



وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
معاونت آموزشی

برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی

معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

زمستان ۱۴۰۰



فهرست مطالب

۳ مقدمه
۴ بخش یک: کلیات
۵ ۱-۱. جایگاه و اهمیت تعالی و بهره‌وری
۶ ۲-۱. تعریف مفاهیم
۷ ۳-۱. سطوح بهره‌وری در آموزش عالی نظام سلامت
۸ ۴-۱. اولویت‌های راهبردی معاونت آموزشی با رویکرد عدالت، تعالی و بهره‌وری
۸ ۵-۱. ارزش‌های حاکم در عدالت، تعالی و بهره‌وری
۸ ۶-۱. اصول و تفکر حاکم در برنامه‌های عدالت، تعالی و بهره‌وری
۹ ۷-۱. ارکان برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی
۱۰ بخش دو: ساختار برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری
۱۱ ۱-۲. شورای کشوری عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی
۱۲ ۲-۲. کارگروه‌های تخصصی کشوری
۱۳ ۳-۲. کمیته‌های کلان مناطق
۱۴ ۴-۲. کارگروه‌های دانشگاهی
۱۵ بخش سه: فرایندهای برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری
۱۶ ۱-۳. چارچوب برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها
۱۷ ۲-۳. نمونه‌هایی از اقدامات راهبردی ارتقای عدالت، تعالی و بهره‌وری
۱۸ بخش چهار: فرهنگ عدالت، تعالی و بهره‌وری
۲۰ بخش پنج: سیستم اطلاعات مدیریت عدالت، تعالی و بهره‌وری



مقدمه

آموزش عالی در نظام سلامت رکن اساسی در پیشرفت همه جانبه کشور و یکی از مهم‌ترین ارکان اجتماعی است که مسئولیت تربیت و تأمین منابع انسانی کارآمد و متعهد بخش سلامت را بر عهده دارد. نظام‌های آموزش عالی سهم قابل توجهی از بودجه کشور را به خود اختصاص داده و نقش مؤثری در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه و گسترش عدالت بر عهده دارند. اطمینان از وجود عدالت و کیفیت مطلوب عملکرد نظام آموزش عالی به منظور بهره‌برداری موثر از منابع انسانی، مالی و فیزیکی و جلوگیری از اتلاف منابع در دنیای آینده؛ ضرورتی انکارناپذیر است. آموزش عالی حوزه سلامت، ماموریتی خطیر و بی‌بدیل در جهت شناخت نیازهای ملی و منطقه‌ای بر عهده دارد. تعالی در این حوزه، نیازمند تغییر در دیدگاه نظام آموزشی، توجه به آینده آموزش، عزم بر اجرای سیاست‌ها و اهداف آموزشی با توانمندسازی و فراهم نمودن ملزومات آموزش عادلانه، یکپارچه و کاربردی در جهت رفع نیازهای جامعه است.

اهداف کلان معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی؛ گسترش عدالت، حکمرانی پاسخگو، تربیت نیروی انسانی توانمند و متعهد در راستای گره‌گشایی مشکلات حوزه سلامت، بازنگری و ارائه برنامه‌های آموزشی نوین با رویکرد کارآفرینی، پاسخگویی اجتماعی، سلامت معنوی و همگرایی، نیل به مرجعیت علمی و سرآمدی در منطقه، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی، ارتقای نشاط و خلاقیت در محیط‌های دانشگاهی را شامل می‌شود. در دهه‌های گذشته برنامه‌های متعددی از جمله برنامه ارتقای کیفیت آموزش، ایجاد قطب‌های آموزشی، فرایند جذب، ارزشیابی، توانمندسازی و ارتقای اعضای هیات علمی، نظام اعتباربخشی آموزشی و برنامه‌های تحول و نوآوری در معاونت آموزشی وزارت بهداشت، طراحی و تا حدی اجرایی شده است. عملیاتی نمودن و تداوم این برنامه‌ها نیازمند تعالی‌بخشی و ارتقای بهره‌وری و استفاده بهینه از امکانات و ظرفیت‌ها در راستای اصل اساسی عدالت آموزشی است. لذا به منظور سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی موثر در جهت نیل به اهداف کلان وزارت بهداشت، «**برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی**» تدوین شده است. گسترش و ترویج تفکر تعالی و بهره‌وری، ضمن شناسایی و ریشه‌یابی زمینه‌هایی که پیشرفت قابل قبول حاصل نشده به اجرایی نمودن برنامه‌های معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کمک شایانی می‌نماید. با توجه به تدوین و اجرای طرح عدالت و تعالی نظام سلامت در وزارت بهداشت، درمان و آموزش، برنامه حاضر در راستای برنامه وزارت متبوع تدوین شده است.

بخش یک: کلیات



۱-۱. جایگاه و اهمیت تعالی و بهره‌وری

مطابق بند الف ماده ۵ قانون برنامه ششم توسعه «دستگاه‌های اجرایی برای محور قرار دادن رشد بهره‌وری در اقتصاد ضمن اجرایی نمودن چرخه مدیریت بهره‌وری در مجموعه خود، تمهیدات لازم را برای عملیاتی نمودن این چرخه در واحدهای تحت تولید خود با هماهنگی سازمان ملی بهره‌وری ایران فراهم نموده و گزارش سالانه را به آن سازمان ارائه نمایند». برای دستیابی به اهداف کمی بهره‌وری در برنامه ششم توسعه، لازم است دستگاه‌های اجرایی مجموعه‌ای از برنامه‌های اجرایی و فعالیت‌های نظام‌مند طراحی و اجرا نمایند که مستقیم یا غیرمستقیم منجر به ارتقای بهره‌وری بخش‌های اقتصادی بشود.

در برنامه‌های چهارم تا ششم توسعه، تحقق حدود یک سوم از رشد اقتصادی کشور از محل ارتقای بهره‌وری کل عوامل تولید هدف‌گذاری شده اما اقتصاد ایران در دستیابی به این هدف ناموفق عمل کرده است. تفکر منبع‌محور طی چند دهه اخیر مانع از تقویت سازوکارهای استفاده موثر از منابع تولید شده است. ارتقای بهره‌وری مستلزم ارتقای کیفیت منابع و بهبود توان مدیریت است. نتایج بررسی‌های انجام شده در حوزه رقابت‌پذیری و بهره‌وری اقتصاد ایران حاکی از پایین بودن کارایی سرمایه، قدیمی بودن شیوه‌های مدیریتی در کنار نامناسب بودن محیط نهادی و سیاست‌های ناپایدار اقتصادی است. اهتمام به موضوع ارتقای بهره‌وری در اقتصاد ملی، علاوه بر قانون برنامه ششم توسعه، در بسیاری از سیاست‌های کلی نظام، به ویژه سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی قرار گرفته است و به نحوی می‌توان مفاد سیاست‌های کلی اقتصاد مقاومتی را به صورت مستقیم و غیرمستقیم در ارتباط با مفاهیم بهره‌وری به شمار آورد.

کلیه دستگاه‌های اجرایی کشور مطابق با مواد سه و پنج قانون برنامه ششم توسعه و برنامه نهم از برنامه جامع اصلاح نظام اداری نسبت به تحقق سهم ۳۵ درصدی بهره‌وری در رشد اقتصادی کشور، استقرار چرخه مدیریت بهره‌وری در سطح دستگاه‌های اجرایی، تدوین برنامه‌های عملیاتی ارتقای بهره‌وری و استقرار نظام اندازه‌گیری کارایی و بهره‌وری در سطح دستگاه‌های اجرایی و واحدهای عملیاتی مکلف هستند. با وجود تاکید و تامل بسیار بر موضوع بهره‌وری در بخش عمومی کشور مجموعه عواملی مانع تحقق آن هستند که می‌توان به توان مدیریتی پایین و غلبه رویکرد منبع‌محور، پایین بودن کارایی سرمایه، نامساعد بودن محیط نهادی و ناپایداری اقتصادی اشاره نمود.



۱-۲. تعریف مفاهیم

- **وزارت بهداشت:** منظور «وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» است.
- **معاونت آموزشی:** منظور «معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی» است.
- **دانشگاه:** هر یک از دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی و موسسات وابسته به وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی کشور که طبق مقررات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی عمل می‌کند.
- **کلان منطقه آمایشی:** نظام آموزش عالی سلامت کشور به منظور توزیع عادلانه منابع، ایجاد فرصت‌های برابر، توزیع مأموریت آموزشی، نیروی انسانی متخصص مورد نیاز، جلوگیری از فعالیت‌های تکراری، استفاده از مزیت‌های منطقه‌ای، تمرکززدایی و جلوگیری از تجمع امکانات، انتقال قدرت تصمیم‌گیری، مشارکت دانشگاه‌ها در موضوعات ملی و فرااستانی؛ از نظر آمایش سرزمینی به ۱۰ کلان منطقه طبقه‌بندی شده است.
- **عدالت آموزشی:** عدالت آموزشی یعنی بهره‌مندی همه استعدادها و کشورهای کشور از امکانات آموزشی متناسب با نیاز آنان. عدالت در جامعه زمانی محقق می‌شود که عدالت آموزشی در آن جامعه برقرار باشد.
- **بهره‌وری:** بهره‌وری مفهومی شامل دو مقوله کارایی و اثربخشی در کنار یکدیگر است. به عبارتی بهره‌وری مفهومی دو بعدی است که به هدف و مسیر هر دو توجه دارد. از یک سو، مفید و مؤثر بودن فعالیت‌ها در دستیابی به اهداف ترسیمی ارزیابی شده و از سوی دیگر بازده فعالیت مطرح می‌شود. اثربخشی، میزانی که فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده تحقق یافته و نتایج برنامه‌ریزی شده به دست آمده‌است. کارایی به رابطه میان نتیجه به دست آمده و منابع استفاده شده می‌پردازد.
- **برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی:** برنامه‌ای است که مبتنی بر عدالت به عنوان هدف نهایی نظام سلامت تدوین شده است و تعالی و اثربخشی و کارایی در راستای نیل به اهداف معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی را مورد توجه قرار می‌دهد و زمینه ارتقای بهره‌وری در این معاونت را فراهم می‌آورد.
- **شورای کشوری عدالت، تعالی و بهره‌وری در نظام آموزش علوم پزشکی:** مجموعه‌ای است که در جهت تحقق اهداف برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در معاونت آموزشی وزارت بهداشت تشکیل می‌گردد. دبیرخانه شورای کشوری، در شورای عالی برنامه‌ریزی آموزش علوم پزشکی مستقر است.
- **کارگروه تخصصی کشوری:** مجموعه‌ای است که در جهت دستیابی به اهداف شورای کشوری عدالت، تعالی و بهره‌وری در نظام آموزش علوم پزشکی در حوزه‌های تخصصی و موضوعی فعالیت دارند. این کارگروه‌ها در معاونت آموزشی وزارت بهداشت تشکیل می‌گردد.
- **کمیته کلان مناطق:** مجموعه‌ای است که در راستای تحقق اهداف شورای کشوری عدالت، تعالی و بهره‌وری، در کلان منطقه با مشارکت دانشگاه/دانشکده‌های آن کلان منطقه تشکیل می‌گردد.
- **کارگروه دانشگاهی:** مجموعه‌ای است که در راستای تحقق اهداف کمیته کلان مناطق، در دانشگاه/دانشکده‌ها تشکیل می‌گردد.

۱-۳. سطوح بهره‌وری در آموزش عالی نظام سلامت

بهره‌وری در آموزش عالی نظام سلامت کشور دارای پنج سطح بین‌المللی، ملی، دانشگاهی، گروهی و فردی است که تعاریف آن به شرح ذیل است:

۱. سطح بین‌المللی: وزارت بهداشت با سیاست‌گذاری‌های مناسب مبتنی بر اسناد بالادستی، به‌ویژه بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی با نظارت و پایش بر اجرای سیاست‌های بین‌المللی‌سازی در دانشگاه‌های منتخب، امکان حضور فعال هیات علمی، نخبگان دانشگاهی و دانش‌آموختگان داخل کشور را در عرصه بین‌المللی فراهم می‌نماید. همسایگان، کشورهای اسلامی و جمعیت قابل توجهی از پژوهشگران ایرانی خارج از کشور ظرفیت‌های قابل توجهی هستند که با همکاری وزارت بهداشت و سایر سازمان‌ها و موسسات ذیربط می‌توان از آنها در بین‌المللی‌سازی آموزش عالی در حوزه سلامت بهره گرفت. با استفاده از این ظرفیت‌ها و پرورش نیروی‌های انسانی مناسب این امکان وجود دارد که اساتید برجسته و فرهیختگان دانشگاهی کشور در سطوح مدیریتی نهادهای بین‌المللی نظیر سازمان بهداشت جهانی، انجمن‌های علمی بین‌المللی و... قرار گیرند. استفاده از ظرفیت حضور اساتید برجسته دانشگاه‌های برتر جهان در قالب همکاری‌های آموزشی از دیگر فعالیت‌های حائز اولویت وزارت بهداشت در امر بین‌المللی‌سازی آموزش علوم پزشکی است. جذب دانشجوی بین‌المللی به‌ویژه در سطح تحصیلات تکمیلی از طریق حمایت و تسهیل پذیرش آنها با در نظر داشتن برنامه‌های بلند مدت، فرصت ویژه‌ای برای آموزش عالی حوزه سلامت است.

۲. سطح ملی: وزارت بهداشت مسئولیت تربیت نیروی انسانی متخصص، متعهد، کارآمد و کارآفرین را بر عهده دارد. با توجه به نیازهای ملی و منطقه‌ای ضروری است با نگرش نقادانه و خلاق در جهت حل مشکلات موجود و تولید و غنی‌سازی دانش و فرهنگ کشور اقدام نماید. معاونت آموزشی در جهت توسعه پایدار و هدفمند علمی در حوزه آموزش عالی سلامت با کلیه معاونت‌های وزارت بهداشت و سازمان‌ها و نهادهای ذیربط در داخل و خارج از وزارت بهداشت همکاری خواهد کرد تا سرآمدی و کسب مرجعیت علمی در افق ۱۴۰۴ محقق گردد. در راستای نیل به اهداف فوق؛ سند چشم‌انداز ۲۰ ساله جمهوری اسلامی ایران، بیانیه گام دوم انقلاب، سیاست‌های ابلاغی مقام معظم رهبری در نظام سلامت، نقشه جامع علمی کشور و سایر اسناد بالادستی مورد استناد خواهند بود.

۳. سطح دانشگاهی: در راستای سیاست‌های ابلاغی وزارت بهداشت و اسناد بالادستی؛ سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در جهت تامین و حفظ کارایی و اثربخشی، با نگاه ویژه به تعالی سازمانی بر اساس اصول حاکم بر جامعه و اشاعه فرهنگ اصیل اسلامی و ایرانی در سطح دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی کشور، سازمان‌ها و نهادهای ذیربط وزارت بهداشت مورد هدف است.

۴. سطح گروهی: توجه به نگرش اعضای هیات علمی، کارکنان و دانشجویان و تعامل مثبت گروه‌های آموزشی و دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی کشور، سازمان‌ها و نهادهای ذیربط وزارت بهداشت بر اساس سیاست‌ها و برنامه‌های دانشگاه مربوطه مورد توجه خواهد بود.

۵. سطح فردی: توانمندسازی نیروی انسانی با توجه به آرمان‌ها و ارزش‌های حاکم بر جامعه اسلامی انجام خواهد شد و در این راستا به اصولی نظیر پویایی، ارزش آفرینی، سلامت معنوی، اخلاق و تعهد حرفه‌ای، کارآفرینی، پاسخگویی اجتماعی و مشارکت در فرایندهای اجرایی توجه خواهد شد.

۴-۱. اولویت‌های راهبردی معاونت آموزشی با رویکرد عدالت، تعالی و بهره‌وری

معاونت آموزشی در راستای تحقق عدالت، تعالی و بهره‌وری در اولویت‌های راهبردی زیر گام برمی‌دارد:

۱. تربیت نیروی انسانی متعهد، متخصص، کارآفرین و پاسخگو به نیازهای جامعه
۲. دستیابی به مرجعیت علمی و سرآمدی در منطقه
۳. بین‌المللی‌سازی آموزش عالی حوزه سلامت
۴. نهادینه کردن نظام مدیریت جامع کیفیت آموزش علوم پزشکی
۵. توسعه و گسترش عادلانه و نیازمحور آموزش علوم پزشکی
۶. توسعه روش‌های نوین و فناوری‌های پیشرفته در آموزش علوم پزشکی

۵-۱. ارزش‌های حاکم در عدالت، تعالی و بهره‌وری

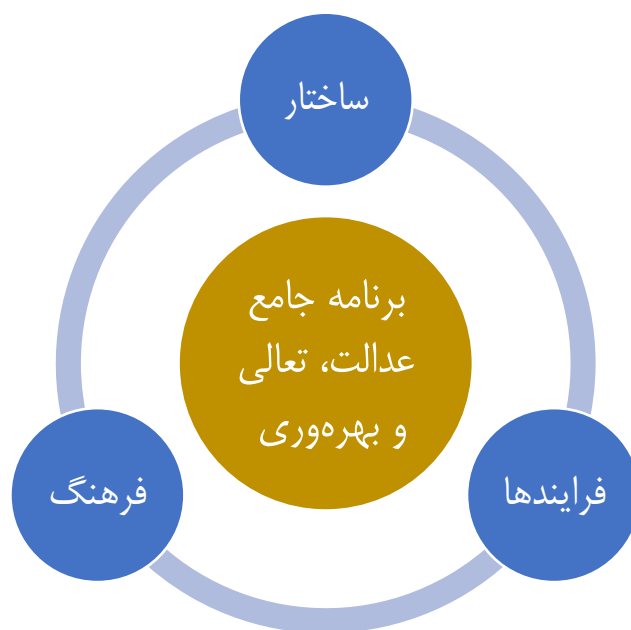
۱. تعالی سازمانی و کیفیت‌گرایی
۲. پاسخگویی اجتماعی
۳. اخلاق‌گرایی و تعهد حرفه‌ای
۴. عدالت آموزشی و محرومیت‌زدایی
۵. همگرایی و ماموریت‌گرایی

۶-۱. اصول و تفکر حاکم در برنامه‌های عدالت، تعالی و بهره‌وری

۱. اتکا به اسناد بالادستی و استفاده از خرد جمعی
۲. روشمندی و برنامه‌محوری
۳. بهره‌گیری از رویکردهای دوسویه پایین به بالا و بالا به پایین
۴. تفکر سیستمی و تفکر نقاد

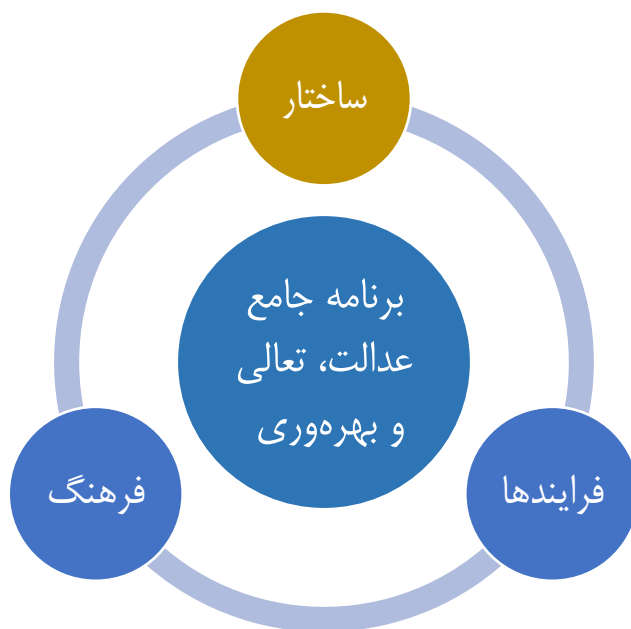
۱-۷. ارکان برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی

نظام جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی دارای سه رکن ساختار، فرایندها و فرهنگ است. ساختار به تشکیلات هدایت کننده برنامه‌ها اشاره دارد. فرایندها به نظامات و روندهای برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت می‌پردازد. فرهنگ به ایجاد روحیه حمایت، ترویج و انگیزش عدالت، تعالی و بهره‌وری و نهادینه‌سازی آن در سازمان و برنامه‌ها اشاره دارد. در کنار این سه رکن، وجود سیستم اطلاعات مدیریت برای نظارت و پیشبرد آگاهانه و مبتنی بر شواهد برنامه‌ها، حائز اهمیت زیادی است.

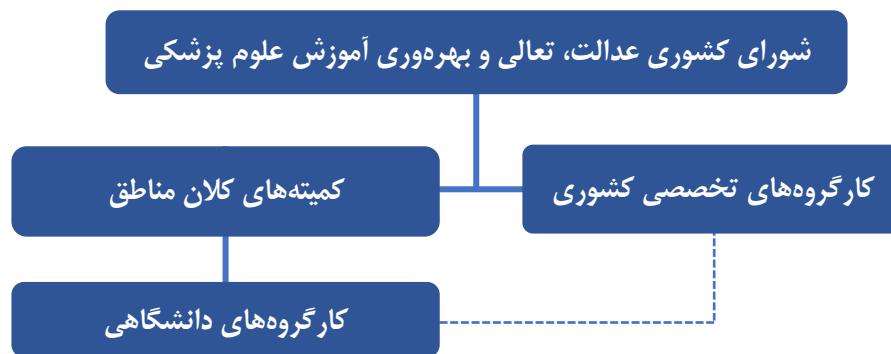


بخش دو:

ساختار برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری



با هدف اجرایی نمودن سیاست‌ها و راهبردهای برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی، شورای کشوری عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی، کارگروه‌های تخصصی کشوری، کمیته‌های کلان مناطق و کارگروه‌های دانشگاهی تشکیل می‌گردد. شورای کشوری و کارگروه‌های تخصصی کشوری در وزارت بهداشت تشکیل می‌شوند. کمیته کلان مناطق در هر کلان منطقه تشکیل شده و کارگروه‌های دانشگاهی در دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی ایجاد می‌گردد.



۱-۲. شورای کشوری عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی

شورای کشوری عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی، عالی‌ترین نهاد در تشکیلات عدالت، تعالی و بهره‌وری حوزه معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی است. ریاست این شورا را معاون آموزشی وزارت متبوع بر عهده دارد.

۱-۱-۲. ترکیب شورای کشوری

۱. معاون آموزشی وزارت بهداشت به عنوان رئیس شورا
 ۲. پنج نفر از مدیران یا دبیران حوزه آموزشی به انتخاب معاون آموزشی وزارت متبوع
 ۳. پنج نفر از اعضای هیات علمی صاحب‌نظر و فعال به انتخاب معاون آموزشی وزارت متبوع
- تبصره: یک نفر از مدیران یا دبیران حوزه آموزشی به عنوان نایب رئیس و یک نفر به عنوان دبیر شورا انتخاب می‌گردد. حسب ضرورت می‌توان با تأیید رئیس شورا نسبت به دعوت صاحب‌نظران مرتبط با موضوعات اقدام شود.

۲-۱-۲. وظایف شورای کشوری

۱. تدوین سیاست‌ها کلان در زمینه عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی
۲. تدوین راهبردهای کلان در زمینه عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی
۳. پایش و نظارت بر عملکرد کارگروه‌های تخصصی کشوری و کمیته‌های کلان مناطق

شرح وظایف رئیس شورا:

۱. انتخاب و معرفی اعضای شورا

۲. انتخاب و معرفی نایب رئیس و دبیر شورا
۳. ابلاغ مصوبات شورا به بخش‌های مرتبط و پیگیری آن‌ها
۴. انتخاب و معرفی اعضا، رئیس و دبیر کارگروه‌های تخصصی
۵. انتصاب روسای کمیته‌های کلان مناطق

تبصره: در صورت عدم حضور رئیس شورا، نایب رئیس مسئولیت جلسات را بر عهده خواهد داشت.
شرح وظایف دبیر شورا:

۱. تهیه و تنظیم دستور جلسات با هماهنگی رئیس شورا
۲. تدوین صورت‌جلسات، ثبت و پیگیری مصوبات شورا
۳. تهیه و تدوین آمار و اطلاعات و گزارش عملکرد شورا
۴. شرکت در کارگروه‌های تخصصی کشوری حسب مورد

۲-۲. کارگروه‌های تخصصی کشوری

کارگروه‌های تخصصی کشوری بر اساس اقدامات پیش‌بینی شده برای دستیابی به اهداف کلان برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی، معاونت آموزشی تشکیل می‌گردد.

۲-۲-۱. ترکیب کارگروه‌های تخصصی کشوری

۱. رئیس کارگروه
 ۲. دبیر کارگروه
 ۳. پنج نفر از اعضای هیات علمی و یا مدیران ستادی به پیشنهاد رئیس کارگروه
- تبصره ۱: رئیس، دبیر و اعضای کارگروه با ابلاغ معاون آموزشی وزارت (رئیس شورای کشوری) منصوب می‌گردند.
تبصره ۲: حسب ضرورت و با تأیید رئیس کارگروه می‌توان از مدیران و اعضای هیات علمی دیگر معاونت‌های وزارت بهداشت و سایر سازمان‌ها و موسسات ذیربط خارج از وزارت بهداشت به عنوان عضو مدعو در کارگروه‌ها استفاده نمود.

۲-۲-۲. وظایف کارگروه‌های تخصصی کشوری

۱. تشکیل کارگروه متناظر در دانشگاه/دانشکده‌ها حسب ظرفیت موجود به پیشنهاد دبیر کارگروه کلان منطقه و تأیید رئیس شورای کشوری
۲. تدوین برنامه عملیاتی مبتنی بر اهداف تبیین شده در شورای کشوری
۳. تعیین موضوعات تخصصی و دسته‌بندی برنامه‌ها بر اساس ظرفیت و ماموریت دانشگاه/دانشکده‌ها
۴. تعیین شاخص‌های کلیدی در حوزه‌های تخصصی

۵. استفاده از ظرفیت‌های علمی - تخصصی در سطح دانشگاه/ دانشکده‌ها و سازمان‌ها و موسسات ذیربط وزارت بهداشت برای ارائه راهکارهای نوآورانه به منظور نیل به اهداف ابلاغی از سوی شورای کشوری
۶. تشکیل منظم جلسات با دبیران کارگروه‌های متناظر کلان مناطق به منظور ارزیابی عملکرد
۷. معرفی یک عضو از هر کارگروه متناظر به عنوان مسئول هماهنگی و رابط در کمیته کلان مناطق

شرح وظایف رئیس کارگروه:

۱. معرفی اعضای کارگروه
۲. ارائه گزارش عملکرد منظم به شورای کشوری
۳. ابلاغ مصوبات کارگروه به بخش‌های مرتبط و پیگیری آن‌ها
۴. نظارت بر عملکرد کارگروه‌های دانشگاهی

شرح وظایف دبیر کارگروه:

۱. تهیه و تنظیم دستور جلسات با هماهنگی رئیس کارگروه
۲. تدوین صورت‌جلسات، ثبت و پیگیری مصوبات جلسه
۳. تهیه و تدوین آمار و اطلاعات و گزارش عملکرد کارگروه

۳-۲-۲. عناوین کارگروه‌های تخصصی کشوری

۱. کارگروه مرجعیت علمی و آینده‌نگاری
۲. کارگروه بین‌المللی‌سازی آموزش علوم پزشکی
۳. کارگروه پاسخگویی اجتماعی و عدالت آموزشی
۴. کارگروه همگرایی در تعالی علوم و فناوری‌های پیشرفته
۵. کارگروه اخلاق، سلامت معنوی و تعهد حرفه‌ای در آموزش علوم پزشکی
۶. کارگروه مدیریت جامع کیفیت در آموزش علوم پزشکی
۷. کارگروه کارآفرینی و کسب‌وکارهای دانش‌بنیان در آموزش علوم پزشکی
۸. کارگروه نظام اعتباربخشی ملی و تدوین استانداردهای آموزشی
۹. کارگروه توسعه آموزش و فناوری‌های نوین ارتقای یادگیری
۱۰. کارگروه اقتصاد آموزش

۳-۲. کمیته‌های کلان مناطق

کمیته کلان مناطق، رکن موثر اجرای برنامه‌های عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی در سطح کلان مناطق است. تشکیل تمامی کارگروه‌های تخصصی کشوری در تمام کلان مناطق الزامی است. لیکن تشکیل کارگروه‌های متناظر در دانشگاه/دانشکده‌های هر کلان منطقه بر اساس توانمندی، ظرفیت و ماموریت آن دانشگاه/دانشکده صورت می‌پذیرد.

۲-۳-۱. ترکیب کمیته کلان مناطق

۱. رئیس کمیته (معاون آموزشی دانشگاه کلان منطقه)
 ۲. دبیر کمیته (دبیر کمیته به پیشنهاد رئیس کمیته کلان منطقه و تایید معاون آموزشی وزارت متبوع منصوب می‌گردد)
 ۳. معاونین آموزشی دانشگاه/دانشکده‌های مستقر در کلان منطقه
 ۴. هفت نفر از اعضای هیات علمی صاحب‌نظر به پیشنهاد دبیر و تایید رئیس کمیته
- تبصره: حسب ضرورت و با تأیید رئیس کمیته می‌توان از مدیران و اعضای هیات علمی سایر دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی مستقر در کلان منطقه استفاده نمود.

۲-۳-۲. وظایف کمیته کلان مناطق

۱. تشکیل کارگروه متناظر در دانشگاه/دانشکده‌ها حسب ظرفیت موجود به پیشنهاد دبیر کارگروه تخصصی کشوری
۲. تدوین برنامه عملیاتی مبتنی بر اهداف تبیین شده در شورای کشوری
۳. تعیین موضوعات تخصصی و دسته‌بندی برنامه‌ها بر اساس ظرفیت و ماموریت دانشگاه/دانشکده‌های کلان منطقه
۴. تشکیل منظم جلسات با دبیران کارگروه‌های متناظر دانشگاه/دانشکده به منظور ارزیابی عملکرد آنها
۵. ارائه گزارش عملکرد به صورت ادواری به شورای کشوری و کارگروه‌های تخصصی کشوری حسب مورد

۲-۴. کارگروه‌های دانشگاهی

کارگروه‌های دانشگاهی در سطح دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی سراسر کشور تشکیل می‌شود. این کارگروه‌ها محیطی‌ترین رکن در ساختار برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی هستند.

۲-۴-۱. ترکیب کارگروه‌های دانشگاهی

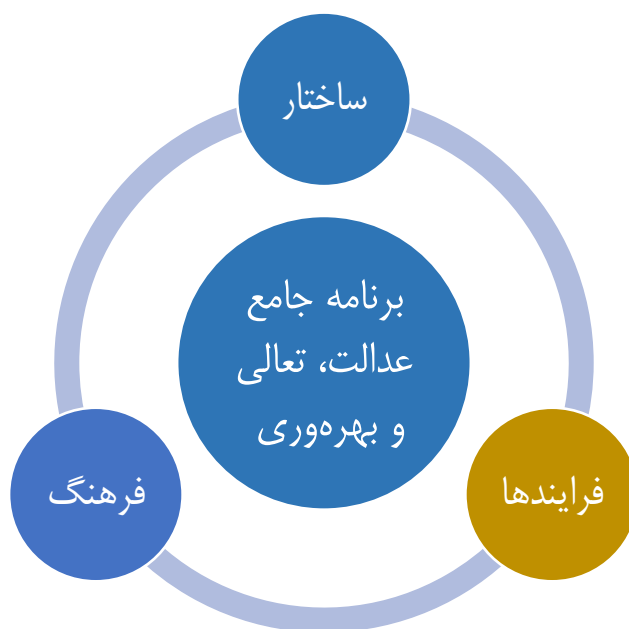
۱. رئیس کارگروه (معاون آموزشی دانشگاه/دانشکده)
۲. دبیر کارگروه با انتخاب معاون آموزشی (رئیس کارگروه)
۳. پنج نفر از اعضای هیات علمی توانمند و یا مدیران حوزه ستادی معاونت آموزشی

۲-۴-۲. وظایف کارگروه‌های دانشگاهی

۱. پیاده‌سازی برنامه عملیاتی مبتنی بر اهداف کمیته کلان منطقه
۲. ارائه گزارش عملکرد به صورت منظم به کمیته کلان منطقه
۳. بهره‌گیری از ظرفیت‌های علمی - تخصصی در سطح دانشگاه/دانشکده
۴. پایش و ارزشیابی عملکرد برنامه‌ها در سطح دانشگاه/دانشکده

بخش سه:

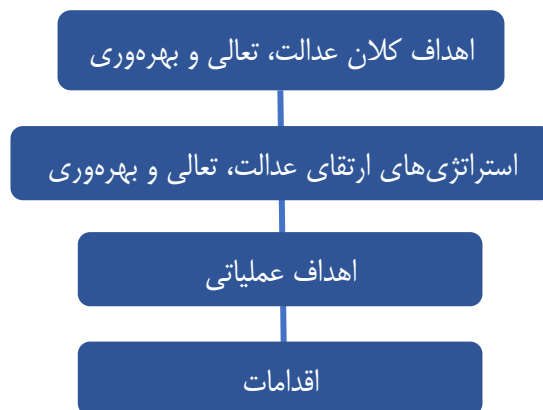
فرایندهای برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری



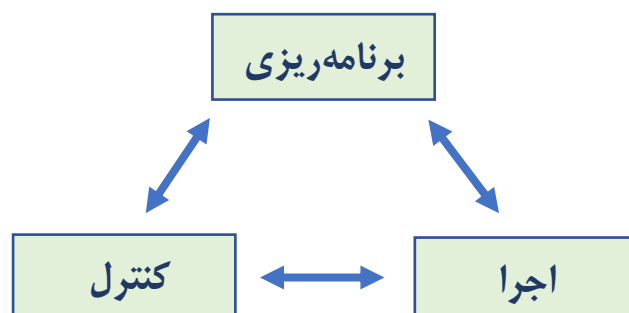
فرایندهای برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری، مجموعه برنامه‌ها، نظامات و فرایندهایی هستند که استقرار و اثربخشی برنامه را تسهیل و تضمین می‌کنند. کیفیت مدیریت برنامه‌ها (شامل تدوین، اجرا و کنترل برنامه‌ها) به افزایش تاثیرگذاری برنامه‌ها کمک زیادی می‌کند.

۳-۱. چارچوب برنامه‌ریزی و اجرای برنامه‌ها

بسیاری از برنامه‌ها به دلیل نبود چارچوب روشمند و علمی به منظور جاری‌سازی و کنترل برنامه، بدون نتیجه می‌مانند. در چارچوب منطقی برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری، ابتدا اهداف کلان تدوین می‌شوند که مقاصد نهایی برنامه را تعیین می‌کنند. پس از آن برای اهداف کلان مجموعه استراتژی‌هایی در نظر گرفته می‌شود که نحوه و مسیر تحقق اهداف کلان را مشخص می‌کند. با توجه به شاخص‌های کلیدی عملکرد که برای استراتژی‌های در نظر گرفته می‌شود، اهداف عملیاتی تدوین می‌شود. در گام نهایی برای اهداف عملیاتی مجموعه پروژه‌ها و اقدامات پیش‌بینی شده و تبدیل به برنامه عملیاتی می‌شود.



رویکرد به عدالت، تعالی و بهره‌وری مانند فرایند منطقی مدیریت از برنامه‌ریزی آغاز شده و سپس اجرا و کنترل را به دنبال دارد. برنامه‌های خوب، اگر به درستی اجرا نشده و سازوکارهای کنترلی موثری نداشته باشند روی کاغذ باقی می‌مانند و نتیجه‌ای برای سازمان به دنبال نخواهند داشت. هر کدام از مراحل برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل دارای اصول و ملاحظات ویژه‌ای هستند که باید مورد توجه قرار گیرند.



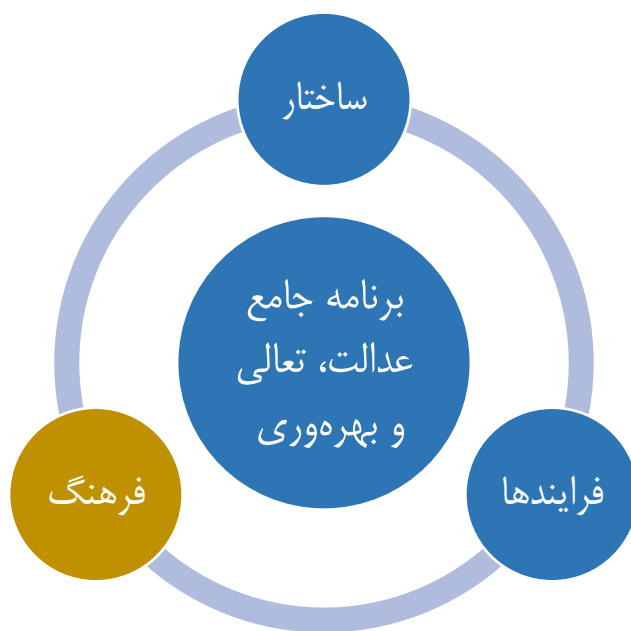
یکی از مسائل اساسی که در برنامه عدالت، تعالی و بهره‌وری لازم است مورد توجه قرار گیرد، وجود بسته‌ای از طرح‌ها و اقدامات مرتبط، منسجم و اثربخش به منظور تحقق استراتژی‌ها در هر حوزه است. این مجموعه طرح‌ها و مداخلات در راستای تحقق اهداف عملیاتی است که توسط خبرگان در یک حوزه تخصصی تعریف شده و به افزایش کارایی و اثربخشی برنامه‌ها کمک زیادی می‌کند.

۳-۲. نمونه‌هایی از اقدامات راهبردی ارتقای عدالت، تعالی و بهره‌وری

رمز موفقیت جنبش‌های بهره‌وری توجه به فرایندهای واقعی سازمان‌ها و استفاده از رویکرد پایین به بالا است. در برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی، وجود مجموعه اقدامات موثر در راستای تحقق اهداف عملیاتی امری الزامی است. بخشی از اقدامات مهمی که در برنامه مورد نظر است در ادامه مورد اشاره قرار گرفته است.

۱. تدوین برنامه‌های آموزشی موثر و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز در جهت رفع نیازهای جاری ملی و حوزه سلامت
۲. طراحی برنامه‌های آموزشی نوین و مبتنی بر نیازهای ضروری حوزه سلامت در مقاطع مختلف با تکیه بر همگرایی علوم و فناوری و مبتنی بر نیازهای ملی و بین‌المللی
۳. استقرار روش‌های نوین یاددهی-یادگیری در جهت افزایش کارایی و بهینه‌سازی محیط‌های آموزشی
۴. طراحی و اجرای الگوهای کارآمد و اثربخش در جذب، ارزشیابی و ارتقاء اعضای هیات علمی و توانمندسازی آنها در زمینه‌های آموزش ترکیبی، استفاده از روش‌های نوین آموزشی و ارزشیابی، آموزش‌های مهارتی، پاسخگویی اجتماعی و تعاملات بین‌المللی
۵. ایجاد و گسترش شرکت‌های دانش بنیان توسط اعضای هیات علمی و انجام پایان‌نامه‌های محصول‌محور با رویکرد ارتباط با صنعت و کسب مهارت در حوزه کسب و کار
۶. برقراری ارتباط مستمر دانشگاه‌ها با دانش‌آموختگان و بهره‌مندی از نظرات آنان در برنامه‌ریزی‌های آتی
۷. جذب و پذیرش دانشجوی بین‌المللی و تعامل سازنده بین دانشگاه‌های داخل کشور و تعاملات بین‌المللی
۸. بازتعریف ساختار گروه‌های آموزشی دانشگاه/دانشکده‌های علوم پزشکی کشور و مراکز تحقیقاتی
۹. استقرار اعتباربخشی موسسات آموزش عالی و برنامه‌های آموزشی و پایش مستمر فعالیت‌های آموزشی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های علوم پزشکی

بخش چهار: فرهنگ عدالت، تعالی و بهره‌وری



فرهنگ سازمانی، سبک مناسب رفتار در سازمان را تعیین می‌کند. فرهنگ سازمانی، مجموعه‌ای از اعتقادات و ارزش‌های مشترک کارکنان است که توسط مدیران سازمان شکل داده می‌شود، سپس توسط کارکنان، توسعه یافته و تقویت می‌شوند. در نهایت، فرهنگ سازمانی ادراکات، رفتارها و درک کارکنان سازمان را شکل می‌دهند. بدون وجود فرهنگ حمایت از بهره‌وری و روحیه اصلاح و بهبود سازمانی امکان پیشرفت برنامه‌های بهره‌وری وجود ندارد. فرهنگ سازمان، دارای قدرت زیادی است و در عمل به استراتژی و اهداف سازمانی غلبه می‌کند. ویژگی‌های فرهنگ قوی و مثبت سازمانی شامل ریسک‌پذیری و نوآوری، نتیجه‌گرایی و گرایش به کار تیمی در موفقیت برنامه‌های بهره‌وری اثر تعیین کننده دارد. به منظور تضمین موفقیت برنامه جامع عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی لازم است به فرهنگ حمایت از برنامه توجه کافی شود. در این راستا برگزاری مجموعه برنامه‌های زیر به منظور ترویج و تقویت فرهنگ عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی مورد نظر است:

۱. **آموزش و توانمندسازی:** برگزاری دوره‌های آموزشی در زمینه عدالت، تعالی و بهره‌وری برای مدیران و کارکنان
۲. **پاداش و پرداخت مبتنی بر عدالت، تعالی و بهره‌وری:** وابسته نمودن بخشی از تخصیص و پرداخت منابع در سطح معاونت آموزشی وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی به دستاوردهای عدالت، تعالی و بهره‌وری، در تحکیم برنامه‌ها بسیار موثر است. در این صورت احساس نیاز به تعالی و بهره‌وری و حمایت از آن تقویت می‌شود و در میان مدت تعالی و بهره‌وری در سازمان نهادینه می‌شود.
۳. **جشنواره عدالت، تعالی و بهره‌وری در آموزش علوم پزشکی:** این جشنواره فرصت مناسبی برای قدردانی و ارج نهادن به تلاش‌ها و ایجاد فضای حمایت از برنامه‌های ارتقای عدالت، تعالی و بهره‌وری در سطوح مختلف معاونت آموزشی وزارت بهداشت و دانشگاه‌های علوم پزشکی است. این جشنواره به صورت سالانه برگزار می‌شود و در آن دانشگاه‌های برگزیده در حوزه عدالت، تعالی و بهره‌وری آموزش علوم پزشکی و تجربیات برتر در حوزه‌های مختلف مورد تجلیل قرار می‌گیرد.
۴. **اشتراک‌گذاری دستاوردها و تجربیات برتر:** اشتراک‌گذاری و ارائه موثر درس‌آموخته‌ها برنامه مهمی است که در نظام آموزش علوم پزشکی می‌تواند به تقویت جنبش تعالی و بهره‌وری کمک شایانی نماید. در این زمینه تدوین گزارش‌های ادواری، رویدادهای تعاملی و همفکری بسیار اثربخش خواهد بود و به جریان‌سازی تعالی و بهره‌وری می‌انجامد.

بخش پنجم:

سیستم اطلاعات مدیریت عدالت، تعالی و بهره‌وری



یکی از الزامات اجرای برنامه‌های تعالی و بهره‌وری وجود سیستم اطلاعات مدیریت و به طور مشخص داشبورد مدیریتی است. سیستم اطلاعات مدیریت کار جمع‌آوری و پردازش داده‌های مورد نیاز مدیران سازمان را انجام می‌دهد. وجود اطلاعات صحیح، یکپارچه و به هنگام در تمامی مراحل مدیریت شامل برنامه‌ریزی، اجرا و کنترل اهمیت زیادی دارد. بسیاری از برنامه‌های سازمانی به دلیل نبود سیستم اطلاعاتی مناسب برای پایش عملکرد، شکست می‌خورند. وجود سامانه‌های متعدد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی که به صورت مستقل و منفصل فعالیت دارند یکی از موضوعاتی است که لازم است در برنامه‌های بهره‌وری به آنها پرداخته شود. داشبورد مدیریتی یک ابزار بصری پشتیبان تصمیم‌گیری است که اطلاعات روشن و مختصری را درباره عملکرد سازمان فراهم و این اطلاعات را با اهداف از پیش تعیین شده و استانداردها مقایسه می‌کند. این نوع داشبوردها، اطلاعات خلاصه شده را در اختیار کاربران قرار می‌دهد تا در جهت تخصیص منابع و هدایت تغییرات به سمت اهداف و راهبردهای سازمانی استفاده شود.

در داشبورد مدیریتی تعالی و بهره‌وری دو بعد بهره‌وری یعنی کارایی و اثربخشی برنامه‌ها همواره باید مورد نظر قرار گیرد. در بعد کارایی این موضوع بررسی می‌شود که آیا مجموعه اقدامات و عملیات، طبق برنامه پیش رفته است و آیا کارهای پیش‌بینی شده در عمل انجام شده است؟ در بعد اثربخشی این پرسش مطرح می‌شود که آیا اهداف برنامه محقق شده است و سازمان توانسته است که به اهداف خودش دست یابد. وجود داشبورد مدیریت بهره‌وری ابزاری برای کنترل هر دو بعد بهره‌وری (کارایی و اثربخشی) سازمانی است.

