



تشریح جزئیات سند جامع حمایت طلبی کنترل آلودگی هوا

دکتر محمدحسین نیک‌نام رییس کارگروه تدوین سند حمایت طلبی کنترل آلودگی هوا در فرهنگستان علوم پزشکی به تشریح سند جامع حمایت طلبی کنترل آلودگی هوا و کاهش تبعات آن بر سلامت پرداخت.

دکتر نیک‌نام با اشاره به ضرورت تدوین این سند در فرهنگستان علوم پزشکی گفت: فرهنگستان مسئولیت رصد کلان سلامت در کشور و همچنین حمایت طلبی در حوزه سلامت را برعهده دارد بنابراین به منظور پیشبرد این اهداف، ۱۶ گروه علمی در فرهنگستان تشکیل شده که یکی از آنها، گروه سلامت و همکاری‌های بین‌المللی است.

وی با بیان اینکه از اواخر سال ۹۳ موضوع آلودگی هوا و پیامدهای آن بر سلامت در دستور کار جلسات این گروه قرار گرفته است افزود: با توجه به گستردگی موضوع آلودگی هوا کارگروهی از اسفند سال ۹۳ تا شهریور ۹۵ به منظور بحث و بررسی دقیق موضوع تشکیل و جلسات متعدد با نمایندگان سازمان‌های اصلی مرتبط با آلودگی هوا برگزار شد.

رییس کارگروه تدوین سند حمایت طلبی کنترل آلودگی هوا تدوین این سند را با مشارکت نمایندگان سازمان‌های مختلف از جمله شهرداری تهران، سازمان محیط‌زیست، وزارت بهداشت، شورای اسلامی شهر تهران، پلیس راهور ناجا، شرکت کنترل کیفیت هوا،

مرکز همکاری‌های فناوری و نوآوری ریاست جمهوری، برنامه توسعه سازمان ملل UNDP و پژوهشکده محیط‌زیست دانشگاه علوم پزشکی تهران دانست و افزود: علاوه بر اعضای کارگروه، بیش از ۳۰ شخصیت حقیقی و حقوقی از ارگان‌های مرتبط با کنترل آلودگی هوا با این کارگروه همکاری داشتند که حاصل این همکاری منجر به تدوین سند جامع حمایت طلبی کنترل آلودگی هوا و کاهش تبعات آن بر سلامت شده است.

وی با بیان اینکه این سند متشکل از چهار فصل است و در فصل اول آن وضعیت کنونی آلودگی هوا در کشور و پیامدهای ناشی از آن تبیین شده است افزود: آخرین اطلاعات مربوط به وضعیت شاخص‌ها و عوارض آلودگی هوا بر سلامت به تفکیک عناصر مختلف تشکیل‌دهنده آن شامل ذرات معلق هوا، ازن، دی‌اکسید نیتروژن، دی‌اکسید گوگرد، مونوکسید کربن، پی‌ای اچ‌ها مورد بررسی قرار گرفته است.

دکتر نیک‌نام با اشاره به اینکه اسناد بالادستی در کنترل آلودگی هوا در فصل اول این سند درج شده است گفت: در این سند سیاست‌های سلامت و محیط‌زیست ابلاغی مقام معظم رهبری، دیدگاه‌های شرعی معظم له نسبت به آلودگی هوا و استفتائات بعضی مراجع و همچنین قوانین کشور در زمینه کیفیت هوا مورد توجه قرار گرفته است.

رییس کارگروه تدوین سند حمایت طلبی کنترل آلودگی هوا، با بیان اینکه فصل دوم سند مربوط به آسیب‌شناسی نارسایی‌های اجرایی برنامه‌های کاهش آلودگی هواست افزود: در زمینه کنترل آلودگی هوا، برنامه‌های متعددی وجود داشته و دارد و هرچند که پیشرفت‌هایی در این زمینه حاصل شده ولی منجر به کنترل مطلوب آلودگی نشده است که در این فصل نقاط ضعف این برنامه‌ها آسیب‌شناسی شده است.

وی افزود: در فصل دوم نقاط ضعف مربوط به برنامه‌های خودروها و موتورسیکلت‌ها، حمل‌ونقل عمومی، معاینه فنی، سوخت و بهبود فرآورده‌های نفتی، منابع ثابت، ظرفیت زیستی و مدیریت شهری و مسائل و مشکلات مربوط به مدیریت، اجرا و همکاری بین بخشی برنامه‌ها مورد توجه و بررسی قرار گرفته است.

دکتر نیک‌نام محور فصل سوم را حمایت طلبی، راهکارها و نقش ذی‌نفعان بیان کرد و گفت: در این فصل به توصیه‌ها و مدل‌های حمایت طلبی اشاره شده است.

رییس کارگروه تدوین سند حمایت طلبی کنترل آلودگی هوا، با

امور، جلسات ادواری در ارگان‌های مختلفی که در تدوین سند همکاری داشتند تشکیل شود.

وی افزود: امیدواریم این سند در لایحه هوای پاک که در مجلس در دست بحث و بررسی است مورد توجه قرار گرفته و نقش مکمل را ایفا کند.



نرم افزار پرداخت اضافه کار بر مبنای عملکرد شبکه بهداشت اسلامشهر برگزیده فصل نخست جشنواره مجازی عملکردهای نوآورانه شد

دکتر سلمانی ندوشن مدیر شبکه بهداشت و درمان اسلامشهر نرم افزار پرداخت اضافه کار مبتنی بر عملکرد را در شفاف سازی نحوه پرداخت کارکنان مؤثر دانست.

در پی برگزیده شدن نرم افزار پرداخت اضافه کار مبتنی بر عملکرد در فصل نخست جشنواره مجازی عملکردهای نوآورانه دکتر سلمانی در توضیح این طرح گفت: در این نرم افزار شاخص‌های توزیع اعتبار اضافه کار شامل تعداد کارکنان، فعالیت‌های آنان، درآمد واحد مربوطه، صرفه‌جویی در حامل‌های انرژی در واحدهای زیرمجموعه تعریف شده است.

وی افزود: براساس ارزشیابی که از کارکنان صورت می‌گیرد این شاخص‌ها به صورت ماهانه از واحدها استخراج و به این اساس کل اعتبار شبکه بین واحدها تقسیم می‌شود.

اشاره به گروه‌های هدف حمایت‌طلبی و نقش آنها در آلودگی هوا گفت: این توصیه‌ها و حمایت‌طلبی از بالاترین مقامات نظام آغاز می‌شود و به تقسیم نقش مجلس شورای اسلامی، ریاست جمهوری، هیات دولت، شورای اسلامی شهر، وزارتخانه‌های مرتبط، شهرداری‌ها، قوه قضاییه، سازمان حفاظت محیط‌زیست، مردم و... در زمینه کنترل آلودگی هوا ادامه پیدا می‌کند.

وی افزود: یکی از توصیه‌های این سند، ایجاد کمیسیون محیط‌زیست در مجلس شورای اسلامی است با توجه به اهمیت مسائل زیست‌محیطی هنوز کمیسیون مستقلی در این رابطه در مجلس وجود ندارد.

دکتر نیک‌نام با بیان اینکه وظایف تدوین‌شده در این سند یک قرار جمعی و مورد توافق همه سازمان‌های مرتبط است افزود: این طور نیست که برنامه‌های تدوین‌شده از یک نهاد به سازمان‌های دیگر تحمیل شود بلکه نمایندگان همه نهادها هنگام تدوین آن حضور داشتند و انشاء الله با مشارکت جمعی در مراحل اجرایی هم موفق خواهد بود.

رییس کارگروه تدوین سند حمایت‌طلبی کنترل آلودگی هوا، یکی از ویژگی‌های این سند را حضور نماینده برنامه توسعه سازمان ملل دانست و افزود: نقش حمایتی سازمان جهانی بهداشت و سایر سازمان‌های بین‌المللی نیز در این سند مورد توجه قرار گرفته است.

وی فصل چهارم سند کنترل آلودگی هوا را مربوط به پیشنهادهای اجرایی در این زمینه دانست و گفت: ۱۳ پیشنهاد براساس تجربیات بین‌المللی، واقعیت‌های موجود در کشور و آخرین یافته‌های علمی در این بخش گنجانده شده است.

دکتر نیک‌نام «پیش‌بینی اهداف کمی در برنامه‌های جامع کاهش آلودگی هوا»، «توجه به رشد اقتصادی و تأثیر آن در برنامه‌ها»، «در نظر گرفتن ظرفیت اتمسفر برای پذیرش و ترقیق آلاینده‌های هوا»، «در نظر گرفتن چارچوب برنامه مدیریت محیط‌زیست در تدوین برنامه‌های جامع کاهش آلودگی هوا»، «بازنگری استاندارد ملی هوای پاک» و «تدوین و اجرای برنامه ارتقا کیفیت پایش کیفیت هوا» را از جمله پیشنهادهای اجرایی در زمینه بهبود کیفیت هوا بیان کرد.

رییس کارگروه تدوین کنترل آلودگی هوا با اشاره به تجدید چاپ سالانه این سند متناسب با شرایط آلودگی هوا تصریح کرد: خلاصه اجرایی سند جامع حمایت‌طلبی و کنترل آلودگی هوا و کاهش تبعات آن بر سلامت نیز برای دسترسی آسان مسئولان تدوین و ترجمه انگلیسی آن هم انجام شده و قرار است به‌منظور پیشبرد





گفت‌و‌گو با مدیر گروه چشم‌پزشکی دانشگاه

دکتر قاسم فخرایی، مدیر گروه چشم‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در حاشیه برگزاری بیست و ششمین کنگره انجمن چشم‌پزشکی ایران، با اشاره به نقش راهبردی آموزش در تحقق اهداف علمی و پژوهشی و تأثیر آن در افزایش کیفیت ارائه خدمات درمانی تأکید کرد.

وی با قدردانی از زحمات ده‌ساله دکتر جباروند در سمت ریاست بیمارستان فارابی و مدیریت گروه چشم‌پزشکی، اظهار داشت: در یک دهه گذشته دکتر جباروند و تیم آموزشی ایشان سهم مهمی در ارتقای آموزش، پژوهش و درمان بیمارستان فارابی ایفا کردند. مدیر گروه چشم‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران ابراز امیدواری کرد تا بتواند در دوره فعالیت خود با موفقیت مسیر پیشرفت و اعتلای فارابی را با همکاری سایر اساتید و بزرگان آن ادامه دهد. دکتر فخرایی در ادامه اظهار داشت: خوشبختانه از سال‌های قبل زیرساخت‌های بسیار خوبی در بیمارستان فارابی به‌عنوان مهم‌ترین مرکز آموزشی، پژوهشی و درمانی کشور فراهم شده است و همین ظرفیت بالا و بی‌ظنیر است که فارغ‌التحصیلان برتر چشم‌پزشکی کشور را برای ادامه آموزش‌ها به فارابی می‌کشاند.

وی افزود: این شرایط برای ما یک فرصت و یک چالش ایجاد می‌کند. فرصتی برای استفاده حداکثری از حضور استعدادها برتر پزشکی کشور و افزایش توان علمی و پژوهشی فارابی که ساختار آموزشی مناسبی را می‌طلبد و چالش از این جهت که حضور نخبگان قطعاً

مدیر شبکه بهداشت و درمان اسلامشهر پرداخت عملکردی را باعث ترغیب کار مناسب و با کیفیت در کارکنان دانست و افزود: هدف از اجرای این طرح اجرای سیاست‌های مدنظر شبکه است. همان‌طور که می‌دانید استاندارد نیروی انسانی برای هر واحد تعریف شده و اگر واحدی کمتر از استاندارد، نیرو در اختیار داشته باشد سهم بیشتر و اگر واحدی بیشتر از حد استاندارد نیرو داشته باشد سهم کمتری از اضافه‌کار را خواهد داشت.

وی تصریح کرد: افراد براساس کارکرد و میزان مرخصی، رضایتمندی که از عملکردشان وجود دارد و همچنین فعالیت‌های مازادی که می‌پذیرند امتیازدهی و سهم مرکز بین افراد توزیع می‌شود.

دکتر سلمانی با اشاره به ویژگی‌های این نرم‌افزار گفت: در پایان هر ماه مسئولان واحدها می‌توانند اطلاعات مربوط به افراد را وارد سامانه کنند و حداکثر ظرف مدت دو ساعت خروجی محاسبات انجام‌شده را در اختیار حسابداری قرار دهند به این ترتیب در پرداخت‌ها کمتر سلیقه شخصی اعمال خواهد شد و اگر شکایتی هم وجود داشته باشد با اطلاعات موجود در سامانه قابل توضیح است.

وی با اشاره به مدت‌زمان اجرای این طرح در شبکه بهداشت و درمان اسلامشهر گفت: کارهای اولیه طراحی نرم‌افزار در سال ۹۳ و اجرای آن در سال ۹۴ صورت گرفت و علاوه بر پیاده‌سازی آن در شبکه اسلامشهر در اختیار همکاران شبکه بهداشت ری هم قرار گرفته است.

مدیر شبکه بهداشت و درمان اسلامشهر در پایان سخنان خود به ارزیابی جشنواره عملکردهای نوآورانه پرداخت و گفت: در سازمان‌های امروزی نوآوری یکی از اصول اساسی و زیربنایی است و بدون نوآوری سازمان‌ها از پیشرفت باز می‌مانند لذا برگزاری این جشنواره لازم و ضروری است.

وی با اشاره به نقد نحوه جمع‌آوری امتیازات در نمایشگاه عملکردهای نوآورانه گفت: اینکه غرفه‌ای برپا کنیم و از همکاران دعوت کنیم که به ما رأی بدهند تا آنجا که به معرفی طرح مربوط می‌شود خوب است ولی آنجا که در یافت پکیج غرفه را منوط به رأی دادن به طرح کنیم، خیلی خوشایند نیست اما در مجموع جشنواره خوب و تأثیرگذاری است که باید ادامه پیدا کند.





تشریح برنامه مشاهده آموزش همتایان (ماه)

با توجه به پیاده‌سازی برنامه مشاهده آموزش همتایان (ماه)، به‌منظور توانمندسازی اعضای هیات علمی در سطح دانشگاه، دکتر عظیم میرزازاده مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش در گفت‌وگو با روابط عمومی دانشگاه به تبیین اهمیت برنامه و فرآیند اجرایی آن پرداخت.

برنامه‌ای تحت عنوان مشاهده آموزش همتایان یا برنامه ماه در حوزه معاونت آموزشی دانشگاه در دست اجراست. این برنامه اساساً چه هدفی را دنبال می‌کند؟

یکی از برنامه‌هایی که معاونت آموزشی دانشگاه از طریق مرکز مطالعات و توسعه دانشگاه پیاده می‌کند، طرح مشاهده آموزش همتایان یا به‌صورت خلاصه برنامه ماه است. در واقع از سال‌های قبل ما برنامه‌های توانمندسازی را در مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه داشتیم و بیشتر از بیست سال است که این برنامه‌ها در قالب دوره‌ها و کورس‌های مشخصی برگزار می‌شود. بسیاری از اساتید در بعضی از آنها شرکت کرده‌اند مثلاً در قالب دوره‌های کوتاه‌مدت آموزش پزشکی یا در گذشته‌های دور، فنون و مهارت‌های تدریس و در حال حاضر هم‌دوره مهارت‌های پایه را داریم. همچنین کارگاه‌های آموزشی پیشرفته برگزار می‌شوند و در این چند سال برنامه‌های متعددی بوده است.

اخیراً این بحث مطرح شد که ساماندهی مشخصی در برنامه‌های توانمندسازی داشته باشیم و در نتیجه سندی به‌عنوان برنامه

سطح توقعات را بالا برده و مطالبات از سیستم آموزشی و پژوهشی را افزایش می‌دهد.

دکتر فخرايي به حضور افراد توانمند در بیمارستان فارابی و گروه چشم‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران اشاره کرد و گفت: فارابی جایگاه بزرگان چشم‌پزشکی کشور است و تاکنون فعالیت‌های پژوهشی متعددی توسط همکاران ما انجام شده است که باوجود مرکز تحقیقاتی فعال توانسته است نقش اثرگذاری در ارتقای چشم‌پزشکی کشور ایفا کند.

وی تصریح کرد: البته بنده به نحوه پژوهش در کشور و بالطبع در مرکز خود ایراداتی دارم، من جمله اینکه اکثر پژوهش‌های ما منجر به تولید ثروت نمی‌شود و جنبه کاربردی پیدا نمی‌کند. این امر حلقه مفقوده‌ای است که تداوم آن در نهایت به وابستگی می‌انجامد. مدیر گروه چشم‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران ارتباط با مراکز صنعتی دانشگاهی را برای فارابی به‌عنوان مرکزی علمی و تحقیقاتی ضروری دانست و افزود: در این صورت قادر به تولید بسیاری از محصولات پرمصرف در چشم‌پزشکی خواهیم بود.

وی بر هدایت پایان‌نامه‌های دستیاری و طرح‌های تحقیقاتی در جهت تولید تأکید کرد و این امر را در نهایت موجب رفع نیاز بیماران و حفظ سرمایه‌های کشور دانست.

مدیر گروه چشم‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران، فراهم کردن محیطی امن برای آموزش آکادمیک دستیاران را دومین اولویت کاری خود تلقی کرد و گفت: این امر تنها با جذب هیئت‌علمی توانمند، کارا و اخلاق مدار محقق می‌شود و بنده در این مورد وسواس زیادی دارم و انشاء الله تمام تلاش خود را در تحقق آن به کار خواهیم گرفت.

وی توجه به نسل جوان را نکته‌ای کلیدی دانست و ادامه داد: جوانان به لحاظ علمی و حرفه‌ای بسیار مستعد، کارا و اخلاق مدار هستند. سعی بر این است، حداقل در طی دوره تصدی بنده، از حضور برترین‌های نسل جوان چشم‌پزشکی در ترکیب هیئت‌علمی گروه چشم بیشتر استفاده شده و ظرفیت‌های بالای آنان برای آموزش دستیاری به کار گرفته شود.

دکتر فخرايي در زمینه سیاست‌های جذب دستیاران در گروه چشم‌پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران نیز گفت: در این زمینه سیاست‌ها و برنامه‌های شفاف وجود دارد. مسلماً در برنامه دستیار، تابع سیاست‌های کلی وزارت متبوع هستیم و برای تربیت فلوشیپ‌ها نیز امکانات، ظرفیت و نیاز بیمارستان را در نظر خواهیم گرفت.



جامع توانمندسازی آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه تنظیم شد و به پیشنهاد معاونت آموزشی دانشگاه در دستور کار شورای دانشگاه قرار گرفت و نهایتاً در مردادماه ۹۴ به تصویب رسید. یکی از اجزای اصلی این برنامه مشخص کردن انواع برنامه‌های توانمندسازی بود که در دانشگاه در حوزه آموزش برگزار می‌شود. یکی از محورهای اصلی این سند این بود که برنامه‌های توانمندسازی را محدود به کارگاه و دوره نکنیم بلکه طیف وسیع‌تری از فعالیت‌ها را در نظر بگیریم.

یکی از فعالیت‌هایی که پیش‌بینی شده بود و خوشحالم عرض کنم که الحمدلله به مرحله اجرا در آمد همین برنامه مشاهده آموزش همتایان است که در زبان انگلیسی Peer Observation of Teaching به آن اطلاق می‌شود. ابتدا بررسی متون انجام شد و مدل‌های مختلف در دنیا دیده شد و نهایتاً مناسب‌ترین آنها با توجه به شرایط ما در دانشگاه انتخاب شد. سپس جزئیات و دستورالعمل اجرایی مربوط به برنامه آماده شد و در جلسات با مدیران دفاتر توسعه آموزش بررسی شد و در نهایت بعد از بررسی شورای آموزشی دانشگاه به تصویب رسید.

بنابراین ما الان طرحی را داریم که بر اساس آن به‌طور مشخص این امکان فراهم شده است که بتوانیم از حضور افراد متبحر و با تجربه در کلاس‌ها و محیط‌های آموزشی برای توانمندسازی استفاده کنیم. در واقع به‌جای اینکه فقط در محیط‌های مدیریت‌شده مثل یک کارگاه در بحث توسعه آموزش و ارتقا کیفیت آموزش فکر کنیم، در محیط‌های واقعی‌تری مثل کلاس درس، محیط راند بالینی، اتاق عمل، درمانگاه، آزمایشگاه و فضاهای دیگر از این تجربه استفاده کنیم.

درواقع این طرح جدید نیست و بسیاری از اعضای هیئت علمی قدیمی‌تر ما این تجربه را دارند که در دورانی که هیئت علمی دانشگاه شدند همین شرایط برایشان فراهم شد. برخی از اعضای هیئت علمی با سابقه و اساتید در کلاس ما حاضر می‌شدند و به ما کمک و راهنمایی می‌کردند. ولی واقعیت این است که فرآیندی که در سنوات گذشته وجود داشت به تدریج فراموش شد و در سال‌های اخیر به‌طور غالب و برجسته در دانشگاه دیده نمی‌شود. هدف طرح ماه‌های احیای همان کاری است که در گذشته هم به شکلی انجام می‌شد که البته طبیعتاً ما آن را نظام‌مند کردیم و چارچوب مشخصی دادیم.

بنابراین اگر بخواهم به طور خلاصه ذکر کنم هدف برنامه ماه،

ارتقای کیفیت آموزش از طریق فراهم کردن فرصتی است که اعضای هیئت علمی با تجربه در محیط آموزشی هیئت علمی حضور پیدا کنند و بدون آن که مداخله مستقیم انجام دهند در ارتباط با اینکه چطور می‌شود این فعالیت آموزشی را ارتقا داد و کیفیت آن را بالاتر برد کمک کنند و مشاوره و راهنمایی بدهند.

به این ترتیب، هدف این برنامه ارزشیابی مدرسان و دادن نمره به عملکرد آنها نیست. آیا تضمین می‌کنید که واقعاً از نتایج آن به منظور ارزشیابی مثلاً هنگام ترفیع و ارتقا استفاده نشود؟
بنده اعلام می‌کنم که در این برنامه قرار نیست به کسی نمره داده شود و قرار نیست هیأت علمی ارزشیابی شوند. قرار نیست قضاوت خاصی در مورد اینکه استاد خوب یا بد عمل کرده است بشود. اما به‌رحال ممکن است این ذهنیت پیش آید که این‌طور گفته شده است اما بعداً زمانی که پرونده هیات علمی برای ارتقا مورد بررسی قرار می‌گیرد، همان کاری که گفته شده بود انجام نمی‌شود، مبنای کار قرار می‌گیرد. یعنی الان بگوییم که این طرح در راستای بهبود و ارتقای کیفیت است اما پس از مدتی در زمان بررسی پرونده همین نتایج را بر داریم و مبنای تصمیم‌گیری قرار دهیم.

ممکن است این بحث‌ها بین اعضای محترم هیات علمی مطرح شود و ما دقیقاً به همین خاطر برای اینکه این اطمینان خاطر به وجود بیاید که از نتیجه این مشاهده در آینده هیچ استفاده‌ای نخواهد شد، تمام تمهیدات را در نظر گرفتیم که اساس شرایط این موضوع اتفاق نیفتد. ما به این فکر کردیم که چگونه می‌توانیم این قضیه را تضمین کنیم و فکر کردیم بهترین راه این است که اساساً هیچ مستندی دست ما وجود نداشته باشد تا بتوان از آن استفاده کرد. به همین خاطر ما در این برنامه هیچ مستندی مربوط به محتوای آن مشاهده‌ای که اتفاق می‌افتد، نزد خودمان نگه نمی‌داریم. اساساً لازم نیست مشاهده‌گر نتیجه مشاهده را در فرمی پر کند و بعد آن فرم را تحویل دانشگاه بدهد تا ثبت شود. بنابراین تاکید می‌کنم هیچ‌گونه کاغذی از نتایج مشاهده و اتفاقاتی که در آن جلسه افتاده نزد دانشکده دانشگاه و جای دیگر نمی‌ماند و فکر می‌کنم که این بهترین تضمینی است وجود دارد. بحث قول‌های اخلاقی جای خودش محفوظ است اما تمهید ما این است که سیستم را طوری طراحی کرده‌ایم که امکان استفاده از نتایج در آینده وجود ندارد.



استفاده از این ابزار با هدف دیگری است. چیزی که من می‌توانم تعهد کنم، این است که برنامه‌ای که الان در جریان است، صرفاً جهت ارتقای کیفیت است و در هیچ کجا ثبت نمی‌شود و هیچ استفاده دیگری از آن امکان‌پذیر نیست. اتفاقاً اگر بخواهیم استفاده از مشاهده آموزش هم‌تایان را با هدف دیگری هم در دانشگاه به‌کار ببریم که مسلماً به این سمت خواهیم رفت، نقطه درست برای شروع و عزیمت به آن سمت همین استفاده از مشاهده آموزش هم‌تایان به‌صورت توانمندسازی و غیر ارزشیابی است، چراکه به این ترتیب به شکل درست و مناسبی بسترسازی و فراهم کردن مقدمات و رفع موانع اجرایی و فکری آن صورت می‌گیرد و آن استفاده ارزشیابی از این ابزار به‌صورت خام و نپخته در بستر دانشگاه جاری نمی‌شود.

کمی در مورد جزئیات و فرایند اجرای برنامه توضیح دهید. اگر یک عضو هیات علمی بخواهد در برنامه شرکت کند، چه کار باید بکند؟

واقعیت این است که ساده‌ترین حالت آن این است که اگر کسی بگوید من امتیاز توانمندسازی مربوط به این برنامه را نمی‌خواهم و فقط می‌خواهم از دیدگاه‌ها و نظرات یک مشاهده‌گر استفاده کنم، نیاز به هیچ تشریفات و چارچوبی نیست. کافی است فرد به سایت مرکز مطالعات و توسعه دانشگاه یا دفتر توسعه دانشکده و بیمارستان خودش مراجعه کند. در قسمت توانمندسازی در قسمت مربوط به برنامه ماه تمامی فرم‌ها و چک لیست‌ها قرار داده شده است. فرد می‌تواند از لیست مشاهده‌گری را انتخاب کند یا اصلاً به دلخواه از دوست و همکار خود دعوت کند تا در کلاس، راند یا اتاق عمل وی حضور پیدا کند و مشاهده آموزش هم‌تایان اتفاق بیافتد. پس این ساده‌ترین فرم برنامه است.

اما از جایی که ما می‌خواستیم این کار الزامی و اجباری نباشد و به صورت اختیاری باشد، باید برای فرهنگ‌سازی و تشویق کار می‌کردیم. پس این‌طور برنامه ریزی کردیم که برنامه ماه به عنوان یک فعالیت توانمندسازی شناخته شود و عضو هیئت علمی چه به عنوان مشاهده‌گر و چه به عنوان مشاهده‌شونده از این امتیاز برخوردار شوند. مستحضر هستید که بر اساس برنامه جامع توانمندسازی آموزشی که مصوب شورای دانشگاه است، هر عضو هیأت علمی آموزشی در مرتبه دانشیاری باید به ازای هر سال حداقل ۶ امتیاز توانمندسازی آموزشی داشته باشد. پس اگر عضو هیات علمی می‌خواهد که با شرکت در برنامه ماه، امتیاز مربوط به

اما یک مساله‌ای وجود دارد و آن اینکه مشاهده آموزش هم‌تایان چیز عجیبی نیست و در دانشگاه‌های مختلف دنیا سابقه دارد نه فقط به شکلی که ما در دستور کار قرار داده‌ایم در دانشگاه بلکه به اشکال مختلف. مدل‌هایی هم از بحث مشاهده آموزش هم‌تایان وجود دارد که از جنس ارزشیابی است. واقعیت این است که هر بار که ما این برنامه را با بزرگواران مطرح می‌کنیم، افراد زیادی هستند که می‌گویند که این طرح خیلی خوبی است پس چرا فقط در جهت ارتقای کیفیت باشد؟ بیایید از این طرح برای پذیرش و گزینش هیئت‌علمی هم استفاده کنیم. چون این مسئله بسیار مهم است تاکید می‌کنم که دوستان و اعضای محترم هیات علمی در جریان باشند برای مشاهده آموزش هم‌تایان، مدل‌های مختلفی در دنیا وجود دارد که ما در بررسی متون خود آنها را دیده‌ایم. مدل‌هایی هستند که در آنها هیأت علمی با مشاهده آموزش، مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد مثلاً موقعی که قرار است در دانشگاه جذب شود یا زمانی که قرار است ارتقای او بررسی شود. پاسخ ما به دوستان این است که ما از همه آنها اطلاع داریم اما چیزی که در این مرحله انتخاب کردیم این است که برنامه مشاهده آموزش هم‌تایان به عنوان ابزاری برای ارزشیابی نباشد و ابزاری برای ارتقا کیفیت باشد، ابزاری برای توانمندسازی باشد. زیرا ما تجربه و سابقه انجام این کار را به‌صورت ساختارمند و سیستماتیک در کشور نداریم. واقعیت این است که ذهنیت ما نسبت به این قضیه مناسب و مطلوب و مثبت نیست. به‌محض اینکه درباره ارزشیابی صحبت می‌کنیم، سوگیری‌ها مطرح می‌شود. بنابراین پس از رایزنی‌های مختلف صلاح را در این دیدیم که در این مرحله، مشاهده آموزش هم‌تایان را صرفاً و صرفاً برای ارتقا کیفیت پیاده کنیم. برداشت بنده این است که به‌مرور زمان با اعتمادسازی و کسب تجربه و مشخص کردن نقاط قوت و ضعف به سمتی پیش می‌رویم که از مشاهده آموزش هم‌تایان با روشمندی مشخص برای اهداف دیگری هم استفاده کنیم. توجه دارید که این مسئله‌ای نیست که الان من بتوانم آن را تأیید یا تکذیب کنم چراکه این مسیری است که پیش خواهد آمد و دانشگاه در آینده به این سمت حرکت خواهد کرد. چون مشاهده آموزش هم‌تایان یکی از ابزارهای قوی و مناسب برای ارزشیابی هم هست و در دنیا هم در حال استفاده است. البته قطعاً در آن موقع یک چارچوب و شیوه‌نامه جدید و اختصاصی می‌خواهد که طبق آن باید عمل شود و الزاماً هم جایگزین این برنامه نمی‌شود بلکه



توانمندسازی به وی تعلق بگیرد، لازم است که مسیر مشخصی را طی کند. به این صورت که با دفتر توسعه دانشکده یا بیمارستان محل فعالیتش هماهنگ کند و از بین فهرست موجود مشاهده گران کسی را که خودش مایل است انتخاب کند. پیشنهاد ما این است که دو نفر را انتخاب کند چرا که ممکن است تنظیم زمان برای افراد امکان‌پذیر نباشد. دفتر توسعه دانشکده یا بیمارستان مربوطه این هماهنگی را انجام می‌دهد. یعنی از مشاهده گری که خود فرد انتخاب کرده است، دعوت می‌کند و هماهنگی‌ها را صورت می‌دهد. راهنماهایی هم تدوین شده است که در اختیار مشاهده‌گر و مشاهده شونده قرار می‌گیرد.

پس از جلسه مشاهده، مشاهده‌گر و مشاهده شونده جلسه کوتاهی با هم برگزار می‌کنند و بازخورد ارائه می‌شود. همان‌طور که قبلاً گفتم، هیچ کاغذ یا مستندی که نتایج مشاهده در آن باشد، به دفتر توسعه تحویل داده نمی‌شود. تنها فرمی که در آن گزارش شده است که جلسه چه زمانی و در چه مکانی برگزار شده است، بدون ذکر هیچ جزئیاتی تحویل داده می‌شود که هدف از جمع‌آوری آن صدور گواهی و تخصیص امتیاز توانمندسازی است.

قابل ذکر است به دلیل این که این برنامه جدید است، از همه بزرگوارانی که در این طرح شرکت می‌کنند، خواهشمندیم به ما بازخورد دهند به همین خاطر فرم نظرسنجی تهیه شده است که از اساتیدی که در این طرح شرکت کرده‌اند، چه به‌عنوان مشاهده شونده و چه به‌عنوان مشاهده‌گر، خواهشمندیم که این فرم‌ها را که به‌صورت آنلاین برایشان ارسال می‌شود، تکمیل کنند.

منظور از مشاهده گران چیست؟ آیا هر کسی می‌تواند به‌عنوان مشاهده‌گر در جلسه مدرس دیگری حاضر شود؟

اگر فرد بخواهد به‌طور رسمی وارد این برنامه شود و از امتیاز توانمندسازی آموزشی که در نظر گرفته شده است، استفاده کند، باید از میان فهرست موجود مشاهده‌گران را انتخاب کند. البته قطعاً افراد برجسته دیگری هم هستند اما فعلاً در این مرحله از برنامه وارد نشده‌اند یا خودشان تمایل نداشته‌اند که وارد طرح بشوند. این بدین معنی نیست که کسانی که اسمشان در این لیست نیست، افراد برجسته‌ای از لحاظ آموزشی نیستند. بلکه ما در گام اول به این خاطر که

بتوانیم کار را مدیریت کنیم، تعداد محدودی از اسامی اعضای هیأت علمی را از دانشکده‌ها خواستیم و آنها هم از میان اعضای هیأت علمی که سوابق آموزشی برجسته‌ای دارند و بر اساس نتایج ارزشیابی یا بر اساس جوایز یا جشنواره‌هایی که بوده، شناخته شده هستند، افرادی را به ما معرفی کردند. ما از آنها دعوت کردیم و هریک از آنها در یک نشست آموزشی و آشنایی حدود ۲ تا ۲/۵ ساعته شرکت کردند و در جریان برنامه، اهداف و روند اجرا و فرم‌هایی که باید تکمیل شوند، قرار گرفتند. وقتی این مسیر صورت گرفت و اعلام موافقت کردند که ما در خدمتشان باشیم، وارد فهرست مشاهده گران شدند و از رئیس دانشکده مربوطه حکم گرفتند. اگر کسی بخواهد از امتیاز آموزشی توانمندسازی این برنامه استفاده کند، در واقع باید از این افراد انتخاب کند که فهرستشان در سایت مرکز مطالعات و توسعه آموزش و دفاتر قرار دارد. اما اگر کسی بخواهد بدون توجه به این امتیاز و به صورت غیررسمی از این کار بهره‌مند شود و تمایلی به استفاده از امتیاز آن نداشته باشد، مثلاً می‌گوید من فقط دوست دارم کسی سر جلسه یا کارگاه من بیاید و برنامه و عملکرد آموزشی من را ببیند و بازخورد دهد، در این صورت از حضور هر کسی می‌تواند استفاده کند ولی طبیعتاً در این صورت دیگر به ایشان امتیازی تعلق نخواهد گرفت. نکته قابل توجه این که این فهرست شامل مشاهده‌گران دانشکده‌های مختلف و گروه‌های مختلف است و لازم نیست حتماً مشاهده‌گر از گروه هیأت علمی مربوطه باشد. بلکه می‌تواند از گروه دیگری نیز باشد. اما چون انتخاب به عهده خود هیأت علمی است، خودشان به لحاظ سنخیت رشته‌ای یا سنخیت موضوعی می‌توانند انتخاب کنند که چه کسی را پیشنهاد دهند تا مشاهده‌گرشان شود. ممکن است این فرد از گروه و دانشکده خودشان یا دانشکده و گروه دیگری باشد که این امر در شیوه‌نامه دیده شده است و منعی ندارد.

دفاتر توسعه در این برنامه چه نقشی دارند؟

واقعیت این است که ما قصد داشتیم در انجام این کار سهولت ایجاد کنیم و لازم نباشد افراد به مرکز مطالعات مراجعه کنند که خوب بالاخره از لحاظ اداری و از لحاظ مسافت می‌تواند سخت باشد. از طرف دیگر هدف ما فعال شدن دفاتر توسعه



برجسته‌ای هستند و اتفاقاً به دلیل اطمینانی که از عملکرد خودشان دارند و تمایلی که برای بهتر شدن دارند، وارد این برنامه می‌شوند. در همین مدت کوتاه اجرایی شدن برنامه هم بسیاری از بزرگواران و اساتیدی که تجربه و تسلط آموزشی بسیار خوبی داشته‌اند وارد این برنامه شده‌اند از جمله شخص رییس دانشگاه که ابراز تمایل کردند که در این برنامه شرکت کنند و بازخوردهای بسیار خوبی هم در پایان آن به ما منعکس کردند و جا دارد از این پیشگامی ایشان هم نهایت تشکر را داشته باشیم یا دوستان دیگری که قبول زحمت کردند و در این برنامه شرکت کردند. بنابراین یک تلاش دسته‌جمعی در اطلاع‌رسانی عمومی، هم در سطح دانشگاه و هم در سطح دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی لازم است تا کمک کنیم این ابهام رفع شود.

نکته دوم اینکه در راهنمایی که برای این برنامه تهیه کرده‌ایم، به خود اعضای هیئت علمی هم پیشنهاد شده حتماً در ابتدای جلسه آموزشی خود برای دانشجویان توضیح بدهند که این طرح با چه هدفی صورت می‌گیرد، طرح اساساً چیست و به چه شکلی پیش می‌رود. این را هم فکر می‌کنیم که کمک می‌کند که این نگرانی و دغدغه اعضای هیئت علمی رفع شود و حتی برای دانشجویانی که ممکن است کمی ابهام پیدا کنند رفع ابهام شود.

نکته دیگری هست که بخواهید با مخاطبان در میان بگذارید؟

من هم به‌نوبه خودم از شما تشکر می‌کنم و امیدوارم که همه‌ی ما دست‌به‌دست هم دهیم و از این فرصت استفاده کنیم و آن را فرصت مغتنمی بدانیم که فضای توانمندسازی آموزشی را محدود به کارگاه‌ها و کلاس‌های رسمی و دوره‌ها نکنیم؛ بلکه در محیط واقعی ببریم و از افرادی که تجربه زیادی دارند و در عمل این فوت و فن‌ها را پیاده کرده‌اند و توانسته‌اند معلمان برجسته‌ای باشند، استفاده کنیم تا آن شاء‌الله همه ما بتوانیم از فواید آن بهره‌مند شویم. من فکر می‌کنم اگر ما وارد این برنامه شویم، این کار این قدر نیکی و خیرات به همراه دارد که با علاقه بیشتری به دنبال تکرار آن خواهیم رفت. همه ما معلم دانشگاه هستیم و دوست داریم که آموزش خود را با کیفیت بهینه ارائه کنیم و برنامه ماه در این مسیر مسلماً به ما کمک خواهد کرد. ▲

آموزش در فعالیتهای توانمندسازی است. بنابر این طبق هماهنگی که با دفاتر صورت گرفته هر کدام کارشناسی را معرفی کردند که دوره توجیهی برای آنها برگزار شده و با برنامه آشنایی دارند و تمام هماهنگی‌ها را انجام می‌دهند. اعضای هیئت علمی می‌توانند با آنها تماس بگیرند. در پوستری که برای معرفی برنامه ماه در سطح دانشگاه نصب شده و برای گروه‌ها و بیمارستان‌ها ارسال شده است، شماره تلفن‌های دفاتر را قید کرده‌ایم. بنابراین نقش دفاتر توسعه در واقع این است که واسطه انجام این فرایندها هستند. ضمن این که در مرحله‌ای از طراحی برنامه نیز ما از نظرات و بازخوردهای آنها استفاده کردیم.

به نظر شما این برنامه می‌تواند باعث واکنش دانشجویانی شود که سر کلاس درس هستند یا مثلاً در بخش و درمانگاه حضور دارند؟

در دنیا هم به همین شکل است به خصوص در جایی که فرهنگ قبلی این کار وجود ندارد و اولین بار انجام می‌شود ممکن است این مشکل پیش بیاید. به هر حال اگر به یک باره دانشجویان مواجه شوند با این که یک نفر هیات علمی بر سر کلاس علمی دیگر حاضر شده و بدون هیچ گونه توضیحی یک گوشه نشسته و ناظر اتفاقات است طبیعی است که در این شرایط دانشجو تعجب کند یا نگران شود یا فکر کند چه اتفاقی افتاده است؟ آیا دانشگاه کسی را فرستاده است تا بالای سر کلاس هیأت علمی باشد؟ آیا به کیفیت آموزش کلاس وی تردید دارند؟ برنامه ماه فعلاً در دانشگاه ما جدید است بنابر این احتمال وجود دارد و امر غریبی نیست. جاهای دیگر هم همین طور بوده است. به همین دلیل است که اولاً ما سعی می‌کنیم که اطلاع‌رسانی کنیم. اقدامات توجیهی می‌تواند کمک کند. ضمن اینکه اطلاع‌رسانی‌های عمومی از قبیل همین مصاحبه که ما امیدواریم دانشجویان عزیز ما هم آن را مطالعه کنند و در جریان قرار بگیرند می‌تواند خیلی مؤثر باشد، دانشکده‌هایی هم بوده‌اند که برای دانشجویانشان جلسه توجیهی برگزار کرده‌اند تا بدانند که این طرح برای افرادی نیست که ایراد دارند. اتفاقاً بر اساس تجربه ما، کسانی که وارد این برنامه می‌شوند کسانی هستند که معلمان بسیار خوب و

