

وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی
انستیتو آموزشی، تحقیقاتی و درمانی قلب و عروق شهید رجایی



عنوان دستورالعمل :

انتقال دانش و تجربه راهبر (استاد) و رهجو (شاگرد)

کد: WIM 25-04	شماره ویرایش: ۷	تاریخ تصویب و ابلاغ: ۱۴۰۵/۲/۲۰
حوزه تولید: مدیریت توسعه سازمان و سرمایه انسانی	تعداد صفحه ها: ۳	تاریخ آخرین ویرایش: ۱۴۰۵/۲/۱۷
هدایت کننده: معاون توسعه و مدیریت منابع		تاریخ بازبینی بعدی: ۱۴۰۶/۲/۲۰

اهداف:

یکی از اجزاء مهم سازمانهای بهداشتی - درمانی ، مدیریت است و مدیر کلید حل بسیاری از مشکلات تلقی می شود. در سالهای اخیر به توسعه و پیشرفت مدیریت توجه بسیاری شده و طی برنامه های آموزشی سعی شده که مدیران ارشد، تحت آموزشهای ویژه قرار بگیرند تا بتوانند به زیر مجموعه خود، مددجویان و سایر افراد جامعه ارتباط موثر برقرار نمایند. بنابراین توسعه روشهای آموزش و پرورش مدیران گامی در افزایش آگاهی آنها و بهره دهی به سازمانهای بهداشتی - درمانی است .

- تدوین و اجرای دستورالعمل انتقال دانش و تجربه استاد و شاگرد حداقل در مشاغل حساس
- آرایه و انتقال تجربه و مهارت واقع گرایانه تر به یادگیرندگان
- افزایش آگاهی و توان افراد برای حل مشکلات و مسائل
- بکارگیری مهارت های آموخته شده در موقعیت های واقعی شغلی
- هماهنگ نمودن آموزش های مهارتی و روزآمد کردن استانداردهای آموزشی با تحولات فنی سازمان
- توانمندسازی افراد در موقعیت های واقعی برای حل مسئله
- کسب تجربه و آشنایی با محیط واقعی و آماده سازی شاگرد برای ورود به عرصه اشتغال
- ارتقای توانمندی های حرفه ای معطوف به نیازهای سازمان
- ایجاد انگیزه و ارتقای خود باوری شاگرد با مشاهده محیط کار واقعی

دامنه کاربرد :

- تمامی بخش ها و واحدها

تعریف واژگان و کلمات کلیدی:

الگوی استاد شاگردی: این الگو به جنبه های یادگیری موقعیتی متکی است و نقش استاد را به عنوان یک تسهیل کننده یادگیری توصیف می کند یادگیرندگان روی تکلیفی نسبتاً دشوارتر از تکالیفی کار کنند که به تنهایی قادر به انجام آن نیستند و به کمک هممتایان و آموزش دهنده جهت انجام آن نیاز داشته باشند. در این روش در ابتدای آموزش، استاد با حل مسائل مشابه، الگویی برای حل مسأله پیش روی یادگیرندگان قرار می دهد. به بیان دیگر، او مسائل مشابه و گوناگون را بیان کرده آن ها را حل می کند، سپس چهارچوب حل مسأله را برای یادگیرندگان فراهم می آورد. در مراحل بعدی، استاد به جای اینکه به حل مسأله بپردازد، تنها ابعاد و چهارچوب مسأله را روشن می کند و حل آن را به یادگیرندگان فراهم می آورد. در مراحل بعدی، استاد به جای اینکه به حل مسأله بپردازد، تنها ابعاد و چهارچوب مسأله را روشن می کند و حل آن را به یادگیرندگان واگذار می گذارد.

آموزش به روش استاد - شاگردی نوین: یکی از روش های آموزش مهارتی است که طی آن شایستگی های مربوط به یک شغل از استادکار به شاگرد طی یک دوره آموزش در محل اشتغال استاد کار منتقل می گردد.

فرد خبره: فردی است که در هر واحد بیشترین دانش و تسلط را در امور محوله در بخش خود دارد و توسط مسئول واحد انتخاب می شود.

روش انجام کار:

مدیران ارشد، میانی و پایه

۱. فرد کاندید توسط مسئولین بخش ها برای جانشین با استفاده از دستورالعمل انتخاب و انتصاب تعیین می شود و سپس به مدیریت توسعه سازمان و سرمایه انسانی معرفی می شود.
۲. تعیین و اجرای سر فصل های آموزشی بر اساس استانداردهای هر پست مدیریتی توسط گروه مربوطه تهیه می گردد.
۳. مسئول بخش یا فرد متخصص موارد آموزشی از قبل تعیین شده، را در قالب نمونه عملی ارائه می نماید.
۴. کسانی که مسئولیت آموزش به عهده آنها واگذار می شود باید به دقت انتخاب شوند و خود آموزشهای لازم را دیده باشند (نه صرفاً از کارکنان قدیمی)
۵. شاگرد تا آخر مدت دوره آموزشی موظف به گذراندن دوره آموزشی (حداقل یک ماه) خواهد بود.
۶. شاگرد باید حضور فعالانه داشته باشد و کلیه مقررات انضباطی، ایمنی و آموزشی کارگاه را رعایت کند.
۷. مسئول بخش یا فرد متخصص نتایج آموزش ها را به معاون توسعه انستیتو اطلاع می دهد.
۸. در صورتی که فرد آموزش های برون سازمانی داشته باشد مدیر یا مدیر پرستاری به مسئول آموزش و سوپروایزر آموزشی اطلاع می دهد.
۹. در صورت انتخاب فرد توسط هیات رئیسه، مدیریت منابع انسانی نوع قرارداد را با فرد براساس سمت جدید تغییر می دهد.

نام و نام خانوادگی تهیه کنندگان و سمت:

- دکتر فریدون نوحی: رئیس انستیتو
- دکتر رضا گل پیرا: معاون توسعه مدیریت و منابع
- فیروزه محسنی دهکلانی: مدیر توسعه سازمان و سرمایه انسانی
- مریم دولت آبادی: مسئول آموزش و توانمندسازی نیروی انسانی
- الهام جوادی: کارگزین

مستندات مرتبط:

- سرفصل های مربوطه به شغل مدیریتی
- چک لیست ارزیابی شاگرد
- چک لیست ارزیابی استاد

(منابع و امکانات لازم):

- اتاق کار
- دستورالعمل و بخشنامه های مورد نیاز

مراجع:

- مدیریت منابع انسانی، اسفندیار سعادت
- مدیریت منابع انسانی، غلامرضا خاکی
- بخشنامه سازمان آموزش فنی و حرفه ای کشور، وزارت تعاون کار رفاه اجتماعی
- سنجه های اعتباربخشی ملی دوره چهارم
- تأثیر روش استاد- شاگردی مبتنی برآموزش چند رسانه ای بر مقدار انگیزش و پیشرفت تحصیلی، سیدرسول عمادی و سمیه یکتا، فصلنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال هفتم، شماره ۲، تابستان ۹۵
- Nadimi, H. (۲۰۱۰). Master and an apprentice Method looked at another way, Journal of Fine Arts -Architecture and Urbanism.no ۴۴, p۳۶-۲۷
- Ferdosiyan, E. (2012). Foundations of theoretical and practical educational technology, avay nor Publication.
- Salami, D. (2007). The role of media and tools in teaching and learning. Master's thesis, Tehran University.

نام و امضاء تایید کننده معاون توسعه مدیریت و منابع: دکتر رضا گل پیرا	نام و امضاء سرپرست تهیه کنندگان: مدیر توسعه سازمان و سرمایه انسانی فیروزه محسنی دهکلانی
نام و امضاء تصویب و ابلاغ کننده رئیس انستیتو: دکتر فریدون نوحی	مهر و امضاء دفتر بهبود کیفیت دکتر بهزاد مومنی