

سند جامع توانمندیهای مورد انتظار اعضا هیات علمی
دانشگاههای علوم پزشکی

دانشگاه علوم پزشکی
کردستان ۱۳۹۸

سلام الغفران

گزارش طرح تحقیقاتی

عنوان:

تدوین سند جامع توانمندیهای مورد انتظار اعضا هیات علمی در دانشگاههای علوم پزشکی

مجری:

دکتر محمدرضا عبدالملکی

همکاران:

دکتر صدیقه مومنی

لادن فتوحی

۱۳۹۸

مقدمه

نیروی انسانی ارزشمندترین سرمایه یک سازمان و مبنایی برای پویایی و بهره‌وری محسوب می‌گردد (۱). آموزش و بهسازی این نیروها اقدامی راهبردی است که در سطح فردی باعث ارزشمندی فرد، در سطح سازمانی باعث بهبود و توسعه سازمان و در سطح ملی و حتی فراملی منجر به افزایش بهره‌وری و نتایج بعدی می‌شود. به روز کردن دانش، اطلاعات و توانایی‌های کارکنان یک امر حیاتی و ضروری به نظر می‌رسد و عمق این مهم در سایه شناسایی نیازهای کارکنان و به دنبال آن تدوین یک برنامه صحیح و اصولی امکانپذیر می‌باشد و در صورتیکه یک برنامه ریزی اثربخش در این راستا صورت پذیرد، توانمندی کارکنان حاصل می‌گردد (۲). حیات آکادمیک وابسته به اعضای هیأت علمی خبره و علاقمند است (۳). اگرچه شرایط و امکانات آموزشی یکی از عوامل مؤثر بر جریان یادگیری است ولی بدون شک نیروی انسانی و به ویژه استاد یکی از مهمترین عوامل تشکیل دهنده محیطهای آموزشی است (۴). اعضای هیئت علمی مهمترین سرمایه هر موسسه آموزش عالی محسوب میشوند و توانمندسازی آنان در زمینه شرح وظایف شغلی و حرفه‌ای سبب می‌گردد تا رسالتها و اهداف گسترده موسسه آموزشی بخوبی محقق شود. در دهه‌های اخیر به دلیل تغییرات در تنوع دانشجویان، فناوری‌ها، انتظارات و احتیاجات دانشی در هر رشته و رقابت بین دانشگاهی، اعضای هیأت علمی ملزم به توسعه حرفه‌ای مداوم شده‌اند (۵). توانمندسازی اساتید بر عملکرد آموزش تأثیر داشته و باعث تقویت احساس مالکیت اندیشه و در نتیجه انگیزه بیشتر در جهت حل مسائل کاری می‌شود.

یکی از مسائل رایج اعضای هیئت علمی، عدم آگاهی از نقشها و وظایف سازمانی، عدم آگاهی از توانمندیهای مورد انتظار، نداشتن فرصت فراگیری و تمرین توانمندیها و مهارتهای مورد نظر است. بدیهی است که تنها داشتن مدرک تحصیلات تکمیلی برای ایفای نقش مؤثر آنان بعنوان عضو هیئت علمی کافی نیست، زیرا گذراندن دوره تحصیلات تکمیلی تنها دانش و مهارت هر فرد در رشته علمی و تخصصی را گواهی می‌نماید. در حالیکه برای ایفاد نقش واقعی بعنوان عضو هیئت علمی دانش و مهارتهای دیگری نیز مورد نیاز است که لازمه توفیق هر عضو هیئت علمی به شمار می‌رود ولی در طی تحصیلات تخصصی زمینه کافی برای شکل‌گیری و ارتقاء آنان معمولاً فراهم نیست.

از طرفی، طراحی و اجرای واقع‌بینانه و اثربخش هر برنامه مستلزم تعیین دقیق نیازهاست تا با شناخت و تحلیل نیازهای آموزشی اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری و تعیین دقیق اهداف برنامه بدست آید. اصولاً مبنای هر برنامه ریزی وجود نیاز یا مجموعه‌ای از نیازهاست. امروزه نیازسنجی آموزش اعضای هیئت

علمی فعالیت است که با هدف توانمندسازی آنان انجام میشود. به طوریکه سبب نمایان سازی شکافهای آموزشی شده و برنامه ریزان را در تصمیم گیریهای اثر بخش برای پر کردن این شکاف های آموزشی یاری میکند. نیاز سنجی آموزشی متناسب با نقش اساتید، تعیین شفاف نقشهای استاد در یک چارچوب به مدرسین، مدیران آموزشی و دست اندرکاران کمک می کند تا بتوانند در تصمیم گیری های خود بهینه عمل کرده و با آگاهی تصمیم بگیرند. اگرچه بخشی از این نقشها و مسئولیتهای عمومی بوده و در هر موسسه آموزشی صادق است ولی در عین حال باید در راستای رسالت و اهداف موسسه متولی و وظایف سازمانی آن نیز قرار گیرد. تعریف و تبیین این نقشها متناسب با عملکرد اعضا هیئت علمی در دانشگاه ها لازم است. متناسب با نقشهای مختلفی که یک استاد در دانشگاه ایفا میکند، برنامه جامع برای غنی سازی این نقشها و مهارتها لازم است. دانشگاه های مختلف هرکدام با توجه به نیازسنجی های اولیه ای که انجام میدهند برنامه های توانمند سازی را طراحی و اجرا میکنند. در دانشگاه های ایران وحدت رویه در این خصوص وجود ندارد و هر دانشگاه متناسب با این نامه ارتقا یکسری کارگاه ها را تعریف می نمایند. لذا با توجه به اهمیت توانمند سازی اعضا هیئت علمی و نبود یک برنامه جامع مشترک در دانشگاه ها گروه تحقیق برآن شد تا صلاحیتهای مورد نیاز برای اعضای هیات علمی را شناسایی کرده تا در قدم بعدی برنامه ای جامع برای توانمند سازی اساتید طراحی و تدوین گردد.

متدولوژی:

این مطالعه یک مطالعه توسعه ای است که در دانشگاه علوم پزشکی کردستان در سال ۱۳۹۷ طراحی و اجرا شد و شامل سه زیر مطالعه است، مرور متون، تحلیل محتوای تماتیک و تدوین سند.

۱- مرور متون

در این مرحله با استفاده از مرور متون به بررسی منابع علمی و اسناد سیاستی مرتبط پرداخته شد. در این مرحله به شناسایی نقشها، زیر نقشها و توانمندیهای مورد انتظار از اساتید در متون پرداخته شد.

۲- تحلیل محتوای تماتیک

در این زیر مطالعه با متدولوژی تحلیل محتوای تماتیک از اعضای هیات علمی گروههای مختلف به روش فوکوس گروپ اطلاعات لازم درباره نقشها، زیر نقشها و توانمندیهای مورد انتظار از اساتید جمع آوری شد. پس از تحلیل داده های بدست آمده و تم بندی آنها صلاحیت ها و نقشها و وظایف اعضای هیات علمی شناسایی شد. با انجام این زیر مطالعه اهداف اختصاصی سوم پوشش داده می شود.

۳- تدوین سند

در این زیر مطالعه با متدولوژی سیاستگذاری مبتنی بر شواهد با استفاده از نتایج زیر مطالعات اول و دوم با هم ادغام شد و سند جامع توانمندیهای مورد انتظار اعضا هیات علمی در دانشگاههای علوم پزشکی تدوین شد. با انجام این زیر مطالعه اهداف اختصاصی چهارم پوشش داده می شود.

مراحل اجرا

در زیر مطالعه اول ابتدا جستجوی وسیع در میان متون انجام شد. متون هدف مطالعات مرتبط با توانمندیهای مورد نیاز اساتید در دانشگاههای علوم پزشکی بود. جستجو بدون محدودیت زمانی و شامل متون انگلیسی و فارسی بود.

فرایند تعیین توانمندیهای مورد نیاز اعضای هیئت علمی شامل فرایند زیر است. با مرور متون انجام شده کلیه نقشها و مسئولیت های که اساتید می توانند به دست آورند، مشخص شد و سپس در جلسات فوکوس گروپ بر روی نتایج به دست آمده بحث و تبادل نظر صورت گرفت و بر اساس آیین نامه های موجود کشوری و انتظارات دانشگاه از اعضای هیئت علمی نقشهای مورد انتظار تعیین گردید. برای انجام زیر مطالعه دوم و برای تعیین نقش اساتید سه جلسه فوکوس گروپ انجام شد. در این جلسات به طور میانگین ۱۱ نفر از اساتید از سطوح مختلف اعم از استادیار، دانشیار و استاد تمام حضور داشتند. این اساتید شامل معاونین آموزشی و معاونین پژوهشی دانشکده های مختلف و متخصصین آموزش پزشکی بودند.

پس از تایید نهایی نقشهای مورد انتظار برای اعضای هیئت علمی، وظایف مربوط به هر نقش نیز تعیین شد. این کار با مرور متون آغاز شد و سپس در جلسات فوکوس گروپ توافق نهایی بر روی نقشها حاصل شد. پنج جلسه فوکوس گروپ برای تعیین وظایف مربوط به نقش ها انجام شد و اعضای حاضر در این جلسات همان اعضای فوکوس گروپ اولیه بودند و میانگین اعضا ۱۱ نفر بود.

پس از به دست آمدن لیست نقشها و وظایف مورد انتظار سند جامع توانمندیهای اعضای هیئت علمی در دانشگاههای علوم پزشکی تدوین گردید.

نتایج

نتایج مرور متون نشان داد که نقشهای متفاوتی برای اساتید تعریف شده است برای مثال شورای ملی انجمن ایالتی پرستاری^۱ نقشهای متفاوتی را برای پرستاران تعریف می کند و اساتید پرستاری را در قبال این نقشها در حال و آینده مسئول می داند. این نقشها شامل مشارکت کننده^۲، ناظر یادگیری دانشجویان^۳ و الگو^۴ است (۶). استخدام به عنوان عضو هیئت علمی در دانشکده پزشکی، امتیاز و وظیفه برای تدریس، خدمت^۵، پژوهشگری^۶ و مراقبت های بالینی^۷ را برای موقعیت و مسئولیت های خاص ایجاد می کند (۷).

واحد توسعه‌ی آموزش دانشگاه ایندیای غربی در مطالعه‌ی توصیفی نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه در سال ۲۰۰۹ رامورد بررسی قرار داده است. نتایج این مطالعه مواردی همچون یادگیری فعال در کلاس‌های بزرگ، طراحی فعالیت‌ها برای یادگیری و ارزیابی، روش‌های تدریس و یادگیری، مدیریت کلاس، انگیزش دانشجویان، مدیریت دانشجویان چالش برانگیز، آموزش آزمایشگاهی و بالینی، رفتار حرفه‌ای در محیط دانشگاه، و در خصوص دانشجویان، مدیریت زمان، نوشتن تحقیق علمی-کاربردی و آمادگی روحی برای کلاس را به عنوان نیاز آموزشی ذکر کرده است (۸).

ادکلی و همکاران (۲۰۱۰)، نیازهای آموزشی ۸۰ عضو هیات علمی را با انجام مطالعه‌ی کیفی تبیین کردند. مفاهیمی چون توانایی تدریس در گروه‌های کوچک و بزرگ، برنامه‌ریزی و آموزش بالینی، طراحی برنامه‌ی درسی و توسعه‌ی منابع یادگیری، ارزشیابی فراگیران، ارزشیابی دوره‌ها، تحقیق عملی، آگاهی از اصول آموزش و پرورش، ارزش‌های اخلاقی و نگرشی، مهارت در تصمیم‌گیری، و مهارت‌های مدیریتی و ارتباطی از این مطالعه استخراج شده است (۹).

مک لین علاوه بر توانمندی در حیطه‌های تخصصی به مواردی از قبیل تدریس پزشکی، تحقیق آموزشی، نویسندگی و مدیریت آموزشی اشاره می کند (۱۰). استینرت بیان می کند که اعضای هیات علمی پزشکی باید در حیطه‌های آموزش، ارزیابی مبتنی بر صلاحیت، برنامه‌درسی پنهان، فناوری اطلاعات

¹ National Council of State Boards of Nursing

² Collaborator

³ Director of Student Learning

⁴ Role model

⁵ teaching

⁶ service

⁷ scholarship

⁸ clinical care

و پژوهش توانمند باشند (۱۱). استینرت در مطالعه دیگری صلاحیت های مورد انتظار برای اعضای هیات علمی را در چهار حیطه تدریس، رهبری، مدیریت و دانش پژوهی دسته بندی میکند که شامل موارد زیر است: اصول آموزش، برنامه ریزی درسی، روشهای تدریس، ارزیابی فراگیران، خبرگی در آموزش بالینی و نظری، روش تحقیق، نقد روشهای تحقیق کمی و کیفی، ارزشیابی برنامه، مهارتهای برقراری ارتباط مؤثر، همکاری با دیگر حرفه ها، شواهد مبتنی بر بهترین عملکرد، رهبری آموزشی (۱۲). زبیر امین اشاره می کند که در برنامه های توانمندسازی اعضای هیات علمی دانشکده های پزشکی شرق آسیا، باید مواردی مانند دانش تدریس کردن مانند سخنرانی و آموزش در گروههای بزرگ، آموزش مهارتهای ارتباطی و مشاوره را در اولویت قرار داد (۱۳).

سبزواری و همکاران (۱۳۹۰) در تبیین و اولویت بندی نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی کشور، اولویت اول نیازها را در شش حیطه به شرح زیر تعیین کرده اند: حیطه های آموزش و یادگیری، شیوه های تدریس، اصول و سبک های یادگیری و آموزش مهارت های بالینی؛ حیطه های عمومی، مهارت های ارتباطی؛ حیطه های ارزشیابی، نحوه ی ارزیابی بالینی، آزمون های پیشرفت تحصیلی و تعیین روایی و پایایی آزمون های پیشرفت تحصیلی؛ در حیطه پژوهش: مقاله نویسی، استفاده از نرم افزارهای آماری و کاربرد آمار حیاتی در پژوهش های علوم پزشکی؛ حیطه های فن آوری اطلاعات، استفاده از منابع الکترونیکی؛ و در حیطه های زبان انگلیسی، نگارش متون علمی به زبان انگلیسی (۱۴). اگرچه نیازهای آموزشی نمایانگر نقشها و توانمندیهای مورد انتظار از اساتید نیست، با اینحال می توان استنتاج کرد که با آموزش این موارد توانمندیهای مدیریتی، برنامه ریزی، تدریس مؤثر، آموزش آزمایشگاهی و بالینی، پژوهشگری از اساتید مورد انتظار است.

بردیک جهت توانمندسازی اعضای هیات علمی به دو حیطه اصلی اشاره می کند، یکی حیطه تدریس و ارزیابی و برنامه ریزی درسی و دوم حیطه مدیریت و رهبری (۱۵). بردیک در مطالعه دیگری به مواردی از قبیل روشها و الگوهای تدریس، تدوین و بازنگری برنامه درسی، ارزشیابی برنامه، ارزیابی دانشجویان آموزش مبتنی بر کامپیوتر و از راه دور، اخلاق حرفه ای، نوع دوستی و توسعه و بهبود سازمانی اشاره می کند (۱۶). تروبریدج نیز توانمندیهای مورد انتظار را به این صورت بیان می کند: تدریس و یادگیری، مهارتهای بالینی، توسعه حرفه ای، مدیریت عملکرد و توسعه مهارتهای پژوهشی (۱۷).

لند کستر برنامه ریزی درسی، نوشتن اهداف عینی، ارزیابی با استفاده از طراحی سؤالات تشریحی، روشهای نمره دهی، مدیریت کلاس درس، یادگیری فعال و مهارتهای ارائه و ارتباطات (۱۸). استینرت (۲۰۱۳) در توضیح توسعه اساتید به رنج وسیعی از فعالیت ها اشاره می کند که

مؤسسات برای کمک کردن به اساتید در انجام نقشهایشان استفاده می کنند. توسعه اساتید یک فعالیت برنامه ریزی شده است که مؤسسات و اساتید آنها را برای ایفای نقشهای متفاوت آماده می کند و دانش فردی و مهارت ها را در حوزه های تدریس، پژوهش و مدیریت بهبود می دهد. هدف توسعه کارکنان آموزش دادن مهارت های مرتبط با جایگاه اساتید در موسسه و نقش آنها بعنوان عضو هیئت علمی است. اکثر برنامه های توسعه کارکنان بر بهبود تدریس تمرکز دارند. به این ترتیب، هدف آنها بهبود مهارت های معلمان در آموزش بالینی، تسهیل گری گروه کوچک، ارائه در گروه های بزرگ، بازخورد و ارزیابی است (۱۹). سوریلونا نیز در این رابطه به مواردی مانند مهارتهای تدریس و آموزش، پژوهش، مهارتهای ارتباطی، توسعه حرفه ای، فناوری اطلاعات، مدیریت، مهارتهای بالینی، ارزیابی و نمره دهی، برنامه ریزی درسی، روابط با همکار، آموزش در مناطق محروم و انفورماتیک پزشکی اشاره می کند (۲۰). بعلاوه مطالعات تجربی نشان داده اند که اثر اساتید به عنوان الگو بر روی دانشجویان به مراتب بیش از برنامه درسی رسمی است (۲۱) بنابراین در برنامه های توسعه اساتید باید نقش اساتید به عنوان الگو مد نظر قرار گیرد و بطور مکرر به آنها یادآوری شود که اعمال و گفتار آنها تاثیر زیادی بر دانشجویان دارد. به طور کلی یک برنامه جامع توسعه اساتید به طور کلی باید شامل موارد زیر باشد:

۱. توسعه حرفه ای: آگاهی دادن به اساتید جدید درباره دانشگاه و نقشهای متفاوت
۲. توسعه آموزشی: ^۱دسترسی تمام اساتید به کارگاههای بهبود تدریس، مربیگری همکار، ^۲مربیگری و ^۳یا مشاوره ^۴
۳. توسعه رهبری: ^۵برنامه دانشگاه، به مدیران موثر و برنامه های درسی خوب طراحی شده بستگی دارد. این رهبران آموزشی باید مهارت های پژوهشگری را برای ارزیابی و پیشبرد آموزش پزشکی به صورت موثر توسعه دهند.

^۹ professional development

^۱ instructional development

^۱ peer coaching

^۱ mentoring ^۲

^۱ consultations

^۱ leadership development

۴. توسعه سازمانی؟^۱ توانمند سازی اعضای هیئت علمی تا در نقششان بعنوان استاد یا آموزش دهنده بهتر شوند، نیازمند سیاست ها و اقدامات سازمانی است که تدریس را تشویق کنند و به تدریس خوب پاداش دهند (۳).

لیف صلاحیت های مورد انتظار از اعضای هیات علمی را مواردی چون تدریس عالی، برنامه ریزی درسی، دانش پژوهی، رهبری و توسعه حرفه ای و روشهای تدریس بر می شمارد (۲۲). سلوی نیز توانمندیهای اعضای هیات علمی را موارد زیر می داند: فیلد ارائه خدمات، پژوهش، برنامه ریزی درسی، یادگیری مادام العمر، توانمندیهای اجتماعی-فرهنگی، هیجانی، فناوری اطلاعات، توانمندیهای محیطی و مهارتهای ارتباطی (۲۳).

مطالعات دیگر نیز تقریباً به همان موارد اشاره شده مانند مهارتهای ارتباطی، مهارتهای تدریس، برنامه ریزی درسی، روابط بین حرفه ای، مهارتهای مدیریتی، توسعه حرفه ای، آموزش الکترونیک، ارزیابی دانشجو، ارزشیابی برنامه، مهارتهای رهبری پرداخته اند (۲۴-۳۱).

در نهایت بر اساس مرور اسناد بالادستی مرتبط از جمله آیین نامه ارتقای اعضای هیات علمی (۳۲) و آیین نامه های داخلی ترفیع سالیانه (۳۳) و سایر اسناد و مقالات مرتبط، نقشها و وظایف مختلف اعضای هیات علمی جمع آوری گردید و سپس در جلسات فوکوس گروه مورد بحث و تبادل نظر قرار گرفت، طبق جداول زیر نقشها و وظایف مربوط به هر نقش مشخص شد و بر اساس وظایف تعیین شده توانمندیهای مورد نیاز اعضای هیات علمی دانشگاه های علوم پزشکی تعیین گردید.

¹ organizational development

جدول شماره ۱- نقش های اعضای هیات علمی علوم پزشکی

نقش	زیر نقش	
۱	آموزش دهنده	برنامه ریز
		مدرس/ تسهیل گر/ سوپروایزر
		مشاور
		تولید کننده منابع
		ارزیاب/ ارزشیاب
		توسعه دهنده فردی
۲	محقق	پژوهشگر
		مخترع
		مبتکر
		کارآفرین
۳	ارائه دهنده خدمت و ارتقاء سلامت	ارائه دهنده خدمات درمانی
		ارائه دهنده خدمات در جامعه
۴	مدیر یا رهبر آموزشی	مدیر
		اجرایی
		رهبر تغییر

جدول شماره ۲- زیر نقش، وظایف و توانمندی مورد انتظار از نقش آموزش دهنده

حیطه فعالیت	زیر نقش	وظایف	توانمندی مورد انتظار
نقش آموزش دهنده	برنامه ریز	بررسی نیازهای آموزشی	توانایی انجام نیازسنجی با روش های علمی
		تدوین یا بازنگری برنامه درسی	• توانایی تدوین برنامه درسی جدید با استفاده از رویکردهای نوین • توانایی بازنگری در برنامه درسی با استفاده از رویکردهای نوین
		تدوین طرح دوره	توانایی تدوین طرح دوره
		تدوین طرح درس	توانایی تدوین طرح درس
	مدرس	تدریس دروس نظری	توانایی تدریس در کلاس درس با استفاده از انواع روش های تدریس کلاسهای نظری
		تدریس بالینی	توانایی تدریس در بالین با استفاده از انواع روش های تدریس بالینی
		راهنمایی و مشاوره پایان نامه	توانایی راهنمایی و مشاوره پایان نامه بر اساس استانداردهای موجود
	مشاور	مشاوره آموزشی و حرفه ای دانشجویان	توانایی ارائه مشاوره آموزشی و حرفه ای به دانشجویان سطوح مختلف بر اساس استانداردها و کدهای تعریف شده دانشگاه
		تهیه Study Guide یا سایر گاید لاین های آموزشی	توانایی تهیه انواع گاید لاین های آموزشی بر اساس مدل های موجود مورد تایید دانشگاه
	تولید کننده محتوا	تدوین محتوای آموزشی	توانایی تدوین محتوای آموزشی مورد تایید شوراهای مربوطه آموزشی و پژوهشی
		طراحی و اجرای آزمون های پیشرفت تحصیلی	توانایی طراحی و اجرای آزمون های پیشرفت تحصیلی با استفاده از روشهای استاندارد و نوین آزمون سازی
	ارزیاب/ ارزشیاب	طراحی و اجرای برنامه های ارزشیابی و اعتبار بخشی	توانایی طراحی و اجرای برنامه های ارزشیابی و اعتبار بخشی با استفاده از رویکردهای مختلف ارزشیابی
	توسعه دهنده فردی	توسعه فردی	توانایی توسعه فردی بر اساس مدل های برنامه ریزی توسعه فردی

جدول شماره ۳- وظایف و توانمندی مورد انتظار از نقش محقق

حیطه فعالیت	وظایف	توانمندی های مورد انتظار
محقق	پژوهشگر	• توانایی انجام پژوهش در رشته تخصصی با استفاده از انواع روش های تحقیق کمی و کیفی • توانایی انجام پژوهش در آموزش با استفاده از انواع روش های تحقیق کمی و کیفی • توانایی انجام پروژه های دانش پژوهی
	مخترع	• توانایی تبدیل ایده های نوآورانه به محصول • توانایی ثبت اختراع در سیستم های مربوطه
	مبتکر	توانایی ایده پردازی در علوم پایه و کاربردی در زمینه های تخصصی
	کارآفرین	توانایی خلق ارزش از ایده های نوآورانه در زمینه دانش تخصصی

جدول شماره ۴- وظایف و توانمندی مورد انتظار از نقش مدیر یا رهبر

حیطه فعالیت	وظایف	توانمندی های مورد انتظار
مدیر/ رهبر آموزشی	مدیریتی	توانایی ارائه خدمات مدیریتی بر اساس دانش، نگرش و مهارت مبتنی بر شواهد علمی رشته مدیریت
	اجرایی	توانایی انجام مسئولیت های واسپاری شده بر اساس اصول مسئولیت پذیری و پاسخگویی
	رهبر تغییر	توانایی انجام مدیریت تغییر با استفاده از اصول علمی مدیریت تغییر

جدول ۵- وظایف و توانمندی مورد انتظار از نقش ارائه دهنده خدمت و ارتقاء سلامت

حیطه فعالیت	وظایف	توانمندی های مورد انتظار
ارائه دهنده خدمت و ارتقاء سلامت	ارائه خدمات درمانی	توانایی ارائه خدمات درمانی با استفاده از روشهای استاندارد و نوین در رشته تخصصی
	ارائه خدمات در جامعه	• توانایی طراحی پروژه هایی برای حذف عوامل خطر را بر سلامت جامعه • توانایی طراحی پروژه هایی برای پیشگیری از بروز بیماری در جامعه • توانایی طراحی پروژه هایی برای ارائه خدمات سلامت مبتنی بر جامعه

نتیجه گیری:

با توجه به این که اساتید دارای نقشهای متفاوتی در دانشگاه هستند، در عین حال اکثریت آنها از نقشها و وظایف خود و در عین حال از توانمندیهای مورد انتظار از خود آگاهی ندارند. بنابراین ضرورت وجود یک برنامه منسجم برای شناسایی نقشها، وظایف و توانمندیهای مورد انتظار از اساتید احساس می شد. بعلاوه توجیه اساتید و آگاه کردن آنها از نقشها و وظایف مورد انتظار در بدو ورود به سیستم آموزشی ضروری است. انتظارات سازمان باید به طور شفاف هم به صورت شفاهی و هم کتبی به اساتید ابلاغ شود. انتقال انتظارات سازمان به صورت شفاهی در جلسات کارگاهی قابل انجام است و با استفاده از گاید لاین ها می توان انتظارات را به اساتید به صورت کتبی منتقل کرد. همچنین با ارزشیابی زمانبندی شده می توان توانمندی مورد انتظار از آنها را سنجید. چرا که روش و چگونگی ارزشیابی از اساتید می تواند رفتار و توانمندی مورد انتظار از آنها را تعیین کند.

١. Onuka A, Ajayi KO. Effects of manpower development on workers' job performance. *European journal of Educational studies*. 2012;4(3):423-33.
٢. Cekada TL. Training needs assessment: Understanding what employees need to know. *Professional Safety*. 2010;55.٢٨-٣٢:(٠٣)
٣. Wilkerson L, Irby DM. Strategies for improving teaching practices: a comprehensive approach to faculty development. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*. 1998;73(4):387-96.
٤. Komaraju M, Musulkin S, Bhattacharya G. Role of student–faculty interactions in developing college students' academic self-concept, motivation, and achievement. *Journal of College Student Development*. 2010;51(3):332-42.
٥. Gappa JM. Today's majority: Faculty outside the tenure system. *Change: The Magazine of Higher Learning*. 2008;40(4):50-4.
٦. Jackson BS, Napier CD, Newman B, Odom S, Ressler J, Ridgeway S, et al. *Nursing Faculty Qualifications and Roles National Council of State Boards of Nursing (NCSBN) 2008*.
٧. Stryker H. *faculty hand book*. Western Michigan University 2016.
٨. Faculty development need assessment University of the West Indies: Cave Hill campus [IdU2012]
٩. Adkoli B, Al-Umran K, Al-Sheikh M, Deepak K. Innovative method of needs assessment for faculty development programs in a Gulf medical school. *Education for Health*. 2010;23(3):389.
١٠. McLean M, Cilliers F, Van Wyk JM. Faculty development: yesterday, today and tomorrow. *Medical teacher*. 2008;30(6):555-84.
١١. Steinert Y. Commentary: Faculty development: The road less traveled. *Academic Medicine*. 2011;86(4):409-11.
١٢. Steinert Y. Faculty development: on becoming a medical educator. *Medical Teacher*. 2012;34(1):74-6.
١٣. Amin Z, Hoon K, Seng CY, Hoon TC, Sun GP, Samarasekera DD, et al. A multi-institutional survey on faculty development needs, priorities and preferences in medical education in an Asian medical school. *Medical education online*. 2009;14(1):4509.
١٤. Sabzevari S, Fasihi H, Ershad R, Adhami A, Ravangard Z, Ranjbar H. Determining and priority of faculty members educational needs in medical universities. Tehran: Ministry of Health and Medical Education. 2011.
١٥. Burdick W, Amaral E, Campos H, Norcini J. A model for linkage between health professions education and health: FAIMER international faculty development initiatives. *Medical teacher*. 2011;33(8):632-7.
١٦. Burdick WP, Friedman SR, Diserens D. Faculty development projects for international health professions educators: Vehicles for institutional change? *Medical teacher*. 2012;34(1):38-44.
١٧. Trowbridge RL, Bates PW. A successful approach to faculty development at an independent academic medical center. *Medical Teacher*. 2008;30(1):e10-e4.
١٨. Lancaster JW, Stein SM, MacLean LG, Van Amburgh J, Persky AM. Faculty development program models to advance teaching and learning within health science programs. *American journal of pharmaceutical education*. 2014;78(5):99.

۱۹. Steinert Y. Staff development. In: A. danet j, Harden RM, editors. A Practical Guide for Medical Teacher. UK: Elsevier; 2013.
۲۰. Sorinola OO, Thistlethwaite J. A systematic review of faculty development activities in family medicine. Medical teacher. 2013;35(7):e1309-e18.
۲۱. Goldie J. Review of ethics curricula in undergraduate medical education. Medical education. 2000;34(2):108-19.
۲۲. Lieff S, Baker L, Mori B, Egan-Lee E, Chin K, Reeves S. Who am I? Key influences on the formation of academic identity within a faculty development program. Medical Teacher. 2012;34(3):e208-e15.
۲۳. Selvi K. Teachers' competencies. Cultura International Journal of Philosophy of Culture and Axiology. 2010;7(1):167-75.
۲۴. Notzer N, Abramovitz R. Faculty-development activity to promote effective communication between instructors and students. The clinical teacher. 2010;7(2):121-5.
۲۵. Lewis KO, Baker RC .Expanding the Scope of Faculty Educator Development for Health Care Professionals. Journal of Educators Online. 2009;6(1):n1.
۲۶. Wong JG, Agisheva K. Developing teaching skills for medical educators in Russia: A cross-cultural faculty development project .Medical education. 2007;41(3):318-24.
۲۷. O'keefe M, Jones A. Promoting lay participation in medical school curriculum development: lay and faculty perceptions. Medical education. 2007;41(2):130-7.
۲۸. Steinert Y. Learning together to teach together: Interprofessional education and faculty development. Journal of interprofessional care. 2005;19(sup1):60-75.
۲۹. Burdick W, Diserens D, Friedman S, Morahan P, Kalishman S, Eklund M, et al. Measuring the effects of an international health professions faculty development fellowship: The FAIMER Institute. Medical teacher. 2010;32(5):414-21.
۳۰. Irby DM, Wilkerson L. Educational innovations in academic medicine and environmental trends. Journal of General Internal Medicine. 2003;18(5):370-6.
۳۱. Mennin S, Kalishman S, Eklund MA, Friedman S, Morahan PS, Burdick W. Project-based faculty development by international health professions educators: practical strategies. Medical teacher. 2013;35(2):e971-e7.
۳۲. آیین نامه ارتقاء اعضاي هیات علمي دانشگاه ها. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ۱۳۹۵.
۳۳. آیین نامه داخلی ترفیع سالیانه. دانشگاه علوم پزشکی کردستان ۱۳۹۶.



دانشگاه علوم پزشکی
و خدمات بهداشتی، درمانی کردستان

جمهوری اسلامی ایران

وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی، درمانی کردستان

شماره: 5523 / 58742 / 14

تاریخ: 1398/8/29

پیوست:

سال 1398، سال رونق تولید

جناب آقای دکتر بهرام نیکخو - رئیس محترم دانشکده پزشکی

جناب آقای دکتر محمدرستگار خسروی - رئیس محترم دانشکده دندانپزشکی

جناب آقای دکتر رضا رضایی - رئیس محترم دانشکده بهداشت

سرکار خانم دکتر روناک شاهویی - رئیس محترم دانشکده پرستاری و مامایی

جناب آقای مختار یعقوبی - رئیس محترم دانشکده پیراپزشکی

با سلام

احتراماً، با توجه به اهمیت توانمندسازی اعضای محترم هیات علمی در راستای نقش ها و وظایف محوله، برنامه جامع توانمندسازی اعضای هیات علمی دانشگاه تدوین شده است. لذا به پیوست برنامه مربوطه جهت بررسی و ارائه بازخورد تا تاریخ شنبه 98/9/9 بحضور ارسال می گردد.

دکتر بنیاد محمد پور
معاون آموزشی دانشگاه

رونوشت:

- جناب آقای دکتر زارع زاده - مدیر محترم مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی جهت استحضار
- جناب آقای دکتر کلاهدوزان با هماهنگی دکتر عبدالملکی طرح در شورای آموطی دانشگاه

سندج-خیابان پاسداران - پردیس دانشگاه علوم پزشکی کردستان کدپستی 66177-13446 تلفن 33664643 فاکس: 33664643

آدرس سایت : <http://www.muk.ac.ir> آدرس ایمیل : Info@muk.ac.ir



دانشگاه علم و صنعت ایران

صور تجلسه شورای آموزشی دانشگاه

محل تشکیل:

سالن جلسات حوزه معاونت آموزش و تحقیقات دانشگاه

شماره جلسه: ۲۳

روز: ۹۸/۱۱/۲۱

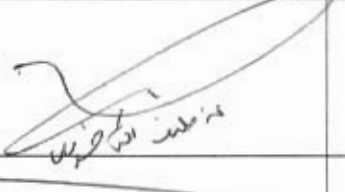
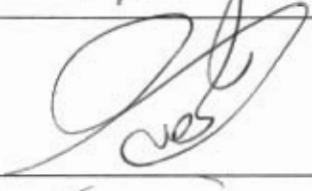
ساعت: ۱۰

(ب) دستور کار و مصوبه ها

بند ۴: طرح مجدد سند توانمندسازی اعضای محترم هیات علمی و جمع بندی نهایی

• مصوب گردید (دانشکده ها، مرکز مطالعات، امور هیات علمی)

اعضای جلسه بررسی نهایی برنامه جامع توانمندسازی اعضای هیات علمی ۹۸/۱۰/۲۱

ردیف	نام و نام خانوادگی	سمت	امضاء
۱	جناب آقای دکتر بهزاد محسن پور	معاون آموزشی	
۲	جناب آقای دکتر بدالله زارع زاده	مدیر مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی	
۳	جناب آقای دکتر محمدباقر خادم عرفان	معاون آموزش علوم پایه دانشکده پزشکی	
۴	سرکار خانم دکتر ایلناز حاج همتی	معاون آموزشی دانشکده دندانپزشکی	
۵	سرکار خانم ماریا مریم کلهر	معاون آموزشی دانشکده پرستاری و مامایی	
۶	سرکار خانم نسرین دانشخواه	معاون آموزشی دانشکده پیراپزشکی	
۷	جناب آقای مهندس جمشید خوبی	معاون آموزشی و پژوهشی دانشکده بهداشت	
۸	جناب آقای دکتر محمدرضا عبدالملکی	عضو هیات علمی	