶۰٪ از کارورزان میزان رضایت خود را "ضعیف" ارزیابی کرده‌اند و حدود ۲۵٪ نیز رضایت "متوسط" داشته‌اند.

به طور کلی، کارورزان کمترین میزان رضایت را از دوره‌های توانمندسازی داشته‌اند، در حالی که کارآموزان بیشترین رضایت متوسط را نشان داده‌اند.



# وجود اتاق یا سالنهای آموزشی با ظرفیت، روشنایی و تهویه مطلوب



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** حدود ۲۰٪ رضایت "خوب" و نزدیک به ۴۵٪ رضایت "ضعیف" از امکانات اتاق یا سالن آموزشی داشته‌اند.

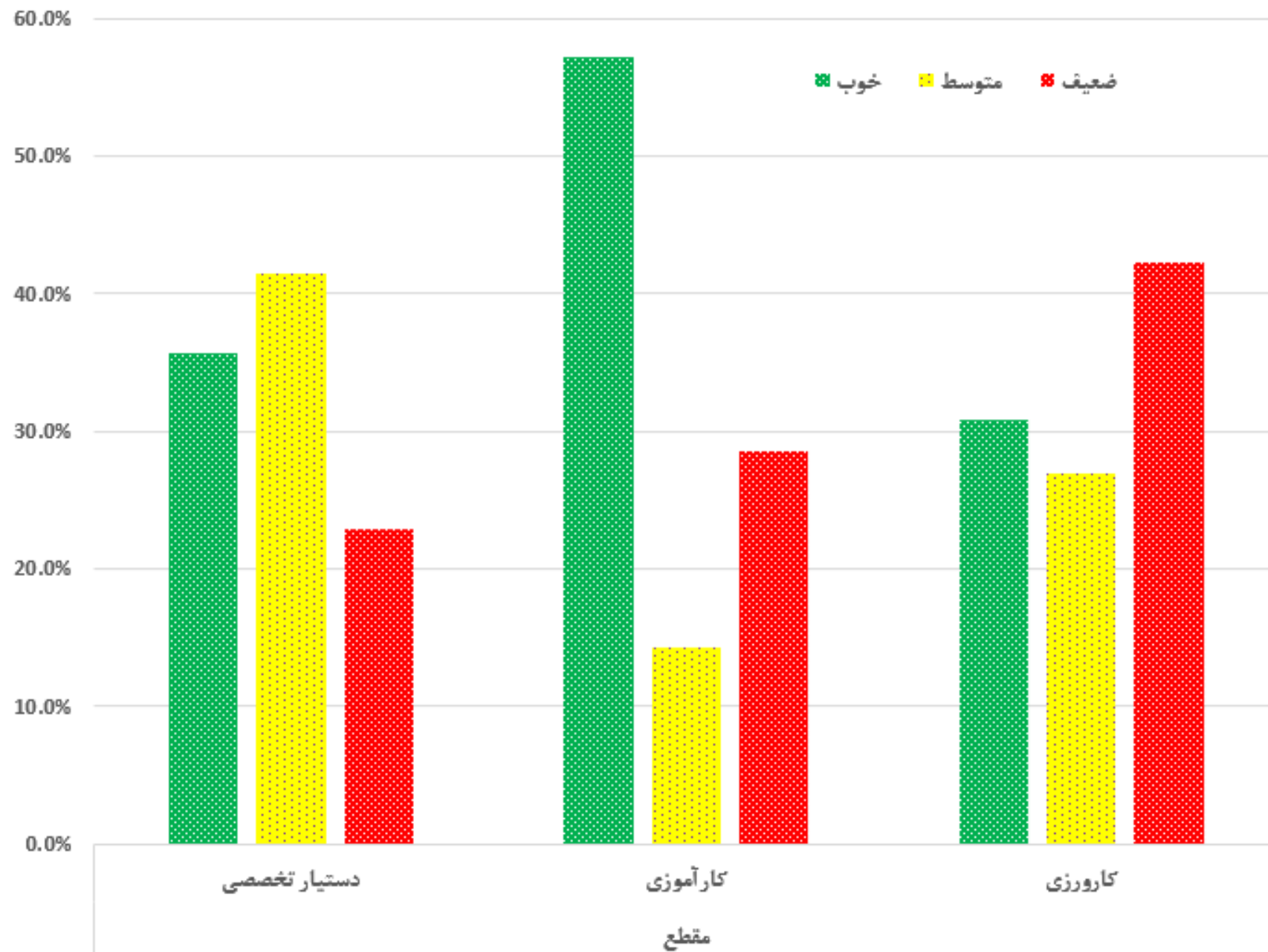
• **کارآموزان:** اکثر کارآموزان (حدود ۸۰٪) میزان رضایت خود را "متوسط" ارزیابی کرده‌اند، در حالی که تعداد کمی رضایت "خوب" و "ضعیف" داشته‌اند.

• **کارورزان:** در بین کارورزان، بیش از ۵۰٪ رضایت "ضعیف" و حدود ۲۵٪ رضایت "متوسط" را گزارش کرده‌اند.

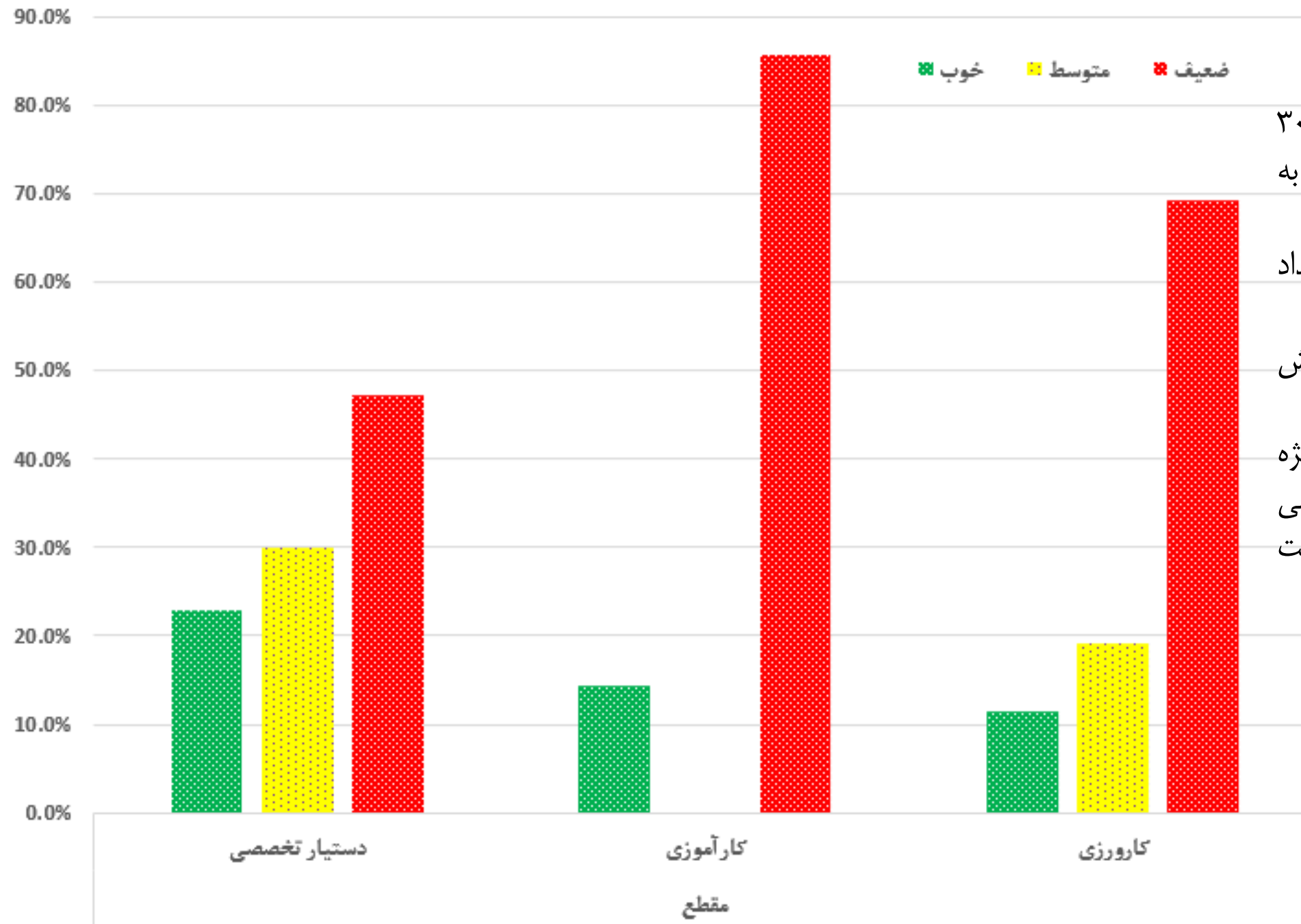
به طور کلی، کارورزان و دستیاران تخصصی کمترین میزان رضایت از وضعیت سالن‌های آموزشی را دارند، در حالی که بیشتر کارآموزان سطح رضایت خود را "متوسط" ارزیابی کرده‌اند. این مسئله می‌تواند نشان‌دهنده نیاز به بهبود شرایط سالن‌های آموزشی برای گروه‌های مختلف فراگیران باشد.



# وجود امکانات مخصوص به کلاس ها و جلسات آموزشی (صفحه نمایش، پروژکتور، وایت برد، کامپیوتر، صندلی های راحت و ...)



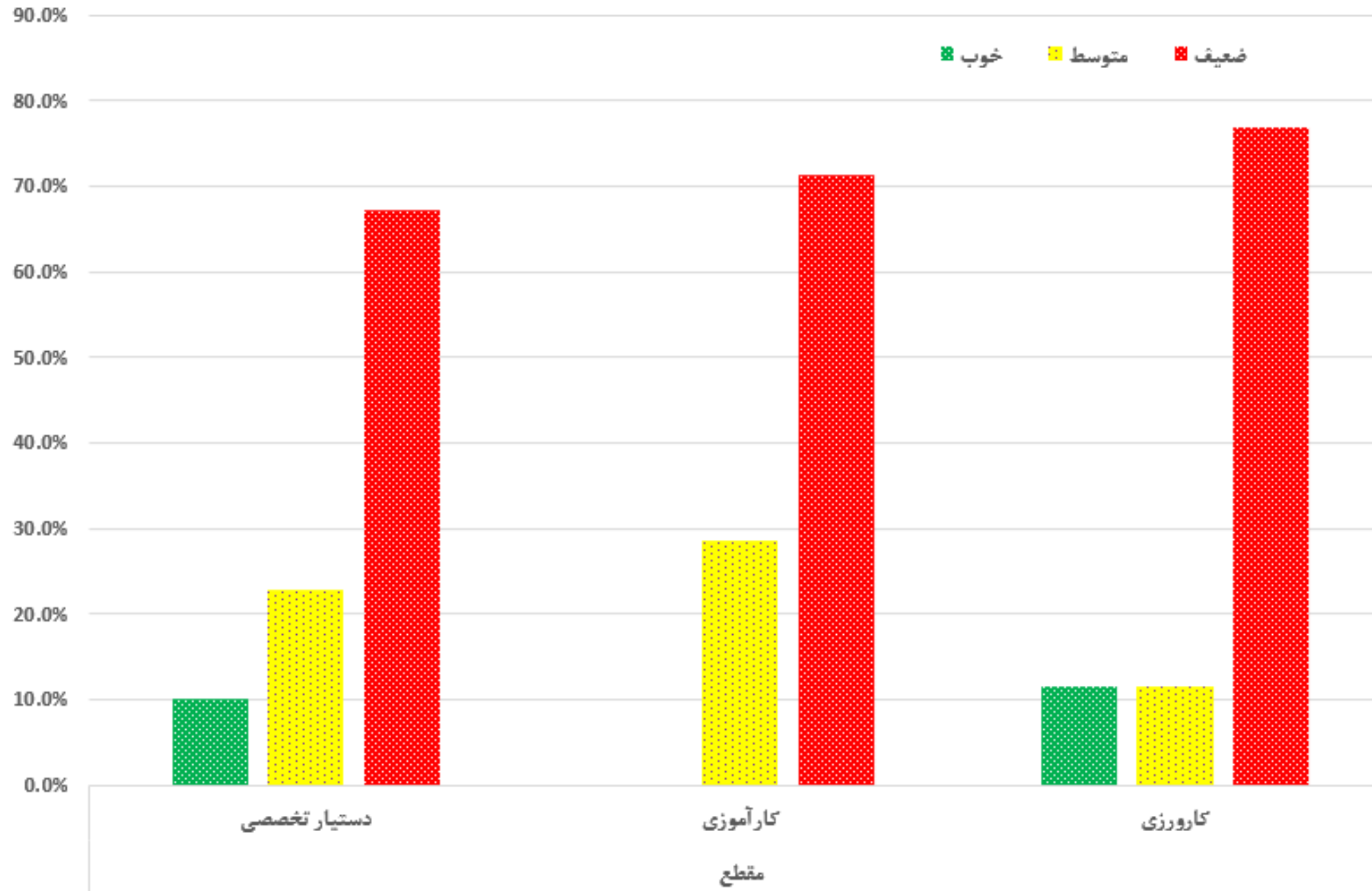
# دسترسی به اینترنت و منابع آموزشی



## نتیجه‌گیری:

- **دستیاران تخصصی:** حدود ۳۰٪ رضایت "ضعیف"، ۳۰٪ رضایت "متوسط"، و کمتر از ۲۰٪ رضایت "خوب" از دسترسی به اینترنت و منابع آموزشی داشته‌اند.
  - **کارآموزان:** بیش از ۸۰٪ از کارآموزان رضایت "ضعیف" و تعداد کمی رضایت "خوب" از این امکانات دارند.
  - **کارورزان:** بیش از ۷۰٪ از کارورزان رضایت "ضعیف" را گزارش کرده‌اند و تعداد کمی رضایت "خوب" دارند.
- به طور کلی، نتایج نشان می‌دهد که اکثر فراگیران، به ویژه کارآموزان و کارورزان، از دسترسی به اینترنت و منابع آموزشی ناراضی هستند. بهبود این امکانات می‌تواند به ارتقای کیفیت آموزشی و افزایش رضایت فراگیران کمک کند.

# رضایت از کیفیت غذای بیمارستان



## نتیجه گیری:

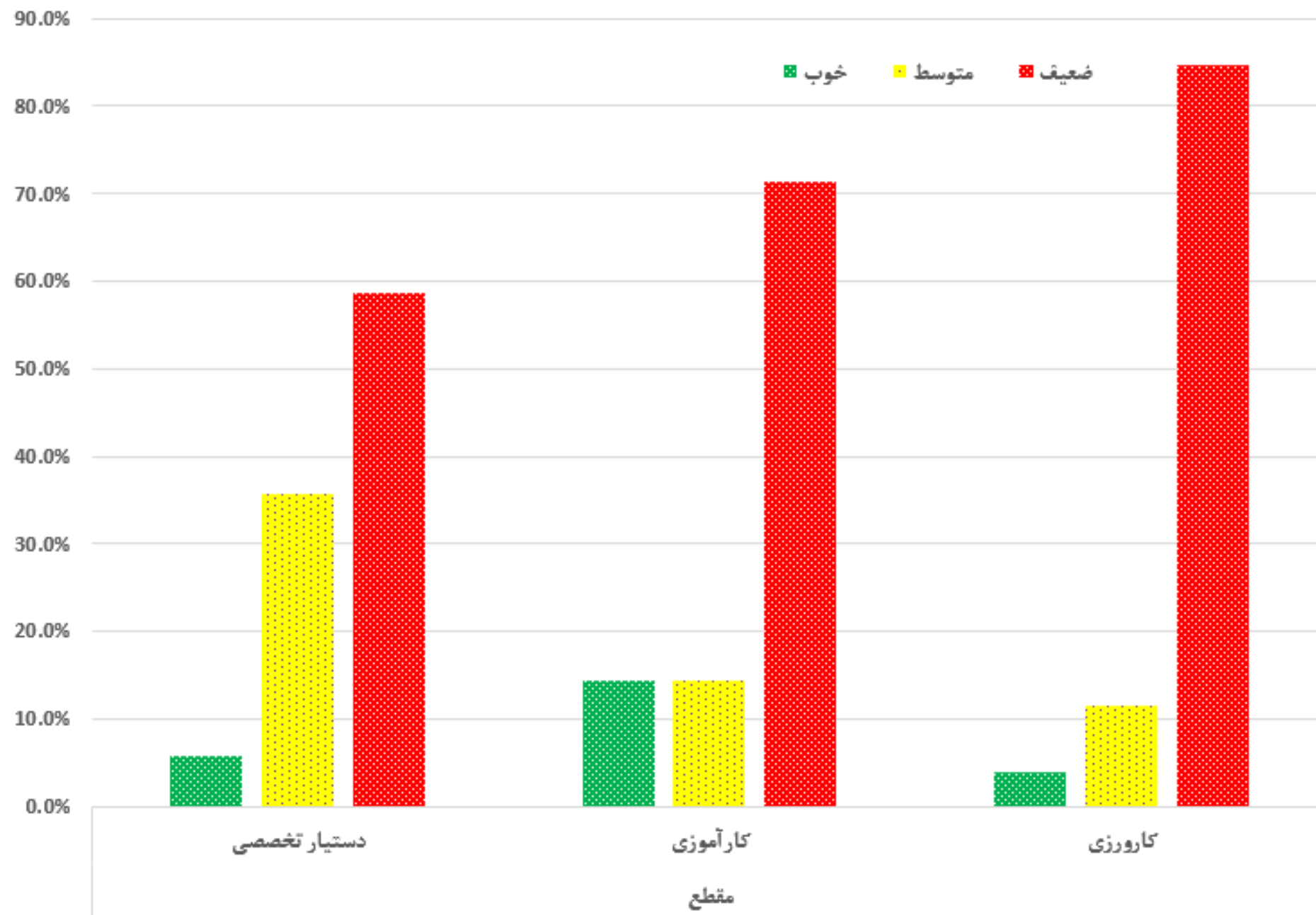
• **دستیاران تخصصی:** بیش از ۶۰٪ از کیفیت غذا ناراضی بوده‌اند، حدود ۲۵٪ رضایت "متوسط" و کمتر از ۱۰٪ رضایت "خوب" داشته‌اند.

• **کارآموزان:** بیش از ۷۰٪ از کارآموزان از کیفیت غذا ناراضی بوده و تنها حدود ۲۰٪ رضایت "متوسط" داشته‌اند.

• **کارورزان:** حدود ۷۵٪ از کارورزان ناراضی بوده و درصد بسیار کمی رضایت "خوب" یا "متوسط" داشته‌اند.

به طور کلی، نتایج نشان می‌دهد که رضایت از کیفیت غذای بیمارستان در تمامی گروه‌ها پایین است و نیاز به بهبود کیفیت غذا به وضوح حس می‌شود.

# رضایت از وضعیت پایون ها از نظر امکانات غذا، استراحت و بهداشت



## نتیجه گیری:

• **دستیاران تخصصی:** بیش از ۵۰٪ ناراضی بوده‌اند، حدود ۳۰٪ رضایت "متوسط" و کمتر از ۱۰٪ رضایت "خوب" داشته‌اند.

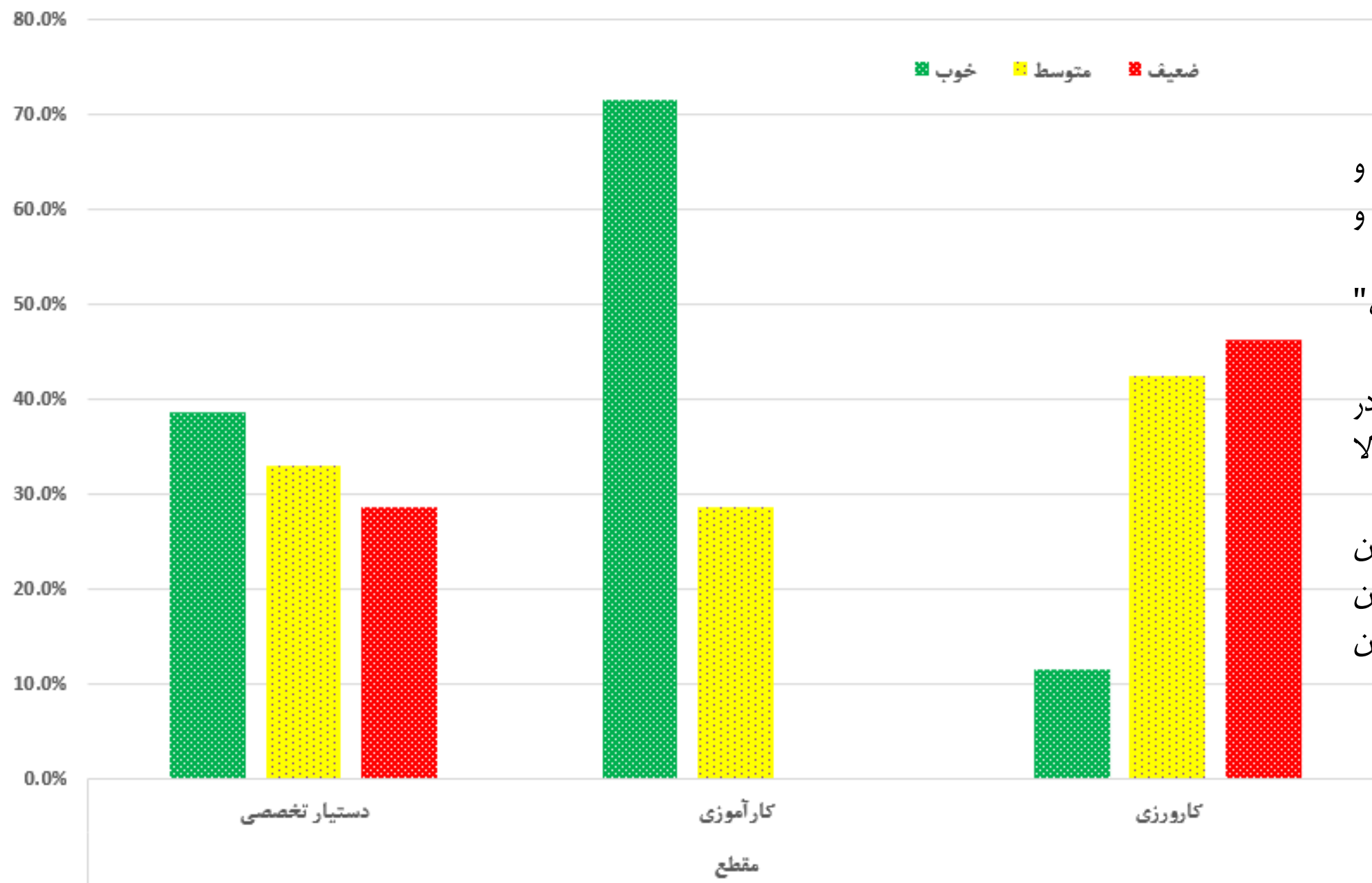
• **کارآموزان:** نزدیک به ۷۰٪ از کارآموزان از وضعیت پایون‌ها ناراضی بوده و حدود ۲۰٪ رضایت "متوسط" و کمتر از ۱۰٪ رضایت "خوب" داشته‌اند.

• **کارورزان:** بیش از ۸۰٪ از کارورزان ناراضی بوده و درصد کمی رضایت "خوب" یا "متوسط" داشته‌اند.

به طور کلی، این نتایج نشان می‌دهد که رضایت از وضعیت پایون‌ها در تمامی گروه‌ها بسیار پایین است و نیاز به بهبود امکانات پایون‌ها از نظر غذا، استراحت و بهداشت احساس می‌شود.



# رضایت از وضعیت امنیتی بیمارستان (حراست)



## نتیجه گیری:

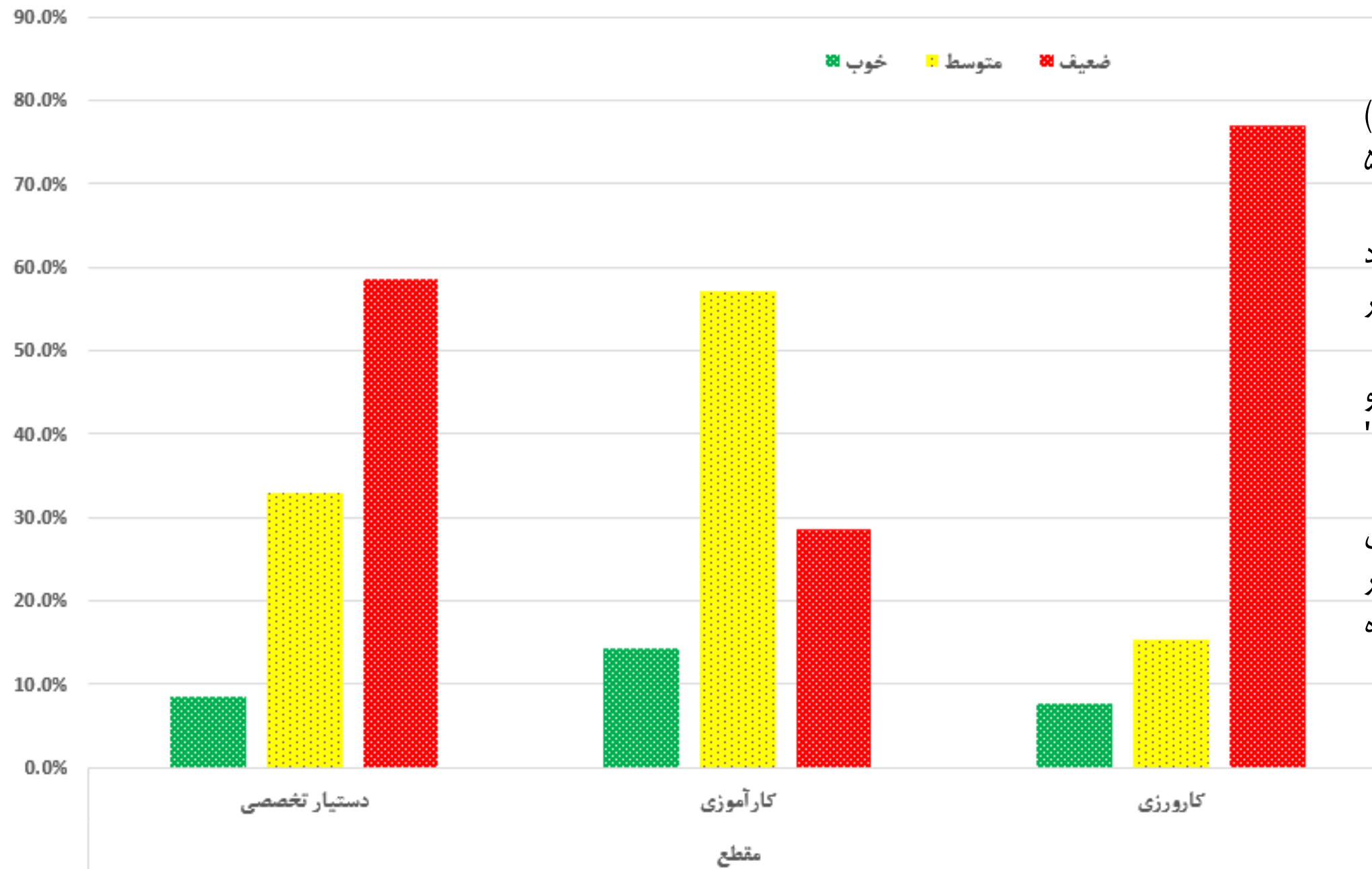
• **دستیاران تخصصی:** حدود ۳۰٪ از رضایت "خوب" و تقریباً درصد مشابهی از رضایت "متوسط" برخوردارند، و حدود ۲۰٪ ناراضی بوده‌اند.

• **کارآموزان:** اکثریت (بیش از ۷۰٪) رضایت "خوب" دارند، و تعداد کمی از رضایت "متوسط" برخوردارند.

• **کارورزان:** درصد رضایت "خوب" کمتر از ۱۰٪ بوده، در حالی که درصد رضایت "متوسط" و "ضعیف" هر دو بالا هستند.

به طور کلی، رضایت از وضعیت امنیتی بیمارستان در میان کارآموزان بسیار بالاتر از دستیاران تخصصی و کارورزان است، که نشان‌دهنده نارضایتی بیشتری در گروه کارورزان نسبت به وضعیت امنیتی بیمارستان است.

# رضایت از فضای فیزیکی و امکانات رفاهی درمانگاهی



## نتیجه گیری:

- **دستیاران تخصصی:** درصد کمی (حدود ۱۰٪) رضایت "خوب" دارند، در حالی که بیش از ۵۰٪ ناراضی و حدود ۳۰٪ رضایت "متوسط" دارند.
  - **کارآموزان:** رضایت "خوب" در میان آنها حدود ۲۰٪ است و بالای ۵۰٪ رضایت "متوسط" دارند، در حالی که حدود ۳۰٪ ناراضی هستند.
  - **کارورزان:** اکثریت (بیش از ۷۰٪) ناراضی هستند و تنها درصد کمی از رضایت "خوب" و "متوسط" برخوردارند.
- به طور کلی، میزان نارضایتی از امکانات رفاهی درمانگاهی در گروه کارورزان بسیار بالاست و این امر نیاز به توجه ویژه به بهبود شرایط رفاهی این گروه دارد.

# در صورت هر گونه توضیح یا پیشنهاد و انتقاد لطفا ذکر نمایید.

| مقطع تحصیلی | نکات قوت و ضعف بیان شده                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| کارآموز     | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ برای استاجرها، کم‌دی برای وسایل در بیمارستان در نظر گرفته نشده است.</li> <li>✚ غذای سرد، اینترنت کتابخانه ضعیف، سالن مطالعه کوچک و تهویه نامناسب، آموزش درمانگاه ضعیف</li> <li>✚ کلا در بیمارستان رسول مشکل تهویه شدید هست. تهویه درمانگاه‌ها- مخصوصا طبقه دو. تهویه کتابخانه که اصلا هوایی ورودی از بیرون به داخل کتابخانه نیست که هوا مستقیم به داخل کتابخانه بیاد و یک کولر آبی هست که بیشتر هوا کتابخانه را مرطوب میکنه عملا بیشتر فضای خواب است تا فضای مطالعه. غذای سرد سلف هم که از هم بدتر است و فضا در درمانگاه‌ها برای تردد بیمار و همراه و اینترن و ... نیست</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |
| کارورز      | <ul style="list-style-type: none"> <li>✚ اتاق اینترن‌ها خیلی بد است یک اتاق برای همه افتضاحه و تهویه مناسب نداره</li> <li>✚ در پلویون خانم‌ها کیبورد یکی از کامپیوترها قطع است خواهشمندیم تعویض شود</li> <li>✚ لطفا تلاش شود تا فضای کتابخانه در کشیک‌ها و بعد از ساعت ۷ عصر قابل استفاده باشد.</li> <li>✚ باید مسئول آموزشی و معاون آموزشی مشخصی در بیمارستان باشد که به اعتراضات کارورزان توجه کند</li> <li>✚ به اوضاع بخش داخلی و مسئول اینترن‌های داخلی رسیدگی کنید. اینترن در بیمارستان رسول خصوصا در بخش داخلی نقش حمال را دارد</li> <li>✚ پلویون بهتر کنید، کیفیت غذا بهتر کنید، فضای تفریحی بهتر کنید</li> <li>✚ پلویون پر از سوسک و حشرات مختلف، تعداد تخت کم، تهویه نامناسب، در یک اتاق ۱۰ اینترن میخوابد، مسئول غذا بسیار بی ادب و بددهن</li> <li>✚ پلویون کارورزان بیمارستان رسول اکرم به هیچ عنوان قابل استفاده برای کسی نیست، اصلا در شان اینترن نیست این پلویون ۲۵ تخت در یک سالن اونم بدون تهویه درست با سر صدای فراوان برای استراحت اصلا جای مناسبی نیست</li> <li>✚ چرا غذای سلف سرویس پسرها اینقدر سرد هست؟</li> <li>✚ در مورد راحتی اینترن‌های آقا حتی در حد پادگان‌های سربازی هم توجهی نشده با اینحال تعداد اینترن‌های آقا نسبت به خانم‌ها بیشتر است و در مواقع کشیک به علت نبود محل خصوصی تر و شرایط تهویه افتضاح، وجود یک دستشویی بسیار کشیف مورد استفاده قرار گرفته برای بالغ بر تقریبا همه کسانی که به طبقه ۸ دسترسی دارند، کمترین میزان ارزش انسانی به اینترن‌های آقا در موارد کشیک داده نشده فاصله پلویون با رستوران ۹ طبقه است که اسانسور اغلب از دسترس خارج است، در تابستان سیستم خنک کننده افتضاح است، تقریبا کشیک بیمارستان رسول در قیاس با جهنم قرار میگیرد و بسیار جای تعجب است که مسئولین که خود دوره اینترنی را گذرانده اند چطور در این راستا احساس شرم نمیکنند!</li> <li>✚ درمانگاه‌ها خیلی شلوغ هست فضای کافی وجود ندارد و همه بیماران و پرسنل در درمانگاه‌ها تودل هم هستند و اصلا فضای کافی نیست. فضای داخل کتابخانه شرجی و نم دار هست.</li> <li>✚ کیفیت گوشت غذاهای سلف بسیار پایین می باشد و بدتر از همه غذا سر می باشد</li> <li>✚ غذا با کیفیت به شدت پایین/ پلویون تهویه نامناسب در بخش و پلویون/ سواستفاده رزیدنت‌ها از اینترن/</li> <li>✚ غذا سرد و بی کیفیت است</li> <li>✚ لطفا پتو‌ها و روبالشی‌ها رو حتی اگه هر روز نباشه اقلا هر چند روز یکبار بشورن، واقعا در شان دانشجو‌ها نیست روی همچین رو تختی‌های کصافتی بخوابن، و اینکه تایم سلف غذا رو بیشتر کنن، یه وقت یهو یه مریض اورژانسی میاد و تا کارت عموم شه میبینی یکی دو ساعت گذشته و بعدش میری سلف و میبینی بستن، لطفا تایم سلف غذا افزایش یابد</li> <li>✚ وضعیت پلویون اینترن‌های آقا خوب نیست، تعداد تخت‌ها کم است و هر شب چند نفر روی زمین می‌خوابند</li> </ul> |

## در صورت هر گونه توضیح یا پیشنهاد و انتقاد لطفا ذکر نمایید.

|              |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| دستیار تخصصی | <ul style="list-style-type: none"><li>✚ اتاق های درمانگاه روانپزشکی مناسب نیستند مثلا اتاق درمانگاه خواب بسیار کوچک و بدون تهویه و دارای درب مشترک با درمانگاه اطفال است.</li><li>✚ اختصاص پاوین مناسب برای دستیاران هر لول داخلی</li><li>✚ امیدوارم زودتر این پایان نامه را تمام کرده و از شر دانشگاه خلاص شوید</li><li>✚ برخی موارد بخاطر تخریب بیمارستان قابل توجهیه می باشد. ولی بحث کیفیت بد غذا به همراه گرم نبودن آن در سلف باعث تاسف است. تهویه سالن مطالعه کتابخانه مطلوب نیست</li><li>✚ بیشتر از وضعیت امکانات رفاهی بیمارستان ناراضی هستم</li><li>✚ پاوین بسیار کثیف است و غذا بسیار بی کیفیت و سرد سرو می شود</li><li>✚ پاوین دستیاران آقا مشترک بین سه رشته بوده و شلوغ است و امکان استراحت نیست</li><li>✚ درمانگاه ها هواش خفه است صندلی به تعداد برای فراگیر ها نیست مدام به خصوص استاژر ها اغلب وایسادن برای بعضی اساتیدم تعریف شده مریض با صدتا همراهش بشینن ولی فراگیر وایسه اتاقایی که توش ابسردکنه قفل میکنن فقط منشی دسترسی داره یه اب همیشه خورد درمانگاه ها هم خیلیاشون رزیدنت فقط واسه ثبت نسخه الکترونیک کاربرد داره</li><li>✚ ساختمان بخش ها و تعداد پرسنل به هیچ عنوان استاندارد نیست، ساختمان در حال خراب شدن است</li><li>✚ ضعیف ترین عملکرد</li><li>✚ غذای بیمارستان همان زمان اول توزیع، یخ می باشد</li><li>✚ فضای پاوین دستیاران روانپزشکی آقا چندان مناسب نیست.</li><li>✚ فیدبک مثبت به فراگیران در دستور کار قرار گیرد.</li><li>✚ کیفیت غذا فاجعه بار است. فضای پاوین و نظافت فاجعه است. نحوه شستن ظرف ها بسیار نامطلوب است. سالن مطالعه مناسب نداریم، سیستم کامپیوتری مناسب و به تعداد کافی نداریم</li><li>✚ لطفا اتاق دستیاران سال اخر در پاوین به صورت جداگانه از سایر لول ها در نظر گرفته شود</li><li>✚ هر روز صبح آب سرویس بهداشتی در مرکز رسول اکرم قطع می باشد و پاوین در مرکز علی اصغر مجاور با خروجی فاضلاب حیاط بوده و تهویه برقرار نمی شود</li></ul> |
|--------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|



# نتایج رضایت سنجی اعضای هیأت علمی بیمارستان رسول اکرم (ص)

این نظرسنجی با هدف بررسی میزان رضایت اساتید از شرایط آموزشی، امکانات رفاهی و وضعیت سازمانی بیمارستان رسول اکرم (ص) انجام شد. نتایج زیر بر اساس پاسخ‌های ۵۷ شرکت‌کننده در ماه‌های شهریور و مهر ۱۴۰۳ گردآوری شده است.



# نتایج رضایت سنجی از اساتید



## عملکرد ریاست بخشها

اکثریت اعضای هیأت علمی (76.5%) از نحوه اطلاع رسانی، برنامه ریزی و نظارت رؤسای بخشها رضایت دارند.

در برخی بخشها، به ویژه بیهوشی، جراحی قلب، طب اورژانس، رادیولوژی، ارتوپدی و کودکان، نارضایتی‌هایی در خصوص نحوه اطلاع رسانی و برنامه ریزی مشاهده شده است.



## روابط با پرستاران

اکثریت اعضای هیأت علمی (82%) از احترام پرستاران، انجام دقیق دستورات و همکاری آنها رضایت دارند.

در برخی بخشها، به ویژه روانپزشکی، داخلی، ICU و اورژانس، نارضایتی‌هایی در خصوص نحوه انجام دستورات و همکاری پرستاران گزارش شده است.



## روابط بین همکاران

اکثریت اعضای هیأت علمی (74.4%) از مسئولیت پذیری، احترام متقابل و همکاری همکاران رضایت دارند.

در برخی گروه ها، به ویژه بیهوشی، ICU، زنان و طب اورژانس، نارضایتی‌هایی در خصوص همکاری و تعاملات بین فردی گزارش شده است.

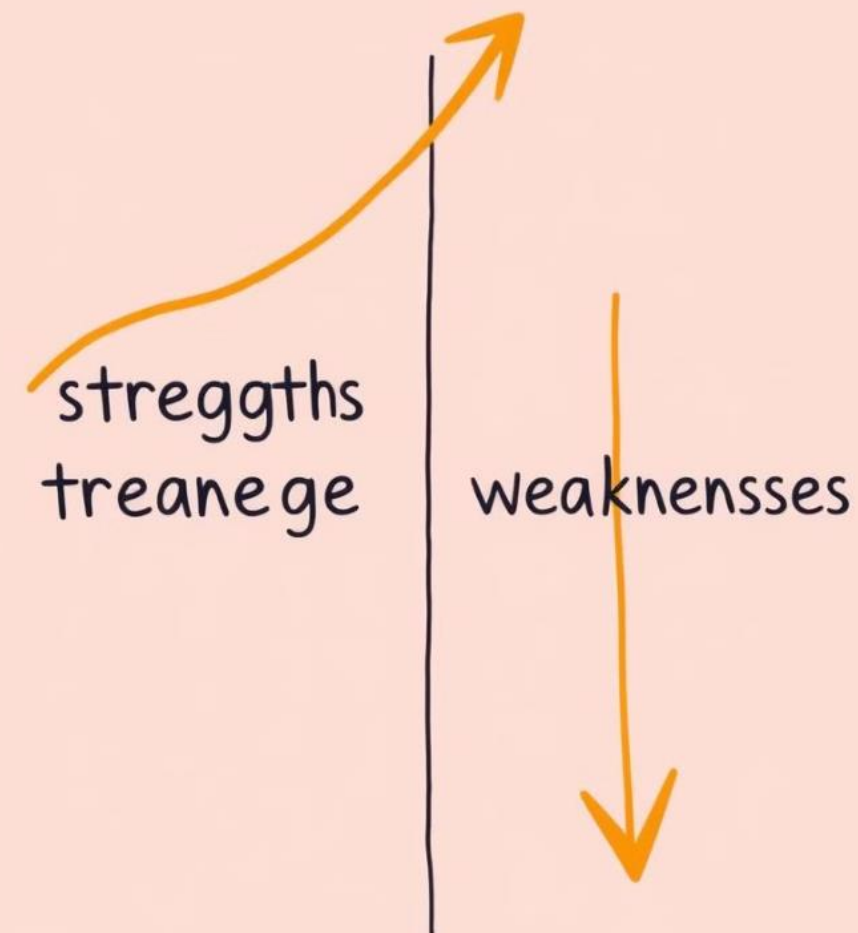
## نتایج رضایت سنجی از اساتید (ادامه)

### عملکرد معاونت آموزشی:

- نقاط قوت: نحوه برخورد پرسنل معاونت آموزشی مورد رضایت اکثر اعضای هیئت علمی (۷۴٪) قرار گرفته است.
- نقاط ضعف: عمده‌ترین مشکلات در حوزه‌های زیر مشاهده شده است:
  - رسیدگی به مشکلات آموزشی (مجموع رضایت: ۵۶.۳٪)
  - تجهیزات کمک آموزشی (مجموع رضایت: ۳۸٪)
  - تناسب بین اعضای هیئت علمی و تعداد فراگیران (مجموع رضایت: ۳۵٪)

### عملکرد معاونت پژوهشی:

- نقاط قوت: در مورد کارگاه‌های توانمندسازی آموزشی، با وجود اینکه بیش از نیمی از اعضا (۵۲٪) رضایت دارند، هنوز درصدی از نارضایتی وجود دارد که نشان می‌دهد نیاز به ارتقای کیفیت و اثربخشی این کارگاه‌ها احساس می‌شود.
- نقاط ضعف: کمبود حمایت‌های معاونت پژوهشی از پژوهش‌های اعضای هیئت علمی، مهم‌ترین مشکل گزارش شده در این حوزه می‌باشد. رضایت اعضای هیئت علمی از میزان حمایت معاونت پژوهشی بیمارستان کمتر از ۳۵٪ است و حدود ۵۰٪ از آنها از این حمایت‌ها ناراضی‌اند.





## نتایج رضایت سنجی از اساتید (ادامه)



### عملکرد واحد حسابداری

- **نقاط قوت:** نحوه برخورد و رسیدگی به مشکلات توسط واحد حسابداری مورد رضایت ۵۸.۳٪ از اعضای هیئت علمی قرار گرفته است.
- **نقاط ضعف:** تأخیر در پرداخت کارانه، مهم‌ترین مشکل گزارش شده در این حوزه می‌باشد. (مجموع رضایت: ۵۸٪)



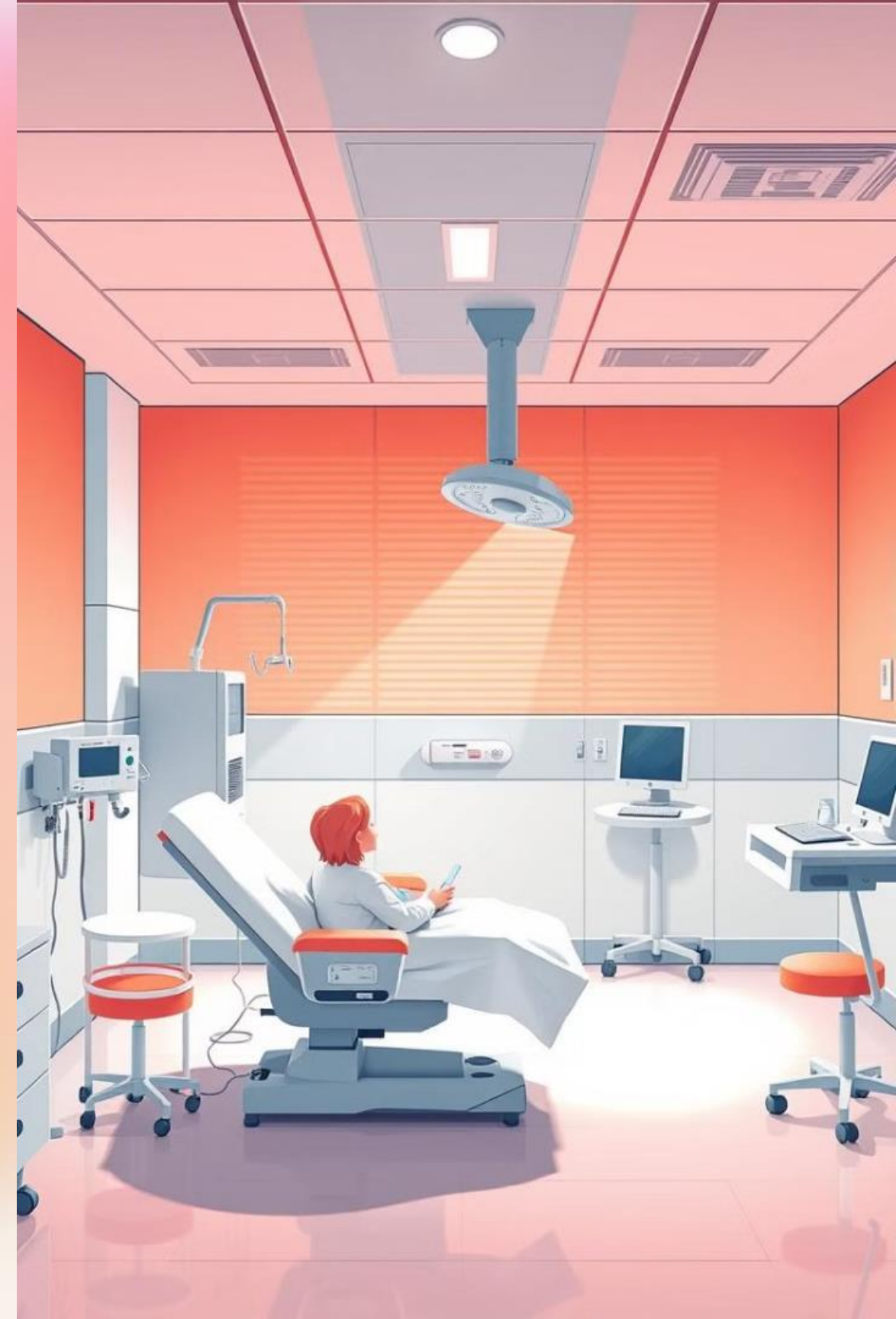
### عملکرد معاونت درمان

- **نقاط قوت:** جانمایی بیماران، توزیع تخت‌ها و رسیدگی به شکایات و تخلفات پزشکی مورد رضایت ۶۰٪ از اعضای هیئت علمی قرار گرفته است.
- **نقاط ضعف:** عمده‌ترین مشکلات در حوزه‌های زیر مشاهده شده است:
  - نظارت بر اجرای قوانین و آیین‌نامه‌ها (مجموع رضایت: ۴۰٪)
  - پاسخگویی به ارباب رجوع (مجموع رضایت: ۳۸٪)



## شرایط فیزیکی و رفاهی:

- نقاط ضعف: عمده‌ترین مشکلات در حوزه‌های زیر مشاهده شده است:
  - کمبود تجهیزات آموزشی و درمانی (مجموع رضایت: ۱۷٪)
  - نامناسب بودن فضاهای فیزیکی (کلاس‌ها، بخش‌ها، درمانگاه‌ها) (مجموع رضایت: ۱۰٪)
  - کمبود امکانات رفاهی (تغذیه، استراحت، پارکینگ) (مجموع رضایت: ۶.۸٪)
  - کمبود فضاهای در اختیار برای استراحت اعضای هیئت علمی (مجموع رضایت: ۲۶٪)
  - نقص هتلینگ بیمارستان از نظر نحوه ارائه خدمات رفاهی (تغذیه، نظافت و ...) (مجموع رضایت: ۱۰.۴٪)
  - کمبود تعداد کامپیوتر در دسترس برای استفاده در بخش (مجموع رضایت: ۲۰.۶٪)
  - نبود پارکینگ مناسب برای اعضای هیئت علمی (مجموع رضایت: ۲۰.۶٪)



## جمع بندی

### 1 رضایت کلی

به طور کلی، 56.9% از اعضای هیئت علمی از حضور و آموزش در بیمارستان رضایت دارند. وجود مشکلات در برخی حوزه‌ها، نشان از ضرورت بهبود عملکرد در این بخش‌ها دارد.

### 2 نتیجه‌گیری

نتایج این نظرسنجی نشان می‌دهد که بیمارستان رسول اکرم (ص) در برخی حوزه‌ها عملکرد مطلوبی داشته و از رضایت نسبی اعضای هیئت علمی برخوردار است. با این حال، وجود مشکلات جدی بویژه در حوزه شرایط فیزیکی و امکانات رفاهی، آموزشی، پژوهشی، نشان از ضرورت برنامه‌ریزی و اقدامات اصلاحی دارد.

### 3 پیشنهادات

• **بهبود زیرساخت‌های آموزشی و پژوهشی:** اختصاص بودجه کافی برای خرید تجهیزات پیشرفته‌تر از جمله مولاژهای آموزشی، کامپیوترها، و سیستم‌های بصری، دسترسی به کتابخانه، اینترنت و تعمیر و نوسازی فضاهای آموزشی و پژوهشی.

• **توسعه فعالیت‌های پژوهشی:** حمایت بیشتر از پژوهش‌های اعضای هیئت علمی و ایجاد تسهیلات برای انجام پژوهش.

• **بهبود خدمات رفاهی:** بهبود عدالت در دسترسی به امکانات رفاهی، افزایش کیفیت خدمات تغذیه‌ای، فراهم آوردن فضاهای استراحت مناسب و تأمین پارکینگ کافی.

• **بهبود ارتباطات درون سازمانی:** تقویت ارتباط بین بخش‌های مختلف بیمارستان و ایجاد مکانیزم‌های بازخورد.

• **بهبود فرآیندهای آموزشی:** بازنگری در برنامه‌های آموزشی، ارتقاء دوره‌های توانمندسازی و افزایش تناسب بین اعضای هیئت علمی و تعداد فراگیران.

• **توجه بیشتر به نظرات اعضای هیئت علمی:** ایجاد سازوکارهای مناسب برای جمع‌آوری نظرات و پیشنهادات اعضای هیئت علمی و پیگیری آن‌ها.





# اولویت های پژوهشی در زمینه آموزش از نظر اعضا هیات علمی بیمارستان رسول اکرم<sup>ع</sup>



## افزایش رضایت و انگیزه اعضای هیئت علمی و دستیاران

○ بررسی راهکارهای افزایش رضایت شغلی و رضایتمندی دستیاران.

○ راههای افزایش حضور و مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه‌های آموزشی.



## ارتقای همکاری‌های پژوهشی و بین‌رشته‌ای

○ بهینه‌سازی پروتکل‌های آموزشی براساس استانداردهای روز.

○ توسعه روش‌های آموزش از راه دور و آنلاین.

○ پژوهش در زمینه روش‌های نوین آموزشی و تربیت افراد ماهر.



○ ایجاد همکاری‌های پژوهشی بین رشته‌های مختلف بالینی و علوم پایه.

○ بررسی راههای جوینت کردن گروه‌های مرتبط برای پروژه‌های پژوهشی بزرگ



## بهبود امکانات آموزشی و رفاهی

○ ارزیابی اثربخشی امکانات آموزشی و رفاهی بر کیفیت آموزش.

○ افزایش دسترسی به ژورنال‌ها و منابع علمی برای اعضای هیئت علمی.



## ارتقای آموزش دانشجویان و فراگیران

○ بررسی راههای بهبود سطح سواد و اطلاعات فراگیران.



## بهبود مدیریت و فرایندهای بیمارستانی

○ تحقیق در زمینه مدیریت بهتر بخش‌های شلوغ و فرایندهای پذیرش.

○ کاهش عفونت‌های بیمارستانی و ارتقای استانداردهای بهداشتی.



# دستور العمل آئين نامه تشويق



# سامانه طبیب

| عنوان سند: دستورالعمل آیین نامه داخلی تشویق اعضای هیات علمی |              |               |                |           |
|-------------------------------------------------------------|--------------|---------------|----------------|-----------|
| کد سند:                                                     | تاریخ تصویب: | شماره ویرایش: | محدوده کاربری: | محدود: ۳۵ |

## ۱- هدف:

- ۱-۱ ایجاد انگیزه برای مشارکت اعضای هیات علمی در فعالیت های آموزشی، درمانی و پژوهشی
- ۱-۲ مشارکت مستقیم اعضای هیات علمی در فعالیت های آموزشی مشترک
- ۱-۳ ارتقاء کیفیت آموزش جهت سطوح مختلف دستیاران
- ۱-۴ رتبه بندی اعضای هیات علمی بر اساس میزان مشارکت در آموزش
- ۱-۵ رتبه بندی گروه ها و مشخص شدن گروه و تسهیل برتر
- ۱-۶ مشخص شدن مشکلات اعضای هیات علمی در خصوص ارتقاء آموزش و درمان / برطرف نمودن آنها

## ۲- دامنه کاربرد:

۱-۳-۱: کلیه اعضای هیات علمی مجتمع آموزشی، پژوهشی و درمانی حضرت رسول اکرم (ص)

## ۳- تعاریف:

۳-۱: عضو هیئت علمی، عنوان کلی برای مدرس دانشگاه است که به مراتب اصلی زیر تقسیم می شود:  
 مربی آموزشار و مربی Instructor، استادیار (assistant professor)، هئتیار (associate professor)، استا/استاد تمام (professor/full professor)

## ۴- مهارت مسئول:

## ۵- منابع، وسائل و تجهیزات استفاده:

۵-۱: سامانه طبیب

۵-۲: سامانه اتوماسیون اداری

## ۶- مراحل استفاده انجام کار:

- ۶-۱: تکمیل پرسشنامه ارزشیابی اعضای هیات علمی توسط مدیر گروه هر ترمسال تحصیلی
- ۶-۲: تکمیل پرسشنامه ارزشیابی اعضای هیات علمی توسط معاون آموزشی مجتمع هر ترمسال تحصیلی
- ۶-۳: تکمیل پرسشنامه ارزشیابی اعضای هیات علمی توسط رئیس بخش هر ترمسال تحصیلی
- ۶-۴: تکمیل پرسشنامه ارزشیابی اعضای هیات علمی توسط همکاران هر ترمسال تحصیلی
- ۶-۵: تکمیل پرسشنامه ارزشیابی اعضای هیات علمی توسط فراگیران هر ترمسال تحصیلی
- ۶-۶: آتلیز و گزارش نتایج توسط دفتر توسعه آموزش مرکز به مدیران گروه و دفتر EDC دانشگاه
- ۶-۷: قراردادی که بیشترین نمره (کسب نمره از ۱۰) را در هر گروه آموزشی کسب نموده اند جهت انتخاب تهابی به تیم مدیریت آموزش مرکز معرفی می گردد.
- ۶-۸: معرفی تده جهت دریافت تقدیرنامه از ریاست مرکز و در صورت امکان طرح در پرونده
- ۶-۹: اعلام اسامی اعضای هیئت علمی به دانشکده پزشکی و مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی
- ۶-۱۰: ثبت اسامی اعضای هیئت علمی برتر در سایت پیمائستان

| عنوان سند: دستورالعمل آیین نامه داخلی تشویق اعضای هیات علمی |              |               |                |           |
|-------------------------------------------------------------|--------------|---------------|----------------|-----------|
| کد سند:                                                     | تاریخ تصویب: | شماره ویرایش: | محدوده کاربری: | محدود: ۳۵ |

## ۷- مستندات و سوابق:

فرم های جمع آوری سوابق

الف: فرم ارزیابی آموزش بائینی اعضای هیات علمی توسط فراگیران (اکثر آموزان، کارورزان، دستیاران)

| ردیف | توضیحات                                                                 | کمیت | نوع | محدوده | مجموع | مجموع |
|------|-------------------------------------------------------------------------|------|-----|--------|-------|-------|
|      |                                                                         | ۱    | ۲   | ۳      | ۴     | ۵     |
| ۱    | نماد بخش یا سطح علمی و تحصیلی آموزش من مطابق با رتبه ترم                |      |     |        |       |       |
| ۲    | نماد نوعی نماد یا علمی را بر من تعیین کرده                              |      |     |        |       |       |
| ۳    | نماد بر کار من نظارت داشته و نظارت من را از آن نمره                     |      |     |        |       |       |
| ۴    | نماد سوابق یا نوعی علمی را به علمی به من آموزش داده                     |      |     |        |       |       |
| ۵    | نماد یا نماد یا دیگر نام یا نام من داشته                                |      |     |        |       |       |
| ۶    | بکار برآورده نماد یا فراگیران نام من آموزش                              |      |     |        |       |       |
| ۷    | نماد بر چارچوب نماد آموزش در سطح سوره آموزشی مندرس بود                  |      |     |        |       |       |
| ۸    | نماد سوابق کلی در نماد آتلیز یا نام ترم، نماد به نام و گروه کسب نمره را |      |     |        |       |       |
| ۹    | نماد نمره به ارتقاء کیفیت محیط آموزشی نام من سوابق من نمره              |      |     |        |       |       |
| ۱۰   | در مندرس کیفیت آموزش بائینی این نماد را چگونگی من نمره                  |      |     |        |       |       |

ب: فرم ارزیابی آموزش بائینی اعضای هیات علمی توسط مدیر گروه

| ردیف | توضیحات                                                                  | کمیت | نوع | محدوده | مجموع | مجموع |
|------|--------------------------------------------------------------------------|------|-----|--------|-------|-------|
|      |                                                                          | ۱    | ۲   | ۳      | ۴     | ۵     |
| ۱    | کیفیت و به روز بودن دانش تخصصی                                           |      |     |        |       |       |
| ۲    | مواجه به کیفیت مشارکت در فعالیت های آموزشی طبق برنامه (مجموعی همه جانبه) |      |     |        |       |       |
| ۳    | سبب داور نظرات منی آموزش                                                 |      |     |        |       |       |
| ۴    | پایبندی به مناسبات و آیین های داخلی                                      |      |     |        |       |       |
| ۵    | رعایت سوابق علمی در خدمات و فعالیت ها                                    |      |     |        |       |       |
| ۶    | رعایت اصول اخلاقی و رفتار حرفه ای                                        |      |     |        |       |       |
| ۷    | نماد سوابق و فعالیت ها دیگران                                            |      |     |        |       |       |
| ۸    | بکار آتلیز، سوابق یا ترمی و سایر من داشته                                |      |     |        |       |       |
| ۹    | نماد سوابق نمره به ارتقاء کیفیت محیط آموزشی منی و سوابق منی به نمره      |      |     |        |       |       |
| ۱۰   | نماد یا نماد یا دیگر نام یا نام من داشته                                 |      |     |        |       |       |
| ۱۱   | نماد یا نماد یا دیگر نام یا نام من داشته                                 |      |     |        |       |       |
| ۱۲   | نماد یا نماد یا دیگر نام یا نام من داشته                                 |      |     |        |       |       |



## عنوان سند: دستورالعمل آیین نامه داخلی تشویق اعضای هیات علمی

| گندسند: | تاریخ تصویب: | شماره پیدایش: | محدوده کاربری: | موضوع: |
|---------|--------------|---------------|----------------|--------|
|---------|--------------|---------------|----------------|--------|

### ج: فرم ارزیابی بلینی اعضای هیات علمی توسط رئیس بخش

| ردیف | معیار                                                                     | مقیاس | میانگین | مجموع | میانگین |
|------|---------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|---------|
| ۱    | ۲                                                                         | ۳     | ۴       | ۵     | ۶       |
| ۱    | تسلیم و به دست آوردن دانش تخصصی                                           |       |         |       |         |
| ۲    | میزان و کیفیت مشارکت در کلاس های آموزشی طبق برنامه (اجتناب از بیگانگی)    |       |         |       |         |
| ۳    | میزان و کیفیت مشارکت در کلاس های آموزشی (میزان مشارکت)                    |       |         |       |         |
| ۴    | ایجاد و به دست آوردن و آشنایی با دانش های مامور                           |       |         |       |         |
| ۵    | رعایت سبکی علمی در حین کار و کلاس ها                                      |       |         |       |         |
| ۶    | رعایت تمیز اخلاقی و رفتار حرفه ای                                         |       |         |       |         |
| ۷    | تشکیل گروه و همکاری با دیگران                                             |       |         |       |         |
| ۸    | رعایت آرازی، سبکی، پایداری و به دست آوردن و به دست آوردن                  |       |         |       |         |
| ۹    | اعتماد سبکی نسبت به ارتقاء کیفیت محیط آموزشی، به دست آوردن و به دست آوردن |       |         |       |         |
| ۱۰   | نقش در جهت ارتقاء کیفیت های آموزشی گروه                                   |       |         |       |         |
| ۱۱   | نقش کلی شما در سیر به دست آوردن های آکادمیک علمی هیات علمی                |       |         |       |         |

### د: فرم ارزیابی بلینی اعضای هیات علمی توسط معاون آموزشی مجتمع

| ردیف | معیار                                                                     | مقیاس | میانگین | مجموع | میانگین |
|------|---------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|---------|
| ۱    | ۲                                                                         | ۳     | ۴       | ۵     | ۶       |
| ۱    | تسلیم و به دست آوردن دانش تخصصی                                           |       |         |       |         |
| ۲    | میزان و کیفیت مشارکت در کلاس های آموزشی طبق برنامه (اجتناب از بیگانگی)    |       |         |       |         |
| ۳    | میزان و کیفیت مشارکت در کلاس های آموزشی (میزان مشارکت)                    |       |         |       |         |
| ۴    | ایجاد و به دست آوردن و آشنایی با دانش های مامور                           |       |         |       |         |
| ۵    | رعایت سبکی علمی در حین کار و کلاس ها                                      |       |         |       |         |
| ۶    | رعایت تمیز اخلاقی و رفتار حرفه ای                                         |       |         |       |         |
| ۷    | تشکیل گروه و همکاری با دیگران                                             |       |         |       |         |
| ۸    | رعایت آرازی، سبکی، پایداری و به دست آوردن و به دست آوردن                  |       |         |       |         |
| ۹    | اعتماد سبکی نسبت به ارتقاء کیفیت محیط آموزشی، به دست آوردن و به دست آوردن |       |         |       |         |
| ۱۰   | نقش در جهت ارتقاء کیفیت های آموزشی گروه                                   |       |         |       |         |
| ۱۱   | نقش کلی شما در سیر به دست آوردن های آکادمیک علمی هیات علمی                |       |         |       |         |



## عنوان سند: دستورالعمل آیین نامه داخلی تشویق اعضای هیات علمی

| گندسند: | تاریخ تصویب: | شماره پیدایش: | محدوده کاربری: | موضوع: |
|---------|--------------|---------------|----------------|--------|
|---------|--------------|---------------|----------------|--------|

### ز: فرم ارزیابی اعضای هیات علمی توسط همکاران

| ردیف | معیار                                                                     | مقیاس | میانگین | مجموع | میانگین |
|------|---------------------------------------------------------------------------|-------|---------|-------|---------|
| ۱    | ۲                                                                         | ۳     | ۴       | ۵     | ۶       |
| ۱    | تسلیم و به دست آوردن دانش تخصصی                                           |       |         |       |         |
| ۲    | میزان و کیفیت مشارکت در کلاس های آموزشی طبق برنامه (اجتناب از بیگانگی)    |       |         |       |         |
| ۳    | میزان و کیفیت مشارکت در کلاس های آموزشی (میزان مشارکت)                    |       |         |       |         |
| ۴    | ایجاد و به دست آوردن و آشنایی با دانش های مامور                           |       |         |       |         |
| ۵    | رعایت سبکی علمی در حین کار و کلاس ها                                      |       |         |       |         |
| ۶    | رعایت تمیز اخلاقی و رفتار حرفه ای                                         |       |         |       |         |
| ۷    | تشکیل گروه و همکاری با دیگران                                             |       |         |       |         |
| ۸    | رعایت آرازی، سبکی، پایداری و به دست آوردن و به دست آوردن                  |       |         |       |         |
| ۹    | اعتماد سبکی نسبت به ارتقاء کیفیت محیط آموزشی، به دست آوردن و به دست آوردن |       |         |       |         |
| ۱۰   | نقش در جهت ارتقاء کیفیت های آموزشی گروه                                   |       |         |       |         |
| ۱۱   | نقش کلی شما در سیر به دست آوردن های آکادمیک علمی هیات علمی                |       |         |       |         |

### ۸- منابع ارجاع:

دستورالعمل تشویق اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی ایران

### جدول انجمن (انجمن / انجمن):

| انجمن | تاریخ و نام جلسه      | موضوع                | نقشه |
|-------|-----------------------|----------------------|------|
| انجمن | جلسه دکتر فلاحتی زاده | موضوع: نقش هیات علمی |      |
| انجمن | جلسه دکتر آرازی       | موضوع: نقش هیات علمی |      |
| انجمن | جلسه دکتر دکتر دکتر   | موضوع: نقش هیات علمی |      |
| انجمن | جلسه دکتر دکتر        | موضوع: نقش هیات علمی |      |
| انجمن | جلسه دکتر دکتر        | موضوع: نقش هیات علمی |      |

Join at [mentimeter.com](https://mentimeter.com/join/14656683) | use code 1465 6683

کارگیری اطلاعات سامانه طبیب برای امتیازبندی اساتید موافق هستید؟



# گزارش نتایج تیم ارزیابی کمی و کیفی مستندات پرونده های پزشکی



## نواقص ثبت پرونده مشمول کسورات بیمه:



### برگ پذیرش و خلاصه ترخیص

- ناقص بودن تشخیص اولیه
- ناقص بودن تشخیص حین درمان
- ناقص بودن تشخیص نهایی
- فقدان مهر اتند معالج و رزیدنت



### برگ خلاصه پرونده

- ناقص بودن تشخیص نهایی و اقدامات درمانی و جراحی
- عدم مطابقت شرح اعمال جراحی با برگ شرح عمل
- رزیدنت / فقدان مهر اتند معالج



### برگ شرح حال و معاینه بالینی

- (مهر و امضای اینترن اعتبار ندارد) رزیدنت / فقدان مهر اتند معالج (مهر و امضای اینترن اعتبار ندارد) رزیدنت



### برگ سیر بیماری



### برگ دستورات پزشکی

- فقدان مهر اتند در تمامی روزهای بستری



### برگ درخواست مشاوره

- فقدان مهر اتند پاسخ دهنده مشاوره (لازم است پزشکان پاسخ دهنده مشاوره برای ویزیت روزانه بیمار، هر روز یک برگه مشاوره جدید تکمیل کنند)



### برگ گزارش پرستاری

- عدم تطابق ساعتهای ثبت شده اقدامات و فرایندهای تشخیصی درمانی از جمله ساعت ورود و خروج به بخش، ساعت ورود و خروج به اتاق عمل، و مدت Recovery بعد از عمل و ... توسط پرستار و پزشک معالج



### برگ بیهوشی

- فقدان شواهد کافی در پرونده جهت اعمال کدهای تعدیلی از جمله کد بیماری زمینه ایی به عنوان مثال در برگ شرح حال اشاره ای به بیماری زمینه ای نشده است
- ثبت کد تعدیلی اورژانس برای بیمارانی که پس از 6 ساعت از ورود به بیمارستان به اتاق عمل منتقل شده اند.



# آموزش پاسخگو و پاسخگویی اجتماعی





# پاسخگویی اجتماعی



## تربیت پزشکانی مسئول

پاسخ گویی اجتماعی برنامه درسی به منزله جهت دهی تمامی فعالیت های آموزش پزشکی به سمت تربیت پزشکانی است که قادر به مرتفع نمودن نیازهای سلامتی جامعه هدف باشند.



## نظام آموزشی پاسخگو

سازمان بهداشت جهانی در تعریف خود از پاسخ گویی اجتماعی، مؤسسات آموزشی را ملزم به هدایت کلیه فعالیت های خدماتی، آموزشی و تحقیقاتی خود به سمت مرتفع نمودن نگرانی ها و اولویت های بهداشتی جامعه تحت پوشش خود می نماید.

# نمونه های عملی آموزش پاسخگو و پاسخگویی اجتماعی در یک بیمارستان آموزشی سطح سوم



## آموزش پزشکی در جامعه

ایجاد مشارکت با کلینیک‌های مراقبت اولیه یا مناطق محروم برای اعزام دانشجویان پزشکی، رزیدنت‌ها و فلوها به این محیط‌ها.



## مراقبت‌های تیمی بین‌رشته‌ای

ایجاد برنامه‌های بین‌رشته‌ای که فراگیران از رشته‌های مختلف مانند پزشکی، پرستاری و داروسازی با هم کار کنند تا مراقبت جامعی را به بیماران در بخش‌های بستری یا سرپایی ارائه دهند، به‌ویژه برای جمعیت‌های آسیب‌پذیر.



## برنامه‌های یادگیری مبتنی بر خدمت

دانشجویان پزشکی و رزیدنت‌ها می‌توانند در پروژه‌های یادگیری خدمتی شرکت کنند که به نیازهای خاص سلامت جامعه پاسخ می‌دهد، مانند برگزاری کمپ‌های رایگان غربالگری برای دیابت، فشارخون، یا سلامت روان یا یادگیری خدمتی می‌تواند شامل جلسات آموزشی بهداشتی در مدارس محلی



## (ادامه) نمونه های عملی



### پژوهش در زمینه عدالت سلامت

تشویق و حمایت از اعضای هیئت علمی و دانشجویان برای انجام پژوهش‌هایی که به مسائل سلامت جامعه می‌پردازند، مانند بیماری‌های عفونی، بیماری‌های مزمن، یا اختلالات سلامت روان.



### برنامه‌های آموزش و ارتقای سطح آگاهی بیماران

برپایی برنامه‌هایی برای آموزش بیماران که به شکاف‌های موجود در سواد سلامت جامعه پاسخ می‌دهد. این می‌تواند شامل کارگاه‌های مدیریت بیماری‌های مزمن یا ارائه مطالب آموزشی متناسب با فرهنگ‌ها.



### واحدهای سلامت سیار

برخی از بیمارستان‌های سطح سوم، واحدهای سلامت سیار را که توسط رزیدنت‌ها و دانشجویان اداره می‌شوند، به مناطق دورافتاده اعزام می‌کنند.



### آموزش مهارت‌های فرهنگی

گنجاندن کارگاه‌ها یا بخش‌هایی در برنامه درسی برای آموزش مهارت‌های فرهنگی و عوامل اجتماعی تأثیرگذار بر سلامت همچون مهارت‌های ارتباطی و مسائل اخلاق پزشکی



### آموزش پاسخگویی از طریق برنامه درسی پنهان و الگوی نقش

یادگیری اصول اخلاق حرفه ای از الگوی نقش و اساتید باتجربه



از توجه شما متشکریم

تیم مدیریت آموزش

