Development Strategies in Medical Education

Winter 2023. Vol 9. Issue 4

## Letter to Editor

# Accreditation of Medical Universities in Iran: Advantages and Disadvantages

**Fatemeh Hajihosseini**[1]

1. Department of Nursing , Amol Faculty of Nursing and Midwifery, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.

Use your device to scan and read the article online

Citation Hajihosseini F. [Accreditation of Medical Universities in Iran: Advantages and Disadvantages (Persian)]. Development Strategies in Medical Education. 2023; 9(4):2-7. https://doi.org/10.32598/DSME.9.4.520.1

https://doi.org/10.32598/DSME.9.4.520.1

Accreditation of medical universities is a proper method for improving the quality of medical education [1]. Since accreditation programs help improve the quality of education for future healthcare providers, it is of particular importance. The goal of these accreditation programs is to ensure the achievement of minimum standards in various dimensions of education and research in medical sciences. In this process, decisions are made based on data extracted from comparison with standards [2]. Medical universities have always benefited from accreditation programs in the field of discovering and removing threats, improving weaknesses, and making optimal use of opportunities. Accreditation improves the position of the university in internal and external rankings and serves as a gateway to enter the international accreditation process, which brings about sustainable development and evolution in medical education [3].

Creating attraction in the university to receive financial and spiritual support and motivating top professors and students to participate in the affairs are other benefits of accreditation programs. Accreditation causes a more detailed and deeper look at the student's academic outcomes and the way to achieve success. Accreditation affects each person by creating a sense of self-criticism and self-regulation and causes the improvement of the self and academic environment.

Although accreditation has many advantages, it creates many hidden and obvious disadvantages. The shortage of human resources in medical universities in Iran makes the university managers face many challenges in implementing accreditation. Holding frequent meetings, collecting documents, and the lack of trained experts in the field of accreditation can turn the accreditation process into trouble and threats instead of opportunities [4], and finally cause fatigue and job burnout, such that accreditation has been introduced as a source of stress for staff. They feel that, while they are heavily involved in accreditation program, they do not actually have a role in decisions and even their performance may be considered worthless [2].

This can cause them not to participate in meetings and be resistance to making changes in the faculty. Spending a lot of time, allocating a large amount of resources, not knowing the importance of accreditation, and not wanting to do the work are serious barriers to accreditation [2]. In addition to staff and professors, university managers are also exposed to harms caused by accreditation. Paying too much attention to the compilation and collection of documents makes them focus only on the metrics and prevents them from management of educational and research challenges in the faculties. Some studies have questioned the effectiveness of accreditation programs [5].

* *Corresponding Author:*
**Fatemeh Hajihosseini, Assisstant Professor.**
**Address:** Department of Nursing , Amol Faculty of Nursing and Midwifery, Mazandaran University of Medical Sciences, Sari, Iran.
**Tel:** +98 (11) 44221919
**E-mail:** f.hajihosseini@mazums.ac.ir

[ Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-13 ]

[ DOI: 10.32598/DSME.9.4.520.1 ]

To overcome the disadvantages of accreditation, the intelligent performance of managers in the accreditation process seems necessary. At the levels of macro-decisions, ensuring the compliance of accreditation criteria with the macro-goals of the health system, designing and validating tools for measuring metrics, holding periodical workshops, determining the minimum acceptable level for different faculties, and announcing the accreditation results in a clear manner along with operational feedback to all faculties are essential.

At the level of universities and faculties, identifying educational needs in the field of accreditation, using accreditation as a basis for revising programs, familiarizing and training human resources about metrics and continuously integrating metrics into the current affairs of the faculty, creating a sense of ownership towards accreditation in staff and professors, explaining the impact of accreditation on the success of a faculty, benefiting from experienced professors, applying the best research results to improve the quality of documenting accreditation criteria based on available scientific evidence, appointing a permanent expert to register accreditation documents along with involving all the staff and professors of a faculty, continuous evaluation and collection of metrics and not devoting a short time to this matter, benchmarking and use of experiences of other faculties and new technologies, creation of organizational learning culture, and active mechanisms for receiving feedback from students and professors are recommended [5]. Also, the financial and spiritual support of staff for their heavy work facilitates this complex process [2].

[ Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-13 ]

[ DOI: 10.32598/DSME.9.4.520.1 ]

This Page Intentionally Left Blank

[ Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-13 ]

[ DOI: 10.32598/DSME.9.4.520.1 ]

# نامه به سردبیر

## اعتباربخشی دانشکده‌های علوم‌پزشکی: مزایا و معایب

فاطمه حاجی‌حسینی[۱]

۱. گروه پرستاری، دانشکده پرستاری آمل، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، ساری، ایران.

Use your device to scan and read the article online

Citation Hajihosseini F. [Accreditation of Medical Universities in Iran: Advantages and Disadvantages (Persian)]. Development Strategies in Medical Education Quarterly. 2023; 9(4):2-7. https://doi.org/10.32598/DSME.9.4.520.1

https://doi.org/10.32598/DSME.9.4.520.1

### سردبیر محترم

چنان‌که می‌دانید اعتباربخشی دانشکده‌های علوم‌پزشکی به‌عنوان استاندارد طلایی ارتقا کیفیت آموزش پزشکی انجام می‌شود [۱]. ازآنجاکه اعتباربخشی متضمن کیفیت آموزش افرادی است که به جامعه خدمات سلامتی ارائه می‌دهند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. درحقیقت اعتباربخشی مرور دوره‌ای نحوه دستیابی یک مؤسسه به استانداردها و بازبینی حرفه‌ایِ حرفه‌ها و مرور دانشگاهیِ دانشگاه‌ها است که به‌عنوان نیروی محرکه ارتقا و اثربخشی دانشگاه عمل می‌کند. هدف از اعتباربخشی، اطمینان از احراز حداقل استانداردها در ابعاد مختلف آموزشی، دانشجویی، پژوهشی و ارزشیابی و ارتقا مستمر کیفیت و غیره در دانشگاه‌های علوم‌پزشکی است. در این فرایند، تصمیم‌گیری‌ها براساس داده‌هایی که از مقایسه با استانداردها استخراج شده‌اند، انجام می‌شود [۲].

دانشکده‌های علوم‌پزشکی همیشه از فواید اعتباربخشی درزمینه کشف و اصلاح تهدیدها و ارتقا نقاط ضعف و استفاده بهینه از فرصت‌ها و نقاط قوت بهره جسته‌اند. اعتبارسنجی سبب ارتقا جایگاه دانشگاه در رتبه‌بندی‌های داخلی و خارجی می‌شود و به‌عنوان دریچه‌ای برای ورود به فرایند اعتباربخشی بین‌المللی عمل می‌کند که باعث تحقق توسعه پایدار و تکامل در آموزش پزشکی می‌شود [۳]. ایجاد جاذبه در دانشگاه برای جذب حمایت‌های مالی و معنوی و ایجاد انگیزه در اساتید و دانشجویان برتر برای مشارکت در امور دانشکده از دیگر مزایای اعتباربخشی است.

اعتباربخشی سبب می‌شود به پیامدهای تحصیلی دانشجویی و شیوه رسیدن به آن‌ها، نگاهی دقیق‌تر و عمیق‌تر شود. همچنین ایجاد فضای رقابت و قضاوت شدن توسط همتایان، سبب ایجاد خلاقیت در فراهم کردن مستندات با ایده‌های نو و به‌روز و تقویت روابط بین بخشی خواهد شد. علاوه‌براین اعتباربخشی با ایجاد احساس انتقاد از خود و خودتنظیمی بر تک تک افراد تأثیر می‌گذارد و سبب ارتقاء خود و درنهایت محیط دانشگاهی می‌شود، اما با وجود آنکه اعتباربخشی با مزایای بسیار زیادی همراه است، معایب زیادی را هم به‌صورت پنهان و آشکار ایجاد می‌کند، زیرا دستیابی به اهداف کلان اعتباربخشی، مستلزم همکاری و مشارکت فعال تمامی واحدهای دانشکده‌های علوم‌پزشکی است که زمان بسیار زیادی را از نیروهای کار در دانشکده‌ها می‌گیرد و این دانشکده‌ها را متحمل هزینه سنگینی می‌کند. کمبود نیروی انسانی در دانشکده‌های ایران، مدیران دانشکده‌های علوم پزشکی را با چالش‌های فراوانی در اعتباربخشی مواجه می‌سازد. بازدیدها و برگزاری جلسات مکرر، گردآوری مستندات و عدم وجود کارشناسان خبره و آموزش‌دیده درزمینه اعتباربخشی می‌تواند فرایند اعتباربخشی را به‌جای فرصت به زحمت و تهدید تبدیل سازد [۴].

جمع‌آوری مستمر داده‌ها و تجزیه‌وتحلیل آن‌ها، برنامه‌ریزی برای اصلاح و اجرای عملیاتی آن برنامه، زمانی بیش از حد مورد انتظار و برنامه‌ریزی‌شده به خود اختصاص می‌دهد و سبب ایجاد توقع انجام وظایف بیش از حد معمول و درنهایت خستگی و فرسودگی نیروی انسانی می‌شود. تاآنجاکه اعتباربخشی به‌عنوان

* نویسنده مسئول:
دکتر فاطمه حاجی‌حسینی
نشانی: ساری، دانشگاه علوم پزشکی مازندران، دانشکده پرستاری آمل، گروه پرستاری.
تلفن: ۴۴۲۲۱۹۱۹ (۱۱) ۹۸+
پست الکترونیکی: f.hajihosseini@mazums.ac.ir

[ Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-13 ]

[ DOI: 10.32598/DSME.9.4.520.1 ]

یک منبع استرس برای کارکنان معرفی شده است، زیرا افراد احساس می‌کنند درحالی‌که به‌شدت در اعتباربخشی دخیل هستند، اما عملاً در تصمیم‌گیری‌ها نقشی ندارند و حتی عملکرد آن‌ها ممکن است بی‌ارزش تلقی شود [۲]. این آسیب می‌تواند سبب عدم شرکت افراد در جلسات، ایجاد مقاومت در برابر انجام کار یا ایجاد تغییر در دانشکده شود.

صرف زمان زیاد و اختصاص حجم بالایی از منابع، ندانستن اهمیت اعتباربخشی و نداشتن تمایل به انجام کار موانع جدی اعتباربخشی محسوب می‌شوند [۲]. علاوه‌بر کارکنان و اساتید، مدیران هم در معرض آسیب‌های ناشی از اعتباربخشی هستند. توجه بیش از حد به تدوین و جمع‌آوری مستندات، دامنه توجه مدیران را فقط در کانون اصلی سنجه‌ها متمرکز می‌سازد و از مدیریت واقعی چالش‌های آموزشی و پژوهشی دانشکده‌ها باز می‌دارد. این معایب تا حدی است که برخی از پژوهش‌ها اثربخشی مکانیسم‌های اعتباربخشی را زیر سؤال برده‌اند [۵].

بنابراین برای برون رفت از تناقض بین مزایا و معایب اعتباربخشی، عملکرد هوشمندانه مدیران در فرایند اعتباربخشی، ضروری به نظر می‌رسد. در سطوح تصمیم‌گیری‌های کلان، اطمینان از انطباق سنجه‌های اعتباربخشی با اهداف کلان نظام سلامت، طراحی و اعتبارسنجی ابزارهایی برای سنجش سنجه‌ها، برگزاری کارگاه‌های دوره‌ای، تعیین حداقل سطح قابل قبول برای دانشکده‌های مختلف باتوجه‌به عدالت محوری و اعلام نتایج اعتباربخشی به‌صورت روشن همراه با بازخوردهای عملیاتی به همه دانشکده‌ها ضروری است.

در سطح دانشگاه و دانشکده‌ها، شناسایی نیازهای آموزشی درزمینه اعتباربخشی، استفاده از اعتباربخشی به‌عنوان اساسی برای بازبینی برنامه‌ها، آشناسازی و آموزش نیروی انسانی در مورد سنجه‌ها و عجین شدن مستمر سنجه‌ها در بطن امور جاری دانشکده و ایجاد احساس مالکیت نسبت به اعتباربخشی در کارکنان و اساتید، توضیح تأثیر اعتباربخشی بر موفقیت یک دانشکده، بهره‌مندی از اساتید مجرب و کاربست بهترین نتایج پژوهشی برای ارتقای کیفیت مستندات سنجه‌های اعتباربخشی براساس شواهد علمی موجود، اختصاص نیروی کارشناسی ثابت برای ثبت مستندات اعتباربخشی همراه با دخیل کردن همه کارکنان و اساتید یک دانشکده، ارزشیابی و گردآوری مستمر سنجه‌ها و عدم اختصاص بازه زمانی کوتاه به این امر، بهینه کاوی و استفاده از تجارب سایر دانشکده‌ها و بهره‌گیری از تکنولوژهای نوین، ایجاد یادگیری سازمانی و فعال بودن مکانیسم‌های دریافت بازخورد از دانشجویان و سایر ذی‌نفعان پیشنهاد می‌شود [۵]. همچنین، تشویق مادی و معنوی کارکنان به‌دلیل کار فشرده این فرایند پیچیده را تسهیل می‌کند [۲].

[ Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-13 ]
[ DOI: 10.32598/DSME.9.4.520.1 ]

## References

[1] Jung H, Jeon WT, An S. Is accreditation in medical education in Korea an opportunity or a burden? J Educ Eval Health Prof. 2020; 17:31. [DOI:10.3352/jeehp.2020.17.31] [PMID]

[2] Wilson-Hail CK, Hurst B, Chang CW, Cooper W. Accreditation in education: One institution's examination of faculty perceptions. Crit Quest Educ. 2019; 10(1):17-28. [Link]

[3] Bedoll D, van Zanten M, McKinley D. Global trends in medical education accreditation. Hum Resour Health. 2021; 19(1):70. [DOI:10.1186/s12960-021-00588-x] [PMID]

[4] Blouin D, Tekian A, Kamin C, Harris IB. The impact of accreditation on medical schools' processes. Med Educ. 2018; 52(2):182-91. [DOI:10.1111/medu.13461] [PMID]

[5] Yarmohammadian MH, Khorsani E, Norouzinia R, Mirzaei S, Ehsanpour S, Yamani N, et al. Institutional accreditation in medical education: The experience of the survey visit teams. J Educ Health Promot. 2020; 9:39. [PMID]

[ Downloaded from dsme.hums.ac.ir on 2026-11-13 ]

[ DOI: 10.32598/DSME.9.4.520.1 ]