

ارتقای نظام انتخاب استاد در آموزش عالی سلامت جستاری در شایستگی‌های استادان آموزش عالی سلامت

محمدعلی محقق^{۱*}، سیدحسن امامی رضوی^۲، غلامرضا پورمند^۳، نرگس تبریزی^۴، محمد دبیرمقدم^۴، سیدجمال‌الدین سجادی‌جزی^۲، محمد شاهدی^۵، حسن ظهور^۵، سیدمحسن فروتن^۲، سیدمحمدرضا کلانتر معتمدی^۲، محمدعلی کی‌نژاد^۶، باقر لاریجانی^۲، سیدعلیرضا مرندی^۷، حسین ملک‌افضلی^۲

چکیده

زمینه و هدف: به استناد سیاست‌های کلی سلامت، ارتقای نظام انتخاب استاد در آموزش عالی سلامت، متناسب با ارزش‌های اسلامی، اخلاق پزشکی و آداب حرفه‌ای، و نیازهای سلامت جامعه، ضروری و سرنوشت‌ساز است. هدف این مطالعه‌شناسایی، ترویج و نهادینه‌سازی مؤلفه‌های مؤثر بر در نظام آموزش عالی سلامت است. تحلیل و رهیافت سیاست‌ها و راهبردهای پیشرفت و تعالی در حوزه نظام انتخاب استادان، محور اختصاصی این مطالعه است. در شرایط جاری فرآیند جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، که منبعت از دستورالعمل کشوری است، نیاز به ارتقا دارد. این مطالعه ناظر بر انتخاب جذب اصلح و شایسته‌ترین‌ها براساس معیارهای اسلامی، فرهنگی و اخلاق پزشکی (اعضای صالح متعهد و متخصص)، برای منصب حیاتی و سرنوشت‌ساز هیئت علمی در نظام آموزش عالی سلامت است.

روش: این مطالعه توصیفی و تحلیلی است و با بررسی اسناد بالا دستی، خاصه سیاست‌های کلی سلامت، بحث متمرکز گروهی و تلفیق نتایج با منتخبی از منابع کتابخانه‌ای تدوین شده است.

یافته‌ها: صلاحیت‌های استادان در سه گروه کلان و ۱۴ زیرگروه‌شناسایی شد. شایستگی‌های ضروری کلان، شامل "تعهد"، "تخصص" و "مسئولیت‌پذیری اجتماعی" است، که در مراحل جذب و به‌کارگیری استاد، در آموزش عالی سلامت باید احراز شود. زیرگروه‌های ۱۴ گانه ارائه شده عبارتند از شایستگی‌های: عمومی (فردی، خانوادگی، روان‌شناختی، اخلاقی، معنوی)؛ ارزشی (اسلامی و انسانی)، علمی (آموزشی خاصه آموزش جامعه‌نگر و آموزش مردم و بیماران - پژوهشی و فناوری)؛ حرفه‌ای (تلاش برای ارتقای سلامت جامعه و پیشگیری از بیماری‌ها - خدمات - عملکردی - مهارت‌آموزی)؛ اجتماعی (آشنایی و تجربه در زمینه تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت، سلامت اجتماعی، آموزش عمومی سلامت، رفتار اجتماعی مناسب)، ارتباطی؛ مدیریتی و رهبری؛ رفتاری؛ مشاوره‌ای (به هم‌تایان - مدیران - دانشجویان - سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و جامعه)؛ فراملی و بین‌المللی؛ خلاقیت و نوآوری؛ الهام‌بخشی و الگو بودن؛ انگیزشی و خودتنظیمی؛ و قابلیت‌های استثنایی و نخبگانی (۳-۲).

نتیجه‌گیری: در نظام آموزش عالی، استاد باید محور تجلی و درخشش ارزش‌ها، هدایت تحولات و عامل سرنوشت‌ساز برای تحقق اهداف و آرمان‌های تعلیم و تربیت باشد.

کلیدواژه‌ها: آموزش پزشکی، آموزش فارغ‌التحصیلان پزشکی، کادر آموزش پزشکی

- * نویسنده مسئول: عضو پیوسته فرهنگستان علوم پزشکی، استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، انستیتو کانسر، مرکز تحقیقات سرطان
- عضو پیوسته فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران
- استادیار دکترای تخصصی پزشکی اجتماعی فرهنگستان علوم پزشکی
- استاد زبان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی و عضو پیوسته و معاون علمی و پژوهشی فرهنگستان زبان و ادب فارسی
- عضو پیوسته فرهنگستان علوم
- استاد دانشکده مهندسی عمران، دانشگاه صنعتی سهند
- استاد دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، عضو پیوسته و رییس فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران

مقدمه

- سوابق تحصیلی، دانش فنی، تجارب و سابقه فعالیت‌های اجتماعی مرتبط با سلامت، خلاقیت و نوآوری، کیفیت تدریس (۱)، توانمندی‌ها و تجارب مشاوره‌ای (۲)، انتشارات علمی و پژوهشی و عملکرد پژوهشی (۳)، و سایر معیارهای مناسب برای انتخاب شایسته هیئت علمی؛

پیشینه پژوهش

در دوره قاجار تحولاتی هدفمند در راستای ثبات نهاد علم، تأسیس دانشگاه، و حرکت به سمت توسعه صورت پذیرفت که مهم‌ترین آن‌ها به شرح ذیل است (۵):

- «وزارت علوم» ایران نخستین بار در سال ۱۲۳۴ هجری شمسی تأسیس شد، و علیقلی میرزا اعتضادالسلطنه از سوی ناصرالدین شاه قاجار به سمت وزیری برگزیده شد (۶).
- اعزام مستشاران و مدرسانی از انگلستان و فرانسه برای نوسازی ارتش
- اعزام دانشجوی روسیه و انگلیس. عباس میرزا اولین بار تعدادی دانشجوی روسیه را جهت تحصیلات به فرنگ اعزام داشت.^۱ در سال ۱۹۳۰ میلادی تعداد دانشجویان ایرانی در خارج از کشور به ۱۵۰۰ نفر رسیده بود.
- تأسیس چا پخانه، ترجمه کتب علمی و فنی
- تأسیس مراکز علمی آموزشی با تأکید بر معلومات دانش آموختگان بازگشته از خارج (۷)
- پیگیری اصلاحات اقتصادی، صنعتی، کشاورزی، حقوقی، قضایی، و فرهنگی توسط امیر کبیر و تأسیس دارالفنون (۵). تاریخ آموزش عالی در دوره نوین عموماً با تأسیس دارالفنون آغاز می‌گردد. تأسیس این مرکز، جهشی کمی و کیفی به سبک اروپایی در عرصه آموزش در ایران محسوب می‌شود (۸).
- مدرسه نظام در سال ۱۲۶۴ و مدرسه علوم سیاسی در سال ۱۲۷۸ زیر نظر وزارت امور خارجه وقت تأسیس شد.^۲
- آموزش علوم پزشکی نوین در واقع در سال ۱۲۵۷ و در ارومیه با تأسیس مؤسسه‌ای توسط دکتر ژوزف کاکرن آمریکایی در ارومیه آغاز شد. بین سال‌های ۱۲۵۷ و ۱۲۸۸ در مجموع ۲۶ فارغ‌التحصیل داشت. مظفرالدین شاه قاجار دانشنامه فارغ‌التحصیلی برخی از دانش آموختگان را امضاء کرد.^۳ مؤسسه در نهایت به دانشگاه ارومیه تعلق گرفت.
- فکر تأسیس دانشگاه تهران در سال ۱۳۰۵ خورشیدی توسط دکتر سنک نماینده مجلس در مذاکراتی با سید محمد تدین پدیدار شد. طرح تشکیل دانشگاه تهران در ۸ خرداد ۱۳۱۳ به تصویب مجلس شورای ملی رسید.

اثرگذارترین کنشگران در آموزش عالی استادان هستند و در انتخاب و به کارگیری، تعلیم و تربیت و ارزشیابی و ارتقای آنان باید اهتمام شایسته‌ای صورت گیرد. اثربخش بودن استادان، مرهون کسب ترکیبی از شایستگی‌های ضروری است. قابلیت‌ها، مهارت‌ها و توانمندی‌های فردی، در سازمان آموزشی و محیط تعلیم و تربیت، شکل گرفته و ساختار هویتی معلمی را تشکیل می‌دهد و در فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی، و ارائه مراقبت و خدمت، توسط استادان ظهور و بروز می‌یابد. «از دشوارترین کنش‌های معلم، توانایی مواجهه با رویدادهای نوظهور در موقعیت‌های یادگیری است، قابلیت‌هایی که باید فرایند تربیت را طی کند و در مواجهه با تغییرات در سطح ملی و جهانی، پیچیده‌تر می‌شود» (۴). استادان در مواجهه با تغییرات جامعه و نهادهای آن، به طور مستمر با مسائلی روبرو می‌شوند که باید توانمندی پاسخگویی مناسب به آن‌ها را داشته باشند. "تسلط معلم بر موضوع تخصصی (شناخت معنادار علمی و منطقی و درک و فهم علمی - منطقی - روان‌شناسانه) و درک و فهم علمی - منطقی - روان‌شناسانه از دانش موضوعی"، "فهم و توانایی کاربرد دانش"، "انتقال دانش موضوعی و تخصصی به فراگیران به نحوی که قابل انطباق با توانایی و پیشینه آن‌ها باشد"، "آگاهی از ساختارها، اصول سازماندهی مفاهیم و اصول پژوهشی"، "راهنمایی غیرمستقیم و تشویق و زمینه‌سازی مشارکت"، "حفظ هویت فرهنگی در عین سازگاری با دیگر فرهنگ‌ها"، "همه‌جانبه‌نگری و پایبندی به ارزش‌های دینی و ملی" در زمره شایستگی‌های بنیادین استادان می‌باشد. در این مطالعه شایستگی‌های ضروری استادان حوزه آموزش عالی سلامت، به شرح زیر شناسایی و ارائه شده است:

- شایستگی‌های معلمی توصیه شده در قرآن، احادیث و روایات اسلامی؛
- آداب معلمی از منظر منتخبی از آثار فاخر دوران تمدن اسلام و ایران؛
- صفات و ملکات معلم شایسته از دیدگاه منتخبی از دانشمندان تعلیم و تربیت معاصر؛
- راهبردهای ارتقای نظام انتخاب و تعلیم و تربیت استادان دانشگاه در اسناد فرادست؛
- شایستگی‌های معلمی از نگاه کنشگران عرصه تعلیم و تربیت؛
- نقاط اشتراک و تمایز شایستگی‌های معلمی در مطالعات مختلف؛
- استنتاج و معرفی ضروری‌ترین شایستگی‌ها برای استادان آموزش عالی سلامت؛

۱. آموزش عالی در ایران: از ویکی‌پدیا، دانشنامه آزاد

۲. دانشنامه ایرانیکا

3. Robert E. Speer. The Foreign Doctor. 1911. New York. Fleming H. Revell Co.

سال ۱۳۵۹، در مورد تبدیل دانشگاه به محیطی سالم تصریح فرمودند. با توسعه سریع آموزش عالی، موضوع کمبود استاد، به صورت مشکلی جدی مطرح شد. رئوس تحولات بعدی به این شرح است:

- تشکیل ستاد انقلاب فرهنگی به فرمان امام خمینی "ره" در تاریخ ۱۳۵۹ / ۳/۲۳
- ارتقای ستاد انقلاب فرهنگی به شورای عالی انقلاب فرهنگی، با ترکیب جدید، در آذر ماه ۱۳۵۹
- تصویب آیین‌نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در جلسه ۶۰۸، مورخ ۸۶/۴/۱۹
- تصویب اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری در جلسه ۶۱۶ مورخ ۱۳۸۶/۹/۲۰
- تصویب آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزشی و پژوهشی در جلسه ۶۷۹ مورخ ۱۳۸۹ ۱۰/۱۴

سیمای استاد دانشگاه براساس برداشتی از تحلیل‌ها و سخنان امام خمینی "ره" و مقام معظم رهبری

در دیدگاه امام خمینی "ره"، منشأ همه تحولات و مقدرات کشور، دانشگاه است و استادان نقش محوری را بر عهده دارند. بیاد ماندنی‌ترین کلام گهربار امام خمینی "ره" در مورد دانشگاه «اگر دانشگاه اصلاح شود، کشور اصلاح می‌شود»، در درجه نخست خطاب به استادان است. از منظر آیت‌الله سیدعلی خامنه‌ای، معلم به عنوان یک عنصر بی‌بدیل و غیرقابل جایگزین در فرایند تعلیم و تربیت می‌باشد که بیش‌ازپیش باید مورد توجه قرار گیرد. تأثیرگذاری معلم در برخی موارد وراثت و تربیت والدین را هم تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. اجمالی از عناوین و معارف تربیتی برگرفته از دیدگاه‌های آن بزرگواران، به شرح زیر ارائه شده است.

الف- کلام قصار برگرفته از بیانات امام خمینی "ره"

۱. معلمی شغل انبیاء الهی، شریف‌ترین و پرمسئولیت‌ترین شغل‌ها است؛
۲. انسان‌سازی، و شرکت در تربیت انسانی دانشجویان، موافق با فطرت انسان که همان فطرت ودیعه گذاشته شده از طرف خداوند است، و تربیت نسل جوان مطابق اقتضای زمان، عمل به مهم‌ترین مسئولیت استادان است؛
۳. امانت‌داری معلم: «معلم امانت‌داری است که غیر از همه امانت‌هاست، انسان امانت اوست.»
۴. استادان، ابتدا به اصلاح خود، و تطبیق عقاید و اخلاق و اعمال با اسلام توجه نمایند و بعداً به اصلاح دیگران بپردازند؛
۵. استادان در تحولات اجتماعی، باید نقش مؤثر ایفا نمایند؛

- در ابتدای تأسیس دانشگاه در ایران، معیار انتخاب استادان، شناخت و شهرت افراد به دانش بود (۹).
 - با تأسیس وزارت معارف، وظیفه استخدام استادان به عهده این وزارت گذارده شد (۱۳۱۳) و سپس با تصویب تفکیک دانشگاه‌ها از وزارت معارف در سال ۱۳۲۱ این امر به خود دانشگاه‌ها واگذار شد.
 - در سال ۱۳۲۵ خورشیدی مدرسه عالی در اصفهان و شیراز تأسیس و هم‌زمان ساخت دانشگاهی در تبریز شروع شد.
 - در سال ۱۳۲۸ خورشیدی، قانون تأسیس دانشگاه در شهرستان‌ها با اولویت دانشکده‌های پزشکی و کشاورزی تصویب شد. در این امر پروفسور شارل ابرن نقش به‌سزایی ایفا نمود (۱۰).
 - حدود ده سال پس از تصویب قانون تأسیس دانشگاه‌های شهرستان‌ها، برای توسعه دانشگاه‌های مذکور، قانون راجع به تکمیل عده مدرسان دانشگاه‌های شهرستان‌ها در ۱۳۳۸ خورشیدی به تصویب رسید (۱۱).
 - در سال ۱۳۴۲ با تصویب هیئت ممیزه برای دانشگاه‌ها، انتخاب استاد به این هیئت واگذار و این روند تا ۱۳۵۷ ادامه داشت (۹).
 - برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه هرگز نتوانست اهداف کاربردی و رویکرد معطوف به مسئله و نیاز را تحقق بدهد که با اولویت‌های جامعه آن روز تناسب و تطابق داشته باشد (۷).
- «در ابتدای تأسیس دانشگاه در ایران، هنوز قوانین و مقرراتی که براساس آن مدرسان برگزیده شوند وجود نداشت و معیار انتخاب افرادی که بتوانند در نهادهای آموزشی تدریس کنند براساس شناخت و شهرت آن‌ها به دانش و نیز وجود علاقه در خود آن‌ها، صورت می‌گرفته است. با گذر زمان و تأسیس وزارت معارف، عملاً وظیفه استخدام استادان به عهده این وزارت گذارده شد. در سال ۱۳۱۳ و سپس با تصویب تفکیک دانشگاه‌ها از وزارت معارف در سال ۱۳۲۱، مسئله استخدام استادان به عهده خود دانشگاه‌ها گذاشته شد. در سال ۱۳۴۲ با تصویب هیئت ممیزه برای دانشگاه‌ها، انتخاب استاد به این هیئت واگذار شد و این روند تا پیروزی انقلاب اسلامی ادامه داشت. بعد از انقلاب اسلامی قوانین و مقررات استخدامی دانشگاه تهران درباره کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (اعم از دولتی و غیردولتی) اجرا شد. نحوه پذیرش تا سال ۱۳۵۹ که انقلاب فرهنگی به وقوع پیوست به همین صورت باقی ماند (۱۲)».
- به تبعیت از افزایش مراکز آموزش عالی، افزایش چشم‌گیری در تعداد دانشجویان به وقوع پیوست. همچنین تعداد کارکنان مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها افزایش یافت. سیاست‌های توسعه آموزش عالی در برنامه‌های مربوط به توسعه دولت را مکلف به حمایت از بخش غیردولتی در نظام آموزش عالی کرد.
- یکی از مهم‌ترین اصولی که بعد از انقلاب اسلامی برای آموزش عالی کشور اعلام شد، "عدالت آموزشی" بود. امام خمینی "ره" در پیام نوروزی

۶. استادان در اسلامی شدن دانشگاه، باید نقش محوری را ایفا نمایند؛
 ۷. حفظ بنیان دانشگاه، از وظایف محوری استادان است؛
 ۸. مشارکت استادان در اصلاح فرهنگ، استقلال، قطع وابستگی، و خودکفا شدن دانشگاه‌ها، سرنوشت‌ساز است؛
 ۹. مبارزه با فساد و مفسدین در دانشگاه، با تمام توان و قدرت، بر استادان و معلمان متعهد فرض و واجب است؛
 ۱۰. داشتن شهامت مبارزه با جهل و اجتناب از انحراف، تلاش برای الگوسازی و الهام‌بخشی، داشتن عزم، جزم و گذشت، داشتن علو همت و عزت‌نفس، احتراز از حب جاه و حب مال و حب منصب، برخورداری از زندگی شرافتمندانه، و بسیاری اشارات اخلاقی و معنوی دیگر؛
- ب- کلام قصار برگرفته از بیانات مقام معظم رهبری**
- **جنبه‌های عمومی**
 - عمیق بودن و با سواد بودن در عین تدین و انقلابی بودن، میانداری در مسائل دانشگاه و حاضر بودن در صحنه‌ها
 - برخورداری از زمینه‌های رشد و تعالی (استعداد طبیعی - تجربه و کارکرد - سعی و تلاش و توجه)
 - تلاش در همه زمینه‌های مسئولیت‌آلود (علمی، فرهنگی، تربیتی و مدیریت‌ها)
 - شاگردی کردن پیش کسی که بلد است
 - تشخیص نیازها و اولویت‌های علمی و دخالت دادن آن‌ها در برنامه‌ریزی‌های آموزشی
 - تلاش در زمینه نوآوری علمی،
 - **جنبه‌های آرمانی و آرمان‌گرایی و آرمان‌خواهی**
 - داشتن نگاه‌های بلند به افق‌های دور
 - مرزهای علم را ما تعیین کنیم.
 - زبان فارسی در دنیا زبان علم بشود
 - داشتن خودباوری در مورد فتح قله‌های علم و فناوری
 - **در بعد فکری، فرهنگی و اخلاقی**
 - تربیت فرهنگی و اخلاقی و هویتی دانشجویان؛
 - مشارکت در تربیت دینی دانشجویان،
 - تلاش برای پایبند نمودن دانشجویان به هویت ملی و برخوردار نمودن آنان از باورهای ملی
 - استادان متدین و انقلابی کاری کنند که جریان فکری و فرهنگی آن‌ها به جریان رایج دانشگاه‌ها تبدیل شود.
 - پاسخگویی مستدل به سؤالات دانشجویان
 - «مقابله با ارتجاع، التقاط و انحراف در دانشگاه‌ها»
 - تلاش برای تحقق آرمان «ساختن انسانی والا و مجهز به سلاح علم»
- ارائه «اخلاق و سبک زندگی» به دانشجو همراه با علم،
 - ریشه‌یابی و راهیابی آسیب‌های اجتماعی
 - **صیوروت و تحول مستمر و دائمی در محیط دانشگاه**
 - اصلاح بنیان‌گذاری‌های غلط
 - ابتنای دانشگاه بر ابتکار علمی و تولید علم، به‌جای تقلید علمی
 - ایجاد قدرت تحول دائمی
 - تبدیل رویکرد مصرف‌کنندگی علم، به رویکرد تولید علم
 - **مواجهه با مسائل اجتماعی و تلاش برای یافتن راه‌حل‌های آن**
 - استادان و جامعه دانشگاهیان با ایجادساز و کار مناسب بکوشند
 - دانشگاه را درگیر مسائل اجتماعی کنند
 - دستگاه‌های مختلف وظیفه دارند از دانشگاه‌ها کمک و راهنمایی بخواهند
 - نقش‌آفرینی برای شناخت، ریشه‌یابی و یافتن راه‌حل‌های «آسیب‌های اجتماعی»
 - ترویج «علم نافع» را ضرورتی جدی دانستن (علمی که بتواند مشکلات کشور را حل کند و باشناسایی نقاط کور بخش‌های مختلف، برای مواجهه با آن‌ها راه حل علمی ارائه کند).
 - ارائه راهکارهای علمی برای معضلات اقتصادی (نظیر «بهره‌وری پایین»، «اسراف بسیار خسارت‌بار در مصرف انرژی»، «نفی بودن و دولتی بودن اقتصاد»، «مشکلات نظام مالیاتی» و «ساختار بودجه» و ...)
 - اجتناب از گرفتاری در آسیب‌های مشابه محیط‌های روشنفکری نشأت گرفته از غرب
 - تقویت روحیه امید برای پیشرفت علمی و دمیدن روح امید در دانشجویان
 - ایستادگی در برابر جریان‌های خائن و خبیث
 - **نقش‌آفرینی در شتاب دادن به پیشرفت علمی کشور**
 - داشتن شجاعت علمی (تولیدکنندگی، خلق‌کنندگی، ابداع‌کنندگی، نقد کردن؛ تقلید کورکورانه نکردن...)
 - داشتن اعتمادبه‌نفس شخصی و اعتمادبه‌نفس ملی (به قابلیت و توانایی‌های این ملت اعتماد داشتن)
 - پرکاری، کار متراکم و انبوه و خسته نشدن از کار
 - خطاشکنی علمی و عبور از مرزهای علم، کاوش و جستجو برای یافتن راه‌های میان‌بر
 - تلاش برای شکوفایی استعدادهای جوان در طرح‌های بدیع علمی
 - داشتن گشت و گذار علمی و دیدن پیشرفت‌های علمی کشور در برنامه کاری
 - ورود استادان با اراده محکم به عرصه «جستجوی راه‌های علمی برای شکستن تحریم‌ها» و «تحقق رونق تولید»

فرهنگی، آموزشی، خانوادگی و سیاسی و مذهبی جامعه و جزء مهمی از فلسفه، جامعه‌شناسی و روان‌شناسی اجتماعی هستند (۱۳). شان و منزلت و مقام معلمی همان‌گونه که در آیات و روایات و تأکید بزرگان دین و جامعه آمده است اقتضاء می‌کند که به معلم و مسئولیت خطیر او با بصیرت و اعتبار خاص و ویژه‌ای نگاه شود. سخن امام خمینی (ره) که فرمودند «معلمی شغل انبیا است»؛ یک حقیقت قرآنی است، آنجا که می‌فرماید ... وَ يَعْلَمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ^۱. از جمله خصوصیات پیامبران، تعلیم است.

مقام معلم در انگاره‌های الهی

در دیدگاه اسلامی اولین معلم خداوند متعال است. پیامبر گرامی اسلام "ص" فرموده است «من معلم برانگیخته شده‌ام». ائمه اطهار علیهم‌السلام و بزرگان دین نیز هر یک معلمانی برجسته و راهنمایانی بس شایسته بوده‌اند. رسالت معلم و مربی در تعلیم و تربیت اسلامی، بسیار خطیر است: دعوت به سوی خداوند و تربیت الهی، دعوت به سوی نور و تربیت نورانی، دعوت به سوی اصلاح جامعه و تربیت صالح، دعوت به تزکیه و تربیت اخلاقی و دعوت به سوی علم و دانش و تربیت قرآنی (۱۴). در جامعه هم از طرف اولیاء دانش آموزان و دانشجویان و هم خود شاگردان و هم فضای عمو می جامعه و ارکان آموزش و پرورش و آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها، به معلم به دیده احترام و معنوی نگاه می‌کنند. گزینش حقیقی در به‌کارگیری معلمان نیز در تحول نظام آموزشی بسیار مؤثر می‌باشد (۱۵). تحکیم ارزش‌های اخلاقی و معنوی نکته اساسی است که بایستی به آن توجه ویژه صورت گیرد.

نقش معلم

با تأمل در زندگی معلمان بزرگ و موفق تاریخ و مطالعه سیره پیامبر گرامی اسلام (ص) و ائمه معصومان علیهم‌السلام نقش‌های زیر برای معلم و مربی وجود دارد: «یاد دادن»، «انسان‌سازی»، «الگو بودن»، «یادگرفتن یا متعلم بودن»، «اصلاح‌گر جامعه بودن»، «ناقل میراث فرهنگی بودن»، «راهنمایی و مشاوره»، «تسهیل‌کننده فراگیری»، «کاربری فناوری آموزشی»، «پژوهشگری»، «مروج ارزش‌های دینی و اخلاقی»، «قضاوت و ارزیابی» و «پرورش عواطف و ایفای نقش همانند پدری مهربان یا مادر دلسوز» (۱۶).

اعضای هیئت علمی

یکی از اجزای کلیدی مراکز آموزش عالی هستند. ارتقا و بهبود کیفیت آموزش و پژوهش و خدمات تخصصی، هدف متعالی هر نظام آموزش عالی است که دست نیافتن به این هدف باعث به هدر رفتن منابع سرمایه‌ای، زوال اعتماد به نفس و تزلزل شخصیت فردی و اجتماعی فراگیرندگان می‌شود (۱۷).

- ورود به عرصه تحقیقات عمیق، بنیانی، بلندمدت‌تر
- راستای پیشرفت‌های بلند مدت کشور
- «پرداختن به علوم پایه» و ترویج آن بین جوانان

● مشارکت در تحقیقات علمی

- انجام تحقیقات هدفدار و منطبق با نیازهای کشور
- پژوهش و تحقیق را مورد توجه و اهتمام بیشتری قرار دادن و تقویت روحیه پژوهش و جویندگی در دانشجو
- انجام تحقیقات، تکمیل‌کننده زنجیره تحقیق و پژوهش (حلقه‌های مفقود واسط را تکمیل کردن)

● نقش آفرینی در ترویج علم و پیشرفت علمی

- استفاده از زبان تشویق‌کننده و به حرکت درآورنده
- خودباوری، امید به موفقیت و حرکت جهادگونه، سه لازمه پیشرفت علمی (جهاد یعنی تلاش بی وقفه، همراه با خطرپذیری در حد معقول و پیشرفت و امید به آینده)
- داشتن نگاه بومی ناظر به نیازهای کشور و تکیه بر فرهنگ بومی (یعنی اسلام و موارث ملی پسندیده ملت).

○ تلاش برای تولید علم درون‌زا و اقتدار آفرین

● استاد دانشگاه در مسئولیت‌های مدیریت

- تلاش برای تحقق نقشه‌ی جامع علمی کشور
- تلاش برای تربیت دانشجوی امیدوار به آینده، خوش‌بین به وضعیت کشور و خوش‌بین به آینده
- الهام گرفتن از الگوهای جوان، پاک‌باخته، مؤمن، فاضل، کارآمد، و انقلابی
- احترام مدیران به دانشمندان (دانشمند نباید پشت اتاق مدیر معطل بماند؛ مدیر باید برود در خانه دانشمند و از او درخواست کمک کند)

● سایر ابعاد

- هم به استاد پیشکسوت و سابقه‌دار نیاز داریم؛ و هم به استاد جوان و تازه‌نفس بانشاط
- یکی از دو، سه کار اصلی و اساسی برای حفظ هویت، موجودیت، استقلال و آینده‌مان، مسئله تحقیق علمی است
- زمینه‌سازی برای پیشرفت‌های واقعی علمی، حمایت و ترویج پیشرفت‌ها
- زمینه‌سازی و مشارکت در رقابت سالم

ادبیات علمی

اهمیت ارزش‌ها

ارزش‌ها از عناصر اصلی ساختار فرهنگی جامعه و تعیین‌کننده شیوه عملکرد، مسیر فعالیت‌ها و چگونگی اولویت‌بندی اهداف در نظام‌های

شایستگی اعضای هیئت علمی

شایستگی در لغت، به معنای داشتن توانایی، اختیار، مهارت، دانش، لیاقت و صلاحیت است. شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، ویژگی‌های شخصیتی، علایق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفای مسئولیت خویش به موفقیت دست یابد. اگرچه این تعریف بیشتر در انتخاب و انتصاب مدیران عالی و میانی و عملیاتی به کار می‌رود، در موضوع هیئت علمی نیز مصداق دارد. در منابع کلاسیک، تعاریف مختلفی در مورد واژه‌های "شایسته (Competence)" و "شایستگی (Competency)" ارائه شده است (۱۸)، منتخبی از آن‌ها، در چارچوب شایستگی اعضای هیئت علمی، به شرح زیر برای این مطالعه انتخاب شده است:

- ویژگی‌های انسانی که با موفقیت شغلی ارتباط دارد (مک کلند - ۱۹۹۳)
 - صلاحیت‌های شخصی که برای تولید برون‌داد با کیفیت ضروری است (مک لگان - ۱۹۹۰)
 - ارائه الگوی رفتاری مطلوب، برای عمل به معیارهای اثربخشی (جنیفر - ۱۹۸۲)
 - خصیصه، ویژگی یا مهارتی که بتواند در انجام اثربخش وظایف مؤثر واقع شود (برمن - ۱۹۹۷)
 - مجموعه دانش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی که افراد برای انجام کارهای خود از آن بهره می‌گیرند (لوبیتس - ۲۰۰۴)
 - ویژگی زیربنایی فرد که با عملکرد اثربخش یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد (اسپنسر و اسپنسر - ۱۹۹۳)
 - مجموعه‌ای از رفتارها که به عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود (رابرتسون، کالینان و بارترا - ۲۰۰۳)
 - مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، صفات و ویژگی‌های رفتاری و خصوصیات شخصی (هورنبای و توماس - ۱۹۸۹)
- در مطالعه سیدعلی اکبر حسینی و همکاران، شایستگی نیروی انسانی، مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه، با مؤلفه‌های ششگانه "خدامحوری"، "معرفت"، "درایت"، "عدالت"، "قوت" و "سلامت" معرفی شده است (۱۸).

مفهوم شایستگی در علوم پزشکی چنین تعریف شده است: «قضاوت صحیح و عادت به استفاده از ارتباطات، دانش، مهارت‌های فنی، استدلال بالینی، احساسات، ارزش‌ها و بازاندری در فعالیت‌های روزانه با هدف ارائه خدمت به جامعه و افراد» (۱۹).

تربیت مبتنی بر شایستگی^۱، از وظایف اصلی عضو هیئت علمی

به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران حوزه آموزش علوم پزشکی، تربیت مبتنی بر شایستگی، مبنا و فلسفه آموزش پزشکی محسوب می‌شود. یوسفی تربیت مبتنی بر شایستگی را دارای ابعاد زیر دانسته است (۲۰):

- آموزشی که اهداف آن از تحلیل دقیق وظایف حرفه‌ای اتخاذ شود و دانش و اطلاعات مناسب و مرتبط با ایفای نقش و وظایف حرفه‌ای را در اختیار فراگیران قرار دهد.
- آموزش مبتنی بر یادگیری و ارتقای مهارت
- ارتقای مهارت‌های فراگیران تا رسانیدن آنان به توانمندی اجرای موفقیت‌آمیز و مؤثر آن‌ها
- آموزشی که تغییر دانش، نگرش و مهارت فراگیران را به صورت توأمان برای ایفای وظایف حرفه‌ای مورد نظر قرار دهد
- راهنمایی و آموزش بر اساس نیازها، تشویق به تمرکز در امور، شعله‌ور کردن اشتیاق‌ها، تمرکز کردن پیرامون مشکل و نه روش‌ها، توانمند بار آوردن و توجه به احترام معلم

تدریس با کیفیت (تدریس خوب^۲ و تدریس موفق^۳)

به تدریس دارای کیفیت، کفایت و ویژگی‌های شناخته شده منطقی، روان‌شناختی و اخلاقی، تدریس با کیفیت گفته می‌شود. این نوع تدریس برای موفقیت، به مساعد بودن عوامل محیطی و پیرامونی نیز نیاز دارد. این عوامل عبارتند از "تلاش و تمایل دانشجو"، "حمایت‌ها و یاری‌های محیط پیرامونی"، و "وسعت و کیفیت فرصت‌های یادگیری رسمی و غیررسمی که در اختیار دانشجو قرار می‌گیرد". منظور از کیفیت در این تعریف موفقیت دانشجو در دستیابی به اهداف و پیامدهای مطلوب و واقع بینانه درس است (۲۱).

مفهوم عدالت در انتخاب و به‌کارگیری هیئت علمی

عدالت یعنی حق هر دارنده حقی را به خود او دادن. به عبارت دیگر هر فرد شایسته را در جایگاه و مسئولیت شایسته خودش قرار دادن. این اصل نظیر سایر معارف قرآنی، از اصل توحید سرچشمه می‌گیرد (۲۲).

مسئولیت‌پذیری اجتماعی^۴ اعضای هیئت علمی

به معنای پاسخگویی یا پیشقدم بودن، توانایی ادای وظیفه، قابل اتکا بودن، قابلیت اطمینان، توانایی برای تصمیمات اخلاقی، شایستگی و بهره‌مندی از تفکر منطقی است. در آموزش پزشکی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی «تمایل و توانایی سازگاری با نیازهای بیماران و نظام مراقبت‌ها و خدمات بهداشتی، در سطح ملی و جهانی» است (۲۳).

1. Competency-Based Education (CBE)

2. Good teaching

3. Successful Teaching

4. Social accountability

اهداف راهبردی مطالعه

شده است. فرآیند جذب در دانشگاه‌ها را هیئت‌های اجرایی جذب هدایت می‌کنند. انتخاب استاد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (منبع وزارت بهداشت نامیده می‌شود)، مانند وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، طبق "آیین نامه تشکیل هیأت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور" و اصلاحات بعدی آن، مصوب جلسات ۶۰۸ و ۶۲۳ مورخ ۸۶/۴/۱۹ و ۸۷/۲/۱۰ شورای عالی انقلاب فرهنگی، انجام می‌شود.

آسیب‌شناسی انتخاب استاد در نظام آموزش عالی سلامت

نظام انتخاب استادان، به صورت الزام آور، بر معیارهای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، اخلاق پزشکی و آداب حرفه‌ای، و معیارهای مطرح در سیاست‌های کلی سلامت و علم و فناوری استوار نشده است. قاسمی و صالحی موانع رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی را در دو بخش عمده «رشد و بالندگی» و «سلامت روانی» ارائه نموده اند (۲۳). حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین کار، ابهام در قوانین ارتقا و نبود اطلاع‌رسانی کافی، ارائه نشدن خدمات لازم برای انجام وظایف سازمانی، مشکل فضا و مدیریت نامناسب آن؛ فرسودگی شغلی به دلیل حجم زیاد دروس، دغدغه عقد قرارداد طرح‌های پژوهشی با سازمان‌ها، تحت فشار بودن برای چاپ مقاله نمایه شده بعنوان شرط تمدید قرارداد. مصدق و همکاران آسیب‌های جذب هیئت علمی را در ابعاد چهارگانه‌شناسایی نموده‌اند. خلاصه یافته‌ها به شرح زیر است:

در بعد برنامه‌ریزی: ضعف نیازسنجی، عدم تطابق تعداد اعلام نیاز مؤسسات آموزشی و پژوهشی و تعداد مجوزهای استخدامی هر سال، عدم وجود ملاک دقیق برای نحوه تخصیص مجوزهای استخدام به دانشگاه‌ها و رشته‌های مختلف، عدم تعریف پست سازمانی برای مسئولان جذب در نمودار سازمانی دانشگاه، اعلام نیاز صوری توسط گروه‌ها،

در بعد نیرویابی: ضعف سامانه ثبت‌نامی، ضعف در توصیف شغل و توصیف سازمان و محیط، ضعف در بیان حداقل‌های صلاحیتی احراز شغل، عدم راستی آزمایشی ادعای متقاضیان و عدم جریمه فردی که اطلاعات دقیق و واقعی ارائه نمی‌کند،

در بعد انتخاب: احتمال رخداد خطای هاله‌ای در انتخاب افراد، یکسان نبودن استانداردهای بررسی صلاحیت‌های علمی، کمی شدن ملاک‌های ارزیابی و امکان رخداد تقلب در نگارش آثار علمی، عدم مرور واقعی شغل توسط متقاضیان، کاهش دقت در بررسی پرونده‌ها به دلیل محدودیت‌های زمانی، عدم وجود ملاک‌های عینی برای صلاحیت عمومی، عدم وجود زیرساخت‌های حقوقی مناسب ضد تبعیض و فساد، اعمال نظر گروه‌های فشار و برخی جریان‌ات جذب،

در بعد انتصاب: به تعوین افتادن صدور حکم برخی متقاضیان، لغو درخواست استخدام توسط برخی متقاضیان

"ایجاد فرصت برابر برای همه متقاضیان تحصیل کرده داخلی و خارج از کشور و جذب علاقه مندان اندیشمند واجد شرایط برای تدریس و تحقیق در مراکز علمی، از طریق فراخوان عمومی به منظور تحقق عدالت اجتماعی و علمی"، "ارتقا سطح علمی مراکز آموزش عالی سلامت، از طریق استانداردهای فرایند، کمک به شناسایی و جذب استادان شایسته" و "شناسایی زمینه‌های ضروری مورد نیاز برای ارتقای برنامه جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی"، سه هدف عمده این مطالعه هستند.

روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه کیفی و با بررسی اسناد بالا دستی، خاصه سیاست‌های کلی سلامت، بحث متمرکز گروهی و تلفیق نتایج با منتخبی از منابع کتابخانه‌ای انجام شده است. در تحلیل نتایج از روش تحلیل مضمونی و تحلیل محتوی و مدل‌های شایستگی ملی و بین‌المللی استفاده شده است.

برشماری راهبردهای اولیه از اسناد بالادست (سیاست‌های کلی سلامت - سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ - نقشه جامع علمی کشور - سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها - نقشه جامع علمی سلامت)

- شناسایی الگوهای الهام‌بخش از اسناد معتبر اسلامی
 - شناسایی چالش‌های تحقق الگوها و راهبردها در آموزش عالی سلامت
 - شناسایی و استخراج توانمندی‌ها و شایستگی‌های ضروری استادان آموزش عالی سلامت، از منابع روزآمد علمی
- در نهایت صلاحیت‌های ضروری در حوزه‌های کلان "تعهد"، "تخصص" و "مسئولیت‌های اجتماعی" به‌دست آمد و راه‌های به‌کارگیری و تحقق آن‌ها در نظام جذب استاد در آموزش عالی سلامت ارائه شد.

یافته‌های پژوهش

ارزیابی توصیفی وضع موجود انتخاب استاد در نظام آموزش عالی سلامت

شورای عالی انقلاب فرهنگی به منظور هماهنگی و ارتقای فعالیت‌های جذب اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور و جلوگیری از اعمال سلیقه فردی در آن در مصوبه ۶۰۸ مورخ ۱۳۸۶/۴/۱۹ این شورا، بر تشکیل هیئت جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دولتی تأکید نموده است. آیین نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در جلسات ۶۰۸ (۱۳۸۶/۴/۱۹) و ۶۲۳ (۱۳۸۷/۲/۱۰) به تصویب این شورا رسیده است. در ماده ۵ این آیین‌نامه تأکید شده است که استخدام هیئت علمی بر مبنای نیاز دانشگاه و از طریق فراخوان عمومی و ابتدا به صورت پیمانی صورت می‌گیرد. در تبصره این ماده جذب عضو هیئت علمی خارج از فراخوان در موارد استثنایی فقط با تصویب هیئت مرکزی مجاز دانسته

است. تمرکززدایی، تفوق ارزیابی کمی بر کیفی، تفویض اختیارات بیشتر به کارگروه علمی، کمبود یا فقدان قوانین واضح و صریح، ضعف زیرساخت‌های نظارتی، ممکن است به رخداد این آسیب بزرگ منجر شود (۲۴).

غیائی ندوشن و همکاران در بررسی مقایسه‌ای نظام‌های جذب استاد در دانشگاه‌های برتر دنیا و ایران و تحلیل آن، هشت مقوله استخراج نمودند: تنوع؛ عدالت؛ برابری؛ شفافیت؛ اولویت گروه‌های خاص؛ فراخوان بین‌المللی؛ تنوع؛ و پاسخگویی. آن‌ها نتیجه گرفتند، سیاست‌های جذب هیئت علمی هر کشور، متناسب با ویژگی‌های فرهنگی-اجتماعی و ویژگی‌های نظام خاص آموزش عالی آن کشور می‌باشد (۲۵).

توصیف اجمالی ارزش‌های اسلامی در بیان صفات و تعظیم مقام معلم

بعضی از ارزش‌های اخلاقی و انسانی و حرفه‌ای برگرفته از معارف اسلامی که انتظار می‌رود اعضای هیئت علمی باید به آن‌ها مقید یا آراسته باشند، به این شرح است: "ایمان به خداوند"، "عزت در پرتو ایمان و عمل صالح"، "قائل بودن و اعتقاد به ارزش والای حفظ حیات، براساس فرموده خداوند تبارک و تعالی در قرآن مجید"^۱... وَمَنْ أُخْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أُخْيَا النَّاسَ جَمِيعًا"، حفظ جان انسان‌ها ارزش متعالی و محوری حاکم بر فعالیت‌های سلامت است"، "شناخت ارزش‌های والای علم، علم‌آموزی، تعلیم و معلم"، "تقدم مصالح جامعه بر فرد"، "قائل بودن به حقوق و تکالیف عادلانه و تلاش دائمی برای برقراری عدالت در سلامت"، "جامعیت و هدفمندی مراقبت‌ها و خدمات و هماهنگی آن با سلامت معنوی اسلامی، جسمانی، روانی و اجتماعی"، "تقویت استقلال، خلاقیت، خودباوری، نوآوری، خودکفایی، خوداتکایی، مولد بودن، جلوگیری از مصرف‌گرایی، و پیشگیری از اسراف و تبذیر، و حذف وابستگی، در سلامت برگرفته از آیات و روایات اسلامی مانند قاعده نفی سیل"، "مدیریت و عملکرد جهادی"، "کمال‌جویی و توأم بودن هویت فردی و اجتماعی"، "مسئولیت‌پذیری: انسان موجودی است مسئول در برابر خداوند، خویش، دیگران و طبیعت"، "الگوپذیری صحیح: انسان الگوپذیر است و خداوند والاترین اسوه‌ها را به وی معرفی فرموده است"، "قائل بودن به حیات اخروی در امتداد زندگی دنیوی"، "صبر و استقامت در سختی‌ها و بلاها"، "ارزش‌های ناظر بر تأمین اجتماعی: (لزوم رسیدگی به امور سلامتی (به‌ویژه در فوریت‌ها و موارد اضطراری) و معیشتی و اطعام مساکین، فقرا، در راه ماندگان، یتیمان، اسیران، خانواده‌های بی‌سرپرست...)"، "ارزشمندی تولید و تشویق به رشد آن"، "ارزش‌های مترتب بر کار و تلاش، تشویق و اهمیت دادن به

در مطالعه فرهنگستان علوم پزشکی با عنوان "آسیب‌شناسی علاج‌جویانه وضع موجود نظام علم و فناوری و نوآوری سلامت"، موارد زیر آسیب‌ها و چالش‌های حوزه استادان در آموزش عالی سلامت به شرح زیرشناسایی شده است^۱:

- نظام انتخاب استادان بر معیارهای مبتنی بر ارزش‌های اسلامی، اخلاق پزشکی و آداب حرفه‌ای، و معیارهای مطرح در سیاست‌های کلی علم و فناوری استوار نشده است.
- چالش‌های انگیزه و موانع رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، این جایگاه مقدس را به مخاطره انداخته
- منزلت اجتماعی استادان در جامعه رو به افول گذاشته و این جایگاه مهم از نظر معنوی و فرهنگی تضعیف شده است.
- مشکلات رفاهی و معیشتی هیئت علمی، به ویژه اعضای جوان، رو به افزونی است.
- نظام تعلیم و تربیت استادان، علیرغم ابتکارات قابل تأمل، با الگوهای شایسته‌سالاری دینی و فرهنگی نسبتی ندارد.
- نظام ارزشیابی و ارتقای علمی هیئت علمی دارای کاستی‌های مهم در ابعاد «اجتماعی - فرهنگی» و «علمی - پژوهشی»، «اخلاقی - معنوی» است.
- اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی خود را مکلف به استفاده از ظرفیت محیط‌های ارائه مراقبت‌های سلامت برای رشد معنویت و اخلاق اسلامی در جامعه، نمی‌دانند.
- اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی خود را نسبت به اسناد پیشرفت علمی کشور و توسعه علمی در طراز مرجعیت، پاسخگو و مکلف نمی‌دانند.
- اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی خود را موظف به مشارکت در طراحی و هدایت پژوهش‌های ضروری نظام سلامت(در موضوعات تخصصی مرتبط) نمی‌دانند.
- مفاهم متعالی نظیر «خودکفایی و قطع وابستگی»، «استقلال و اقتدار علمی»، «پاسخگویی اجتماعی»، «نهضت نرم‌افزاری»، «جهاد علمی»، خلاقیت، نوآوری و خودکفایی»، «نظریه‌پردازی و آزاداندیشی»، و امثال آن‌ها، به گفتمان رایج در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی تبدیل نشده است.
- اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی خود را موظف به مشارکت در تدوین درسنامه‌های ملی نمی‌دانند.
- یکی از آسیب‌های تهدیدکننده نظام انتخاب استاد، "فساد اداری"

۱. نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی سال سوم، شماره اول، بهار ۱۳۸۹، صفحات ۴۲-۲۴.

۲. برگرفته از منابع اسلامی نظیر مفاد مجله طبوبی، شماره ۶، خرداد ۱۳۸۵

۳. سوره مبارکه مائده، آیه ۳۲

هیچ کس و هیچ چیز را در عبادت پروردگارش شریک نکنند!»،
ادب، تواضع و پیروی از معلم موجب رشد و کمال است (مراجعه به
آیه ۶۶ سوره مبارکه کهف)،

خصلت زیبای تواضع از صفات مریبان شایسته و در سوره مبارکه
لقمان چنین توصیف شده است: «و لاتعصر خدک للناس ولا تمش
فی الارض مرحاً ان الله لایحب کل مختال فخور: با بی اعتنایی از مردم
روی مگردان و مغرورانه بر زمین راه مرو که خداوند هیچ متکبر
مغروری را دوست ندارد».

عدالت، بهترین سلوک معلمی است: امام صادق علیه السلام فرمودند:
«العدلُ احلی من الماءِ یصیبهُ الظمانُ»^۵؛ عدالت، گواراتر از آبی است که
تشنه به آن می رسد»،

مهربانی و نرم‌خویی وصیت پیامبر گرامی اسلام (ص) به تمام معلمان
است: «لینوا لمن تعلمون و لمن تتعلمون منه؛ با کسانی که به شما علم
می‌آموزند و یا شما از آنان درس فرامی‌گیرید، مهربان و نرم‌خو باشید».

توصیه قرآنی به تکریم، خطاب محترمانه، و تجلیل از شخصیت
شاگردان و اجتناب از استهزاء (آیه ۱۱ سوره حجرات).

معلمان مایه حرکت و برکت جامعه هستند: امیرالمومنین علی (ع)
فرموده است: «...العلما باقون ما بقی الدهر اعیانهم مفقوده و امثالکم
فی القلوب موجوده...»^۷؛ دانشمندان تا پایان جهان زنده‌اند، شخص
آن‌ها در میان نیست اما آثارشان در قلب‌ها موجود است و چنین است
که علما به مقام شفاعت می‌رسند».

مقام خشیت الهی، توصیف قرآنی از مقام والای معلمان: «إِنَّمَا یُخْشَى
اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ»^۸؛ از میان بندگان او تنها دانشمندان (رتبانی)
خشیت الهی دارند». علم و آگاهی بر اسرار هستی، زمینه رسیدن به
خشیت الهی است.

توصیف علم به منزله خیر و برکت کثیر و حکمت به منزله هدیه‌ای
کلیدی و مادر همه خیرات، (آیه ۲۶۹ سوره مبارکه بقره).

اصلاح جامعه، امر به معروف و نهی از منکر، رسالت انبیایی معلمان است:^۹
هدف معلمان به تبعیت از انبیای الهی، اصلاح انسان‌ها و جوامع بشری
است. با هدف اصلاح جامعه، توفیق کارش را از خداوند بداند، همیشه
بر او توکل نماید و در مشکلات به او پناه ببرد.

دعوت به پاکسازی و تربیت اخلاقی، رسالت قرآنی معلمان است (آیه
۴۴ سوره مبارکه طه).

دعوت به سوی علم و دانش و تربیت قرآنی، رسالت مهم معلمان است:
(آیه ۹ سوره مبارکه زمر)

کارگر، نکوهش بیکاری و ولگردی^{۱۰}، «التزام به رفع حوائج ضروری مردم در
مسئولیت‌های مرتبط، خاصه مشارکت مسئولانه و به‌ویژه داوطلبانه در فوریت‌ها
و بلافاصله از مصادیق عمل نیک، در اسلام و پلکان سعادت است»؛ سایر ارزش‌ها
نظیر اخلاص در نیت و عمل؛ مردم دوستی؛ گره‌گشایی از مشکلات مردم؛
وفای به عهد و پیمان (مثلاً مفاد سوگندنامه پزشکی)؛ احسان و نیکوکاری؛
ترک غرور و خودپسندی؛ عزت‌نفس و مناعت‌طبع؛ قناعت؛ شکر نعمت؛
سکوت و گزیده‌گویی؛ یاد خدا و بهره بردن از آثار معنوی آن، حسن خلق و
فروتنی؛ دوراندیشی؛ علو همت و عفت نفس؛ عالم بودن به مقتضیات زمان؛
ایجاد زمینه برای شکوفایی و رشد تفکر و تعقل و معنویت در مرتب‌ان^{۱۱}.

باز تولید مقام معلم در انگاره‌های الهی مستلزم نگاه معنوی و
محترمانه به معلم در جامعه، هم از طرف دانش‌آموزان، دانشجویان، اولیا،
فضای عمو می جامعه، ارکان آموزش و پرورش و آموزش عالی و سایر
دستگاه‌ها است. گزینش حقیقی در بکارگیری معلمان نیز در تحول نظام
آموزشی بسیار موثر می باشد (۲۶). تحکیم ارزش‌های اخلاقی و معنوی
نکته اساسی است که بایستی به آن توجه ویژه صورت گیرد. مکتب تعلیم
و تربیت اسلامی، مکتبی ممتاز، مستقل و با مبانی و اصول مشخص است،
که در آن علم و دانش، معلم و متعلم (شاگرد و مربی)، مدرسه و مکتب
خانه، از جایگاهی ارزشمند و رفیع برخوردار است. گزاره‌های ارزشی منتخب
برگرفته از تعالیم اسلامی، زینت بخش این مطالعه است (۲۷):

- معلمی برگرفته از اوصاف خداوند متعال و رسالت معلم در جامعه همان رسالت خداوند است
- انبیاء الهی، معلمان بشر و مهم‌ترین ویژگی آنان تعلیم مردم بوده است.
- پیامبر گرامی اسلام (ص) فرمودند «انما بعثت مُعَلِّمًا؛ همانا که من به عنوان معلم انسان‌ها مبعوث شده‌ام».
- پیامبر گرامی اسلام (ص) در حق معلمان چنین دعا فرموده است: «اللهم اغفر للمعلمین و اطل اعمارهم و بارک لهم فی کسبهم؛ خداوند! معلمان را بیامرز و عمر طولانی به آنان عطا فرما و کسب و کارشان را مبارک گردان!»
- مولای متقیان، حضرت علی (ع) در عظمت مقام معلم فرمودند: «من علمنی حرفاً فقد صیرنی عبداً، کسی که به من یک حرف بیاموزد، مرا بنده خود کرده است».
- خلوص نیت اولین شرط شایستگی معلم است: قرآن مجید چنین فرموده است: «فمن کان یرجو لقاء ربه فلیعمل عملاً صالحاً و لایشرک بعباده ربه احداً»^{۱۲}، هر که برای وصول به لطف و رحمت پروردگارش امیدوار است، باید کاری شایسته (با خلوص نیت) انجام دهد و

۳. جامع السعادات، ج ۳، ص ۱۱۲

۶. منیه المرید، ص ۶۹

۹. سوره مبارکه هود، آیه ۸۸

۲. کشف الخطا، ج ۱، ص ۴۸

۵. الکافی، ج ۲، ص ۱۴۶

۸. آیه ۲۸ سوره مبارکه فاطر

۱. سنن دارمی، ج ۱، ص ۹۹

۴. سوره مبارکه کهف، آیه ۱۱۰

۷. حکمت ۱۳۹ نهج البلاغه

- بعضی ویژگی‌های تربیت قرآنی که معلمان باید رعایت کنند: «تربیت یافته گان با تقوا و خدا ترس باشند؛ خادم اسلام و قرآن و مردم باشند؛ برنامه دار و هدفمند به سوی سعادت جامعه حرکت کنند؛ موجبات رشد و ارتقا مقام انسانی را برای مردم فراهم کنند؛ خود و دیگران را بنده طاغوت نکنند؛ نیازهای زمانه و علوم مربوط به آن را برای خدا فرا گیرند و به کار بندند».
 - بعضی ویژگی‌های اسلامی معلم شایسته: «اخلاص در نیت و عمل، تقید به عمل صالح؛ حسن خلق و فروتنی؛ علو همت و عفت نفس؛ عالم به مقتضیات زمان؛ توجه به مسئولیت معلمی، ایجاد زمینه برای شکوفائی و رشد تفکر و تعقل و معنویت در متریان؛ به طور خلاصه در فرهنگ قرآنی، معلم به نام مربی معرفی شده است؛ هر جا که تعلیمی هست مربی هم وجود دارد؛ یعنی آموزش، همزمان با پرورش انجام می شود. در تفسیر المیزان نیز استعمال کلمه «مربی» بیش از معلم است و برای آن خصوصیتی ذکر شده است: عمل به آنچه می گوید؛ ایمان به آنچه که تعلیم می کند، ادب در معاشرت؛ بیان به قدر فهم، صراحت در گفتار، شرح صدر، بخشنده اشتباهات و قبول کننده عذرها . معلم و شاگرد در مکتب اسلام از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند که ادب و احترام جزء لاینفک جریان ارتباطی آنهاست. روش تدریس مبتنی بر دیدگاه اسلامی ناظر به واقعیت بیرونی و قراردادهای درون ذهن است و در نهایت، تشویق و تنبیه به عنوان ابزار رشد مورد تأیید است^۱.
- معیارهای سنجش شایستگی های کلان استادان (متغیرها و شاخص ها)**
- در این مطالعه، شاخص های مناسب برای سنجش صلاحیت های ضروری در حوزه های کلان "تعهد"، "تخصص" و "مسئولیت های اجتماعی"، به شرح جدول ۱، پیشنهاد شده است.
- تحلیل اجمالی شایستگی های مورد انتظار از استادان آموزش عالی سلامت**
- با ملاحظه مجموعه بحث نظری این مطالعه، چهارده زیرگروه شایستگی به شرح زیر برای اعضای فعلی و اعضای بالقوه آتی و داوطلبان عضویت در هیئت علمی در حوزه آموزش عالی سلامت، به شرح زیر پیشنهاد شده است:
۱. شایستگی های عمومی (فردی - خانوادگی - روان شناختی - اخلاقی - معنوی)
 ۲. شاخص های ارزشی (اسلامی و انسانی - در سطوح فردی - خانوادگی - اجتماعی و حرفه ای، در مصادیق وظیفه شناسی، و پاسخگویی)
۳. شایستگی های علمی (آموزشی، شامل طرح درس و روش تدریس - پژوهشی و فناوری - نگارشی و انتشاراتی)
 ۴. شایستگی های حرفه ای (خدمات - کارنامه عملکردی - نوآوری - مهارت آموزی)
 ۵. شایستگی های اجتماعی (مهارت های شناختی، رفتاری، هیجانی و انگیزشی) - "شناخت ها، انگیزه ها، توانایی ها، سنت ها، مهارت ها و نیز تجربه های اجتماعی"، "آشنایی و تجربه در زمینه تعیین کننده های اجتماعی سلامت"، "آشنایی و تجربه در حوزه سلامت اجتماعی"، "تجارب آموزش عمومی سلامت"، "داشتن رفتار اجتماعی مناسب"
 ۶. شایستگی های ارتباطی (تعامل با همکاران و دانشجویان - ارتباط با مردم - ارتباط با بیمار ان و خانواده های آنان - همکاری بین حرفه ای - سایر ارتباطات علمی و اجتماعی)
 ۷. شایستگی های حوزه خلاقیت و نوآوری (ابداع - اختراع - ثبت پتنت - نوآوری در مدیریت ...)
 ۸. شایستگی های فراملی و بین المللی (تسلط بر زبان خارجی - پذیرش دانشجویان خارجی - تعاملات علمی و پژوهشی ...)
 ۹. شایستگی های الهام بخشی و الگو بودن (درخشش از نظر اخلاقی، معنوی، فکری، علمی و رفتاری مؤثر بر دیگران)
 ۱۰. شایستگی های مشاوره ای (به همتایان - مدیران - دانشجویان - سیاست گذاران و برنامه ریزان و جامعه)
 ۱۱. شایستگی های انگیزشی و خودتنظیمی (بالندگی اخلاقی - معنوی - آموزشی - پژوهشی ...)
 ۱۲. شایستگی های مدیریتی و رهبری (برنامه ریزی، اجرایی، نظارتی، ارزشیابی و اصلاح کنندگی)
 ۱۳. شایستگی های رفتاری (رفتار حسنه با دانشجویان - همتایان - مردم و بیماران - مدیران ...)
 ۱۴. شایستگی های استثنایی و نخبگانی (بصیرت داشتن و آینده نگری - نظریه پردازی - کسب افتخارات بین المللی ...)
- دانشگاه ها برای تحقق اهداف راهبردی نظام مقدس جمهوری اسلامی، از جمله مشارکت بایسته و شایسته در ارتقای سلامت جامعه، مشارکت مسئولانه در توسعه پایدار کشور، ایفای نقش در نیل به آرمان های مهم مرجعیت علمی و خودکفایی کامل در حوزه سلامت، به اعضای هیئت علمی متعهد، متخصص، آشنا با جامعه و تعیین کننده های اجتماعی سلامت، خلاق و نوآور، نیاز دارند. ملاک ها و ضوابط جذب هیئت علمی در دانشگاه های ایران در بعضی مطالعات مورد بررسی قرار گرفته است (۲۸، ۲۹). روشن شدن ملاک های انتخاب و استخدام هیئت علمی می تواند منجر به انتخاب های عادلانه تر و رعایت اصل عدالت اجتماعی شود. با

۱. گنجینه معارف: درآمدی بر اندیشه های تربیتی علامه طباطبائی. <https://hawzah.net/fa/Article/>

جدول ۱- شاخص‌های سنجش صلاحیت‌های ضروری استادان آموزش عالی سلامت در حوزه‌های کلان

حوزه کلان	تعریف/توضیح	شاخص
تعهد	ارزیابی کیفی با نظرسنجی از دانشجویان و هم‌تایان	اخلاق و رفتار
	نیل به اهداف - ارزشمندی آموزش از نظر مدیران سلامت	سودمندی آموزش دانشگاهی
	باروری مهارت‌های دانشجویان - سعی مداوم بر ایجاد روحیه تحقیق و تحلیل در دانشجو، حضور استاد در کلاس با مطالعه قوی، دقت خاص در شکافتن مطلب برای فهم عمیق دانشجو، سنجش درک و فهم شاگرد در ابتدای درس و سپس تدریس ...	شاگرد پروری
تخصص	تدوین طرح درس، روش تدریس و رفتار آموزشی	توانایی تدریس
	دانشگاه محل تحصیل - مدرک - معدل - سابقه تدریس	سوابق تحصیلی
	خدمت در مناطق محروم - سابقه مدیریت - سابقه و نوع پژوهش	تجارب حرفه‌ای و تخصصی
	انتشارات و نسبت استنادات به مقالات	H-Index
	آمار و مشخصات ثبت اختراع (پتنت) و مرجع تأیید	نوآوری و ابداع
	انتقال شفاف و واضح مطالب - خلاقیت و نوآوری در تدریس - عدالت در ارزشیابی - قدرت ارتباط - برانگیختن دانشجو به فعالیت‌های یادگیری - بیان شیوا و ساده	تدریس اثربخش
مسئولیت‌های اجتماعی	میزان مشارکت در برنامه‌ریزی مناسب و اجرای برنامه‌ها در سطح جامعه - نسبت آموزش‌های ارائه شده در جامعه - رفع مشکلات جامعه در قالب برنامه‌های آموزشی	توجه به نیازهای سلامت جامعه
	تلاش برای شناسایی نیازها و مشکلات جامعه - استفاده از روش‌های معتبر نیازسنجی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
	ارزیابی میزان تأثیر اجرای برنامه‌های آموزشی در راستای برطرف کردن مشکلات سلامت جامعه - میزان تعامل با سایر سازمان‌ها و ارگان‌ها در جهت رفع نیازها و مشکلات سلامت جامعه - میزان دستیابی به اهداف (رفع نیازهای سلامت جامعه)	پاسخگویی و پاسخ‌دهی
	یادگیری هم‌زمان با ارائه خدمت - مواجهه با جمعیت‌های خاص مانند سالمندان - درک تفاوت‌های فرهنگی، اجتماعی - ارزشیابی نگرش و درک دانشجویان نسبت به بیماران و جامعه	آموزش جامعه‌نگر
	میزان درصد وقت اختصاص یافته به آموزش عمومی - تولید محتوای معتبر برای آموزش عمومی	آموزش مردم‌بیماران
	میزان همکاری بین بخشی در حوزه سلامت - تأکید بر تعیین‌کننده‌های - تلاش قابل ارائه برای کاهش نابرابری‌های سلامت در سلامت در محدوده مسئولیت	توجه به تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت

نسبی (نظیر ثروت، حکومت و نظام اجتماعی)؛ ارزش‌های مادی (نظیر مجسوس، دارای وجود خارجی و اعتبار در عالم واقع)، ارزش‌های معنوی (نظیر شرافت، معلومات، وجدان کاری)، عدالت و انصاف، "حق‌شناسی، قدرشناسی، قدردانی"، "صداقت، راستگویی، درست‌کاری"، "مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی"، "فروتنی، تواضع و شکیبایی"، "استقلال، آزادی، خودمختاری"، "تلاش، کوشا بودن، سخت‌کوشی"، "همدردی و مفاهیم مشابهی نظیر دلسوزی، شفقت، مهربانی، عشق، صمیمیت"، "اجتماعی بودن و مفاهیم مشابهی نظیر برقراری رابطه، تعامل، تبادل نظر"، "کمک کردن به دیگران و مفاهیم مشابهی نظیر تعاون، بخشندگی"، "شجاعت و مفاهیم مشابه نظیر دلاوری، بی‌باکی"، "اخلاقیت و مفاهیم مشابه نظیر سازندگی، ابتکار، نوآوری، کنجکاوی"، "احترام و ادب"، "نظم و انضباط"، "صبر، پایداری، مقاومت"، "ارزش‌های هنری و ادبی"، "بقیه ارزش‌های اخلاقی نظیر سودرسانی و ضرر نرساندن"، "بقیه ارزش‌های اجتماعی نظیر دموکراسی، رفاه اجتماعی، صلح، امنیت، سنن و آداب"، "ارزش‌های ناظر بر سبک زندگی سالم (فردی - خانوادگی و اجتماعی)" (۳۳-۳۲).

شایستگی‌های ارزشی (ارزش‌های اسلامی)

"حفظ جان انسان‌ها ارزش متعالی و محوری حاکم بر فعالیت‌های سلامت"، "تقدم مصالح جامعه بر فرد"، "برقراری عدالت در سلامت برپایه

انتخاب افراد شایسته و توانا در امر تربیت، نظام آموزش عالی بهتر می‌تواند راهبردهای خود را برای ارتقای نظام آموزش پیاده کند (۳۰). در این مطالعه ملاک‌های جامع پیشنهادی و شایستگی‌های مورد انتظار از استادان آموزش عالی سلامت، به شرح زیر خلاصه شده است:

شایستگی‌های عمومی

توانمندی‌های مندرج در سیاست‌های کلی سلامت و سایر اسناد فرادست، علاقمندی به تدریس، پژوهش و ارائه مراقبت و خدمت؛ آشنایی با زبان خارجی در حد ضرورت و فناوری‌های ضروری آموزش؛ «آشنایی با مهارت‌های روش‌شناختی (تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، حل مسئله، یادگیری مداوم)، میان‌فردی (سازگاری، شعور اخلاقی، ارتباط میان‌فردی، کار گروهی، مدیریت تعارض و مذاکره)، سیستماتیک (مدیریت پروژه، تصمیم‌گیری، خلاقیت، روحیه کارآفرینی، نوآوری، رهبری)، کاربردی (استفاده از کامپیوتر و اینترنت به عنوان ابزار کار، استفاده از پایگاه داده‌ها، ارتباط کلامی، مهارت نوشتاری، تسلط به زبان خارجی)» (۳۱).

شایستگی‌های ارزشی (ارزش‌های انسانی)

ارزش‌های ذاتی (نظیر علم، اخلاق، دین و هنر)، ارزش‌های عرضی (نظیر ثروت و قدرت)، ارزش‌های مطلق (نظیر صلح و عدالت اجتماعی)، ارزش‌های

دانش، مهارت و نگرش در عمل، ایجاد مشارکت و یادگیری در دانشجویان، کمک به فراگیران در یادگیری و انطباق با شرایطی که در حال تغییر است، طرح درس، تهیه محتوای تدریس، شناخت نقش دانشجویان در تدریس، مهارت‌های ارتباطی بین‌فردی، سخنرانی عمومی، شناخت استانداردها (۳۴)، ارائه مطالب به صورت کاربردی، ارائه مطالب در یک نظم منطقی، توانایی لازم در خصوص تشخیص زمان عدم درک مطلب از طرف دانشجو، استفاده از وسایل آموزشی، توانایی تعامل با دانشجو، تسلط و آگاهی بر موضوع درسی، توجه خاص به مفاهیم ضروری مورد نیاز در درس، داشتن طرح درس، داشتن تجربه در امر تدریس (۳۵)، تسلط بر درس، سازمان‌دهی و تنظیم درس، علاقمندی به تدریس، خوشرویی و احترام به دانشجو، داشتن علم به موضوع تدریس، داشتن اعتقادات مذهبی، رعایت عدالت، شیوایی و فن بیان و رعایت مهارت‌های تدریس؛ خصوصیات اخلاقی نظیر حفظ حرمت و احترام دانشجو، آراستگی، شوخ طبعی، انعطاف‌پذیری، ارائه مطالب جدید و روزآمد، ارائه جالب و جذاب مطالب درسی، در دسترس بودن در غیرساعات کلاس، کمک به رفع اشکالات و پاسخ دادن به سئوالات دانشجویان، انتقادپذیری، ایجاد زمینه مشارکت دانشجویان در بحث‌های کلاس، وقت‌شناسی و حضور به موقع در کلاس، استفاده از وسایل کمک آموزشی (۳۶)، جهت‌دهی و ارائه طرح و برنامه درسی منسجم به دانشجویان با هدف روشن، "عشق به حرفه (تلاش بی‌وقفه و شور و شوق مستمر در آموزش و هدایت دانشجویان)، هدایت‌گری تخصصی، خیره بودن، "توسعه دادن منابع (معرفی کتاب‌ها و مقالات جدید، سایت‌های معتبر، ...)، ارزیابی حرفه‌ای قاعده‌مند، منطقی، شفاف و دقیق، پیشگیری و تنظیم و متناسب‌سازی شیوه‌ها و روش‌های آموزش و اداره کلاس با ویژگی‌ها و شرایط خاص، مربی‌گری (باری نمودن برای انجام کارهای درسی و پژوهشی، ضمن تلاش برای نشان دادن مثال‌ها و کاربرد نظریه‌ها در عمل، با ارائه و بررسی تمرین‌های تحلیلی، و فراهم نمودن زمینه برای توان‌افزایی دانشجو)، مدیریت کلاس درس (رعایت الزاماتی هم چون تنظیم وقت، ورود و خروج به موقع، برقراری نظم و ترتیب در اداره کلاس)، تسهیل‌گری یادگیری (با استفاده از سازوکارهایی هم چون اداره کلاس به صورت مشارکتی و تعاملی، تیم‌سازی و کار جمعی و ایجاد جوی پر نشاط و آزاد که امکان سؤال و جواب را به صورت هم‌زمان فراهم می‌کند)، شمول‌گرایی (ضمن تحمل نظر و عقیده مخالف با نظر و عقیده خود و اجازه پرسش و نقد محترمانه، و توجه به پیشنهادات دانشجویان جهت اداره هرچه بهتر کلاس)، در دسترس بودن؛...

شایستگی‌های پژوهشی

آشنایی و مهارت در زمینه شیوه‌های پژوهش؛ ملاحظات اخلاقی

ارزش‌های اسلامی"، "جامعیت و هدفمندی مراقبت‌ها و خدمات و هماهنگی آن با سلامت معنوی اسلامی، جسمانی، روانی، فرهنگی و اجتماعی"، "تقویت استقلال، خلاقیت، خودباوری، نوآوری، خودکفایی، خوداتکایی، مولد بودن، جلوگیری از مصرف‌گرایی، و پیشگیری از اسراف و تبذیر، و حذف وابستگی، در سلامت برگرفته از آیات و روایات اسلامی مانند قاعده نفی سبیل"، "حاکمیت مدیریت جهادی در انتخاب و ارزشیابی مدیران و مسئولان سلامت در همه زمینه‌ها و به‌ویژه هیئت علمی دانشگاه‌ها"، "ارزش‌های ناظر بر فطرت الهی انسان" ارزش‌های هویتی و داشتن هویتی دو وجهی (فردی و اجتماعی)"، "ارزش‌های ناظر بر مسئولیت انسان در برابر خداوند، خویشتن، دیگران و طبیعت"، "ارزش‌های ناظر بر حق و تکلیف، "الگوپذیری براساس اسوه‌ها و الگوهای قرآنی"، "ارزش‌های ناظر بر حیات دنیوی و اخروی"، "صبر و استقامت در سختی‌ها و بلاها با الهام از صبر و مقاومت پیامبر اکرم (ص)، "ارزش‌های ناظر بر تأمین اجتماعی و لزوم رسیدگی به امور سلامتی (به‌ویژه در فوریت‌ها و موارد اضطراری) و معیشتی و اطعام مساکین، فقرا، در راه ماندگان، یتیمان، اسیران، خانواده‌های بی‌سرپرست، بیماران بینوا، و نظایر آن"، "ارزشمندی تولید و تشویق به رشد آن، فراوانی منابع تولید، به‌ویژه در زمینه‌های حیاتی سلامت و فوریت‌ها و بلاها"، "ارزش‌های مترتب بر کار و تلاش و تشویق و اهمیت دادن به کارگر، نکوهش بیکاری و ولگردی"، "نیکوکاری و مشارکت مسئولانه و به‌ویژه داوطلبانه در فوریت‌ها و بلاها که از مصادیق عمل نیک، در اسلام و پلکان سعادت است"، "ایمان به خداوند که مایه آرامش دل‌ها است و خالص نمودن عمل برای جلب رضایت الهی، که کانون همه ارزش‌های اسلامی است و زیباترین تجلی آن در مراقبت‌ها و خدمات حیاتبخش متجلی است"، "عزت در پرتو ایمان و عمل صالح"، "ارزش‌های دیگر نظیر اخلاص؛ مردم‌دوستی؛ گره‌گشایی از مشکلات مردم؛ وفای به عهد و پیمان (مثلاً مفاد سوگندنامه پزشکی)؛ احسان و نیکوکاری؛ ترک غرور و خودپسندی؛ عزت نفس و مناعت طبع؛ قناعت؛ شکر نعمت؛ سکوت و گزیده‌گویی؛ یاد خدا و بهره بردن از آثار معنوی آن ...".

شایستگی‌های علمی

مهارت‌های آموزشی (طرح درس و روش تدریس - پژوهشی و فناوری - نگارشی و انتشاراتی)، رسالت تربیتی (پرورش دانشجویانی متعهد، مسئولیت‌شناس و مسئولیت‌پذیر)، الهام‌بخشی؛ تلاش خستگی‌ناپذیر برای ارتقای سلامت همه‌جانبه، رشد سواد و فرهنگ سلامت جامعه، دستیابی به قله‌های علم و معرفت، مرزشکنی دانش و نیل به مرجعیت؛ آشنایی با فرایندهای یادگیری و یاددهی، پژوهش، ارائه مراقبت و خدمت، نگارش و انتشار آثار علمی، و فراگیری مادام‌العمر، برخورداری از مدارک معتبر مرتبط با رشته تحصیلی و موضوعات تدریس، شایستگی‌های تدریس (قابلیت به‌کار بردن مجموعه‌ای از

شایستگی‌های اجتماعی

شناخت، توان تحلیل و تدریس مفاهیم (سلامت و ابعاد آن، راهبردها و راهکارهای اجتماعی مورد نیاز نظام سلامت و عمل به آنها در حد توان و مسئولیت خود، تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت، مفهوم و الزامات سلامت اجتماعی، مهارت‌های شناختی، رفتاری، هیجانی و انگیزشی)، شناخت، انگیزه، التزام به پذیرفتن مسئولیت و توانایی (در زمینه تدریس در حوزه تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت، سنت‌ها، مهارت‌ها و نیز تجربه‌های اجتماعی، آموزش عمومی سلامت، رفتار اجتماعی مناسب)، همکاری و مشارکت با نهادهای اجتماعی، خیریه‌ها، سازمان‌های مردم‌نهاد سلامت، انجمن‌های علمی و نظایر آن، آشنایی، اعتقاد، توانمندی تدریس (در حوزه‌های مهم اجتماعی، عدالت در سلامت، تأمین، حفظ و ارتقای سلامت مردم و جامعه، پیشگیری ابتدایی، پیشگیری اولیه و ثانویه، ارتقای مراقبت‌های اولیه سلامت به عنوان زیربنا و رکن مهم مراقبت‌های جامع سلامت، مشارکت مردم در برنامه ریزی، اجرا و نظارت، فناوری‌های مناسب برای کاربرد در نظام سلامت و آموزش، تسلط به مسائل و شناخت از مشکلات جاری سلامت جامعه، از جمله بیماری‌های واگیر و غیرواگیر)، تسلط و اعتقاد به آموزش پزشکی جامعه‌نگر، اعتقاد و عمل به شفافیت و پاسخگویی در مسئولیت‌های سلامت، آموزش در جامعه و به‌ویژه نقاط محروم و فعالیت‌های ناظر بر ارتقای سواد سلامت و فرهنگ سلامت مردم، مشارکت در سیاست‌گذاری‌های مطلوب سلامت، آشنایی با شاخص‌های سلامت و بهبود آنها، آشنایی و توان مدیریت موارد مهم (کنترل حوادث و بلاها، پدافند غیر عامل، اقتصاد مقاومتی در سلامت، سلامت دفاعی و مانند آن‌ها)، آشنایی با کار تیمی (تدریس، هدایت تیم‌های آموزشی و بهداشتی - درمانی و توسعه حرفه‌ای بر پایه کار گروهی)، آشنایی با مؤلفه‌های مسئولیت‌پذیری اجتماعی (اعتقاد و عمل، توانمندی تدریس و توسعه حرفه‌ای برپایه آن)، جهت‌دهی به فعالیت‌های سلامت در جامعه و هدایت‌گری تخصصی آن‌ها، خبره بودن و مورد وثوق مردم بودن (در مصداق عمومی برای جامعه)، آشنایی با مفاهیم پایه «جامع‌نگری^۱» و «جامعه‌نگری^۲» در سلامت، تقاضای اجتماعی ورود به آموزش عالی سلامت، راهکارهای هدایت و انطباق آن با نیازهای مناطق مختلف کشور، مفهوم و شاخص‌های آمایش سرزمینی، توسعه نامتوازن آموزش عالی سلامت، وضعیت اشتغال دانش‌آموختگان سلامت، کارآفرینی و موانع آن، پدیده مهاجرت دانشجویان، نخبگان و نیروی انسانی سلامت، مفاهیم فرهنگی سلامت، سواد سلامت مردم، سبک زندگی سالم، رفتارهای ناهنجار و پرمخاطره، آسیب‌های اجتماعی تهدیدکننده سلامت) و داشتن مهارت مطالعه و تدریس و تحلیل و پژوهش راجع به آن‌ها، آشنایی با منزلت اجتماعی استادان، دانشجویان و دانش‌آموختگان سلامت و شیوه‌های حفظ و ارتقای آن، آشنایی با شیوه‌ها و ضرورت‌های آموزش عمومی سلامت و مشارکت در برنامه‌های مربوطه در حد توان (۴۵).

پژوهش خاصه در مواردی که پژوهش در موضوعات انسانی انجام می‌شود؛ مهارت تدوین دستاوردهای پژوهش و چاپ و نشر نتایج آن؛ تبدیل دانشجویان دوره‌های دکتری به پژوهشگران مستقل (۳۷). تولید و ارائه آثار پژوهشی فاخر، انجام پژوهش در راستای راهیابی و حل مشکلات کلان سلامت جامعه و پژوهش‌های کاربردی منتهی به علم و فناوری‌های نوین در عرصه سلامت، مورد استناد قرار گرفتن توسط دیگر محققان، انجام پژوهش‌های کیفی و شاخص و ارتقا دهنده رشته علمی مربوطه، تولید دانش در حوزه روش‌ها و ابزارهای پژوهش، آموختن اخلاق پژوهش به دانشجویان، (۳۸).

شایستگی‌های حرفه‌ای

به‌کارگیری دانش و مهارت اجرای نقش در محیط‌های بهداشتی - درمانی و انجام مراقبت و خدمت سالم و بدون خطر (۳۹)، افزایش و بهبود کیفیت و ایمنی خدمات و مراقبت‌های جامع و یکپارچه سلامت با محوریت عدالت و تأکید بر پاسخگویی، اطلاع‌رسانی شفاف، اثربخشی، کارآیی و بهره‌وری در قالب شبکه بهداشتی و درمانی منطبق بر نظام سطح‌بندی و ارجاع، آشنایی و رعایت اخلاق حرفه‌ای اسلامی (با تمرکز بر مسئولیت‌پذیری فرد در قبال خود، همکاران و سازمان، رعایت اخلاق حرفه‌ای در تربیت افراد با اخلاق و کاهش تنش‌های حرفه (۴۰)، توانمندی انتقال پیام منشأ گرفته از دانش و مهارت فنی - تخصصی، به مخاطبان (۴۱)، کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و بهنگام‌سازی آن در سه حوزه دانش فنی، مهارت‌های تخصصی و ویژگی‌های فردی (مانند مشارکت در کار گروهی، حل مشکل و توسعه مهارت‌های مدیریتی عمومی) (۴۲، ۴۳)، کسب شایستگی‌های حرفه‌ای ("اسلامی بودن"، "مردمی بودن"، "خدمت‌گزار"، "عدم توجه به منافع شخصی"، "مسئولیت‌پذیری"، "پاسخ‌گویی" و "قابلیت‌های شخصی")، کسب و ارتقای ویژگی‌های شخصیتی ("مقاومت در برابر فشار"، "تحمل مخالفان و منتقدان و پذیرش تحول"، "تعهد در انجام وظایف کاری"، "رعایت حقوق خود و دیگران و دستورالعمل‌ها"، "اهمیت دادن به بیمار"، "احساس مسئولیت در برابر همکاران"، "تواضع، فروتنی و دلسوزی برای بیماران"، "پیگیری بودن در انجام وظایف سازمانی"، "حضور به موقع در جلسات"، و "ظاهر آراسته") (۴۴)، سایر ویژگی‌ها (نظیر خدمت به مستضعفان و ضعیفان جامعه، رفتار عادلانه و یکسان با کارکنان، مقید بودن به اخلاق اسلامی، حقیقت‌جویی و حقیقت‌گویی، قانونی عمل کردن و مجری قانون بودن، بینش سیاسی و اجتماعی).

1. Holistic approach

2. Community Orientation

شایستگی‌های ارتباطی

آموزش مهارت‌های بین حرفه‌ای به دانشجویان^۱، تعامل با همکاران و دانشجویان، ارتباط با مردم، بیمار ان و خانواده‌های آنان؛ همکاری بین حرفه‌ای؛ کار تیمی (اعتقاد، انجام، ترویج و آموزش کار تیمی و همکاری برای حل مسائل و انجام وظایف پیچیده و دشوار)، تشریح مساعی (وابستگی متقابل، بجای خودمختاری و تکروی، و اشتراک دانش و مهارت) (۴۶)، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های ضروری ارتباطی، احترام به تنوع در محیط‌های دانشگاه، احترام به آرا و اندیشه‌ها و پیشنهادات و ابتکارات دیگران، توسعه شبکه‌های حرفه‌ای، تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای، ارتباط مؤثر با مسئولان و مدیران دانشگاه و نظام سلامت و سایر ذی‌نفعان سلامت جامعه، ارتباط مفید و تعامل با جامعه و مردم (به صورت محترمانه، پاسخگو و نیز مبتنی بر همکاری متقابل که مفیدترین و ضروری‌ترین سطح ارتباط است)، ارتباط و تعامل محترمانه با همکاران حرفه‌ای (دانشجویان، همکاران، پرسنل سلامت، مدیران)، آشنایی با راهبردهای ارتباطی در سلامت، خاصه آموزش، ارائه مراقبت و خدمت، آشنایی و پایبندی به ملاحظات فرهنگی، اخلاقی، معنوی و اجتماعی در ارتباطات و تعاملات انسانی حوزه سلامت، پیش دستی در برقراری روابط انسانی، آشنایی با مشاوره در سلامت (درخواست و انجام مشاوره و استانداردهای آن)، ارتباط مؤثر و علاج‌جویانه با سازمان‌های مرتبط با سلامت، آشنایی و توانمندی تدریس مهارت‌های کلامی و غیرکلامی و ارتباطات مکتوب و ارتباطات الکترونیک، برقراری ارتباط در یک نقش ساختار یافته (ارتباطات ساختارمند)، آشنایی با رویکرد بیمار محور در آموزش بالینی و درک دیدگاه بیمار^۲، مدیریت اطلاعات (جمع‌آوری، تحلیل، و تبادل اطلاعات در فعالیت‌های گروهی و جمعی)، (۴۸-۴۷)، استفاده از ابزارهای ارتباطی در آموزش و ارائه مراقبت‌ها و خدمات سلامت، به منظور درک بهتر ارتباطات، مواجهه با مذاکرات دشوار و مذاکره در شرایط دشوار نظیر بحران‌ها و حوادث غیر مترقبه، مدیریت چالش‌ها (شرایط سخت احساسی و عاطفی، افشای اخبار ناگوار و نظایر آن)، باز خورد ساختارمند و به‌هنگام، به‌ویژه در تعاملات با استفاده از ابزار و مهارت‌های جدید و نوآور (۴۹)، عضویت در انجمن‌های علمی - حرفه‌ای و سازمان‌های مردم‌نهاد خاصه در حوزه سلامت، داشتن پایگاه اجتماعی و ایجاد ارزش و احترام اجتماعی برای اعضای هیئت علمی (ترویج فرهنگ معلمی در جامعه، انجام برنامه‌های فرهنگی و قدردانی از اعضای اثرگذار، تلاش‌های اجتماعی برای بازسازی جایگاه آموزش متناسب با شأنیت دانشگاه و دانشگاهیان در سطح جامعه؛ افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه‌ها و فعالیت‌های اجتماعی، به‌ویژه ارتقای فرهنگ و سواد سلامت مردم) (۵۰، ۵۱).

شایستگی‌های مدیریتی و رهبری (برنامه‌ریزی، اجرایی، نظارتی، ارزشیابی و اصلاح‌کنندگی)

شایستگی‌های مبنایی (تدین، ولایت‌مداری و اعتقاد به نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران و پایبندی به قانون اساسی و اصل ولایت فقیه و نظام و مقررات آموزش عالی و اسناد بالادست، برخورداری از حسن شهرت اخلاقی و رفتاری، و داشتن بینش سیاسی)، مهارت‌های هدایت و رهبری (سیاست‌گذاری و تحلیل سیاست، برقراری ارتباط، خوب گوش دادن، انرژی بخشی و برانگیختن همکاران، برخورداری از هوش عاطفی، انعطاف‌پذیری، انتقادپذیری، اثربخشی فردی، مدیریت دیگران، قدرت تأثیر و نفوذگذاری)، مهارت‌های برنامه‌ریزی و مدیریت و سازماندهی و تصمیم‌گیری (شناسایی منابع و امکانات فیزیکی و مادی و تخصیص مناسب آن‌ها، شناخت و توان بررسی نقاط ضعف و قوت، ساختاردهی، توسعه و توانمندسازی، تقسیم صحیح کار، ساخت تیم و اداره گروه، توانمندی حل مسئله، شناخت و تحلیل نقاط ضعف و قوت و فرصت و تهدید، آگاهی سیاسی، قدرت تشخیص و تطبیق، مهارت ادراکی ...)، خلاقیت (توانایی نگاه و تحلیل مسائل از زاویه‌ای متفاوت و متعالی نسبت به دیگران - توانایی یافتن راه حل‌های مناسب و جدید برای مسائل)، بصیرت داشتن، شایسته‌سالاری و لیاقت محوری؛ رهبری جریان دانش در جامعه (که برعهده، در حیطه توانمندی‌ها، مسئولیت‌ها و صلاحیت استادان دانشگاه است)، (۵۲)، برخورداری از مهارت‌های ضروری مدیریت آموزشی (برجستگی علمی و اخلاقی، آشنا و عامل بودن نسبت به عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت و سلامت اجتماعی، آگاهی به عوامل محیطی، شناخت منافع و مصالح ملی، برخورداری از تحصیلات دانشگاهی و ارتقای آن، داشتن سابقه و تجربه در پست‌های مدیریتی، توانمندی مدیریت در شرایط بحرانی، گذراندن دوره‌های مدیریت آموزشی، برخورداری از دانش و اطلاعات لازم برای مدیریت آموزشی)، (۵۳)، برخورداری از مهارت‌های ضروری مدیریت سلامت (رفتاری و فکری، خدمت‌گزاری، مسئولیت‌پذیری، ویژگی‌های شخصیتی، دانش و معلومات حرفه‌ای، مقبولیت و اعتبار، نگرش، بینش و توجه به ارزش‌های اعتقادی و اخلاقی، شناخت و حساسیت فرهنگی، مدیریت اقتصادی، کنترل اثربخش، کمک به پیشرفت دیگران، همکاری و کار گروهی، تأکید بر کارایی، مدیریت تخصیص منابع، توجه به نیازهای مشتری، خطرپذیری، مدیریت زمان، آگاهی سازمانی، توانایی حل مسئله، بلوغ اجرایی، مدیریت بحران، توانایی کنترل و نظارت، خلاقیت و نوآوری، اعتمادبه‌نفس و مشاوره و راهنمایی) (۵۴)، شایستگی‌های مهم برای ارزشیابی مدیران (ارتباطات

1. Inter professional Education

۲. گوش کردن فعال و تشویق به بیان عقاید و دیدگاه‌ها، به کارگیری ارتباطات محترمانه و ارائه بازخورد به موقع، مفید و ساختارمند

۳. اطمینان از ارائه آموزش و حمایت مناسب توسط تیم درمان و ارتقای کیفیت مراقبت‌ها و خدمات و توجه به وضعیت اقتصادی، اجتماعی و زمینه‌های فرهنگی بیمار

"مهارت فنی و تجهیزاتی"، "آشنایی با فناوری روز"، "باندگی پژوهشی (مهارت‌ها و دانش در مورد روش پژوهش و ابزارهای مورد نیاز، مسئله‌شناسی، اولویت‌بندی پژوهش برحسب نیازهای سلامت جامعه، تسلط بر تکنیک حل مسئله، انتشار نتایج تحقیق و مهارت نظریه پردازی و مفهوم‌سازی "مسئله‌شناسی، شناخت مسئله، مسئله‌یابی"، "تعریف مسئله، طرح مسئله، تبیین مسئله، تحدید مسئله"، "مهارت در طراحی پژوهش"، "پروپوزال نویسی"، "مهارت در انجام تحقیق"، "تولید علمی"، "انجام نظام‌مند پژوهش"، "تسلط بر روش‌های تحقیق" "آشنایی با رویکردهای جدید"، "تسلط بر ابزارهای تحقیق و نرم افزارهای پژوهشی"، "تسلط بر تکنیک‌های حل مسئله"، "تسلط بر فناوری"، "نوشتن مقاله و مهارت نویسندگی"، "اشاعه دانش و انتشار یافته‌های علمی"، و "مفهوم‌سازی نظریه‌پردازی، طرح دیدگاه‌ها"، "باندگی فردی (مدیریت سلامتی، حسن مدیریت، مهارت بین‌فردی، مدیریت استرس، مدیریت زمان، جرأت‌ورزی، و بهزیستی فردی، "اخلاق، رعایت اصول اخلاقی، فروتنی، امانت‌داری، صداقت علمی، اخلاق حرفه‌ای، انتقادپذیری، اخلاق اجتماعی، تزکیه"، "یادگیری، خودآموزی، یادگیری مادام‌العمر"، "خلاقیت و نوآوری، ابتکار، شکار فرصت‌ها"، "فرهنگتگی"، "الگو بودن؛ مؤدب بودن به آداب معاشرت"، "نقدپذیری"، "مدیریت زمان"، "برنامه‌ریزی" "سازماندهی"، "وقت‌شناسی"، "خودتنظیمی، خودراهبری، خودکنترلی، مهارت تمرکز، خودتوسعه‌گری"، "ارتباطات میان‌فردی و برقراری ارتباط مؤثر"، "باندگی حرفه‌ای) برنامه‌ریزی کارراهه شغلی، مهارت‌های پژوهش مانند نوشتن طرح، انتشار، کار تیمی، مشاوره تخصصی، کار مدیریتی)، "باندگی خدماتی (ارائه مراقبت و خدمت، مشاوره تخصصی، ارائه سخنرانی، گفتمان‌سازی، انتشار، و کارآفرینی در رشته تخصصی، "ارتباط با اجتماع"، "ارتباط با شبکه‌های اجتماعی"، "مشارکت در انجمن‌های علمی و حرفه‌ای"، "تولید علم نافع برای جامعه"، "حل مسائل و مشکلات اجتماعی"، "ارتباط با صنعت و ارائه مشاوره به صنعت"، "کارآفرینی"، "تأسیس شرکت"، "نوآوری و خلاقیت" و "تولید محصولات دانشی" تأثیرگذاری اجتماعی، تولید گفتمان، تأثیرگذاری سیاسی)، "باندگی سازمانی (مهارت کار گروهی، تعامل با اجتماع علمی، مهارت مدیریتی، رعایت هنجارهای دانشگاهی، کار گروهی، کار پژوهشی و آموزشی مشترک، توانایی کار کردن با دیگران، کار جمعی، مهارت کار تیمی، همکاری علمی"، "کمک به همکاران، احساس مسئولیت نسبت به همکاران، نشست‌های تخصصی، از هم‌آموزی، مربی‌گری"، "تعامل با اجتماع علمی، هم‌کنشی اجتماعی، تعامل با همکاران، مشارکت علمی"، "مشارکت در مدیریت و امور دانشگاه، احساس تعلق به سازمان، رعایت ادب سازمانی"، "رفتار شهروندی سازمانی"، "مهارت مدیریتی"، "جامعه‌پذیری"، "رعایت هنجارهای آکادمیک"، "وظیفه‌شناسی"، "رعایت کدهای رفتاری". (۶۰-۵۸).

سازنده، خدمت‌گزاری، مهارت مدیریت استرس، مردمی بودن به عنوان مهم‌ترین مهارت، اسلامی و دینی بودن، حل اثربخش مسئله، و شایستگی‌های هوشی(۵۵)، سایر مهارت‌ها (برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، خلاقیت، مردم‌داری و تکریم ارباب رجوع، تعهد برای یادگیری مستمر، آگاهی‌های فنی، توسعه و پرورش کارکنان، مدیریت تغییر، یکپارچه کردن دیدگاه‌ها)، قابلیت تکمیلی مدیریت (رهبری، داشتن چشم‌انداز، توانمندسازی دیگران، اعتمادآفرینی، مدیریت بر عملکرد، قضاوت، و تصمیم‌گیری)، مهارت‌های نظارت و کنترل (خودکنترلی، مهارت فنی بر حوزه تخصصی سازمان، پشتیبانی، پس‌خوراند و برقراری ارتباط، توسعه و تواناسازی)، مهارت‌های ارتباطات (آشنایی با مبانی و اصول روابط انسانی و سازمانی، فهم و درک نظر دیگران، توانایی ساخت و ایجاد ائتلاف، رفع تضادها، برقراری ارتباطات سالم دوطرفه و اعتماد متقابل، کار گروهی، و قدرت تأثیر و نفوذگذاری) (۵۶).

شایستگی‌های انگیزشی و خودتنظیمی

باندگی رهبری (توجه به نقش راهبردی دانشگاه در باندگی معنوی جامعه، تدوین راهبرد، رسالت، ماموریت و برنامه‌های عملیاتی، شناخت وضع موجود و آینده پژوهی، آموزش‌های رسمی و غیررسمی در حوزه باندگی معنوی، تعیین ارزش‌ها، هنجارها و استانداردهای اخلاقی و معنوی، تأکید بر رعایت ارزش‌ها و استانداردها، هدایت دانشجویان، ظرفیت‌سازی در استادان و مدیران، تجربه نقش رهبری، استعدادیابی با هدف تربیت رهبران معنوی، مدیریت تضادهای فرهنگی (۵۷)....)، "باندگی اخلاقی (امانتداری و صداقت، دقت و وسواس علمی، پذیرش پیشنهادها و انتقادها، آزادی در نقد نظرها، رعایت برابری فرصت‌ها، احترام به دیگران، پایبندی به قوانین سازمان، صلاحیت محتوایی، صلاحیت آموزشی، روابط با دانشجویان، قابلیت اعتماد، احترام به همکاران، ارزشیابی منصفانه از دانشجویان، و احترام به مؤسسه)، "باندگی آموزشی (آموزش فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی-یادگیری، ارزشیابی یادگیری دانشجویان، روش تدریس، برنامه‌ریزی درسی، سازماندهی کلاس، ارائه درس، روابط استاد/دانشجو، مشاوره آموزشی، مدیریت کلاس مهارت تدریس"، "کلاس‌داری"، "حرفه‌استادی"، "تسهیل‌گر یادگیری"، "مدیریت کلاس"، "الگو بودن"، "رهبری"، "نفوذ"، "انتقال هنجارهای آکادمیک"، "آموزش زندگی"، "یادگیری غیررسمی" "تربیت انسان سالم" "دانشجوپروری"، "انتقال فرهنگ دانشگاهی"، "تدریس مؤثر"، "برقراری ارتباط با دانشجو"، "مهارت ارتباطی"، "ایجاد انگیزه"، "تسلط بر محتوای آموزشی"، "دانش روزآمد"، "دانش تخصصی"، "علم معلم"؛ "محتوای روزآمد"، "اطلاعات روزآمد"، "تسلط بر روش‌های تدریس"، "روش‌های یاددهی - یادگیری"، "مهارت در ارزشیابی دانشجو"، "ارزیابی تدریس"، "سنجش اطلاعات دانشجویان"، "آشنایی با فناوری‌های آموزشی"،

شایستگی‌های مشاوره‌ای (به همتایان، مدیران، دانشجویان، سیاست‌گزاران و برنامه‌ریزان...)

آشنایی با اصول و فنون راهنمایی و مشاوره، کسب و به‌کارگیری صلاحیت‌های مورد نیاز در مسئولیت مشاوره (بصیرت و دانایی، شجاعت و صراحت لهجه، احتیاط و دوراندیشی، صداقت و عدالت، آگاهی به موضوع و شرایط زمان، امانت‌داری)، (۶۱)، ارائه مشاوره تحصیلی، بعضی از ویژگی‌های اصلی استاد مشاور (خودآگاهی، مهارت‌های برقراری ارتباط، تسهیلات معتبر، اعتماد به نفس، در دسترس بودن، مسئولیت‌پذیری، توانایی همدلی و مهارت مدیریت زمان)، (۶۲)، توانمندی مشاوره به همتایان، ارائه مشاوره به سیاست‌گذاران سلامت جامعه و برنامه‌ریزان نظام سلامت، (عالی‌ترین و مؤثرترین سطوح مشاوره)، تلاش در راستای تقویت فرهنگ مشاوره، ارائه مشاوره به صنعت، خاصه در حوزه سلامت و در راستای حل مشکلات سلامت جامعه؛ ...

شایستگی‌های حوزه خلاقیت و نوآوری

استفاده از فرصت‌های فراهم شده توسط فناوری‌های جدید، برای نوآوری و پیشرفت آموزش و ارتقای سلامت جامعه و ایجاد تحول و پیشبرد رشته علمی؛ پرورش فرهنگی دانشجویان و تقویت روحیه خودباوری در آنان، شناخت و به‌کارگیری راهبردهای رشد و شکوفایی خلاقیت و نوآوری در فراگیران (انعطاف‌پذیری ضمن توجه به کیفیت تفکر، انطباق روش آموزشی و پرورشی متناسب با شرایط اجتماعی و فرهنگی، و ظرفیت فراگیر، تعلیم شیوه تفکر همه جانبه با تأمل، به جای تفکر آنی، تقویت قدرت کاوش ذهنی، راهنمایی فراگیر به جستجو، کاوش ذهنی، ایده پروری و اظهارنظر، توجه به کیفیت یادگیری به‌ویژه یادگیری چندرشته‌ای، تا فراگیران علاوه بر دیدگاه‌های خود و تحلیل آن‌ها به دیدگاه‌های کلان نیز توجه داشته باشند) (۶۳، ۶۴)، سرمایه‌گذاری اصولی و ایجاد امکانات و تسهیلات برای نخبگان و نوآوران (وظیفه‌محوری نظام آموزشی) و تحول در نظام آموزشی در جهت‌شناسایی، حمایت، هدایت، پرورش، جذب و به‌کارگیری آنان (۶۵)، کاربرد تلفیقی روش‌های واگرا و همگرا (در تفکر واگرا یا خلاق، ذهن از تمام راه‌حل‌ها برای حل مسئله استفاده می‌کند و در تفکر همگرا، از چند راه حل ارائه شده، یکی را انتخاب می‌کند) (۶۶)، استفاده از روش فعال در تدریس و به‌کارگیری صحیح مکانیسم‌های حسی - تحلیلی فراگیر در یادگیری (۶۷)، استفاده از تجربه‌های مستقیم، فراهم نمودن شرایط مناسب برای تجربه و آزمایش، ضمن حساس نمودن فراگیران به محرک‌های محیطی (۶۷)، شناخت و تقویت انگیزه‌های خلاقیت و نوآوری در استادان و دانشجویان و تشویق و پرورش آن (۶۸)، رقابت سالم، نظام تشویق و پاداش معنوی، نظام ارزیابی نامحسوس و مطابق شأن؛ استفاده هوشمندانه، و مبتکرانه روش‌های مختلف تدریس (۶۹).

شایستگی‌های رفتاری

رفتار اعتقادی (مؤمن، دارای بصیرت دینی، مطیع ولایت مطلق فقیهه، عامل به احکام، تکلیف‌گرا و حافظ حدود الهی و مروج دین و بصیرت دینی، حلال و حرام الهی را رعایت کردن، حضور و مشارکت فعال در اجتماعات دینی و انقلابی، معروف‌ها و منکرها را عالمانه و منطقی تبیین کردن، تبیین، ترویج و نشر اندیشه‌های ولی فقیه خاصه در باب علم و مرجعیت علمی، و جلوگیری و افشای انحرافات)؛ رفتار جهادی در علم و مدیریت (سخت‌کوش، برخوردار از روحیه تکلیف محوری، ایثار و شهادت‌طلبی، ظلم‌ستیزی، دفاع از حق، شجاع و خطرپذیر، مقاوم، صبور، شجاع، خستگی‌ناپذیر، ایثارگر، مخلص، متوکل، پرتلاش و کم‌هزینه، مقاوم، سازش‌ناپذیر، افشاگری و روشنگری علیه فساد و تجاوز و ظلم، توطئه، مکر و فریب شیطان، منافقین، طاغوت و نظام سلطه و تحمل سختی‌ها و مشکلات این مسیر)، سلوک اخلاقی (الگو در صفات و فضایل اخلاقی و مبرا از آلودگی‌ها و رذایل نفسانی، منضبط و قانون‌گرا، متعهد به حقوق دیگران و دارای قدرت تأثیرگذاری مثبت بر دیگران، صادق و درستکار بودن، فروتن و متواضع و بردبار بودن)، رفتار انقلابی (آرمان‌خواه، اصلاح‌طلب، عدالت‌خواه، واقع‌بین، خلاق، مبتکر، بن‌بست شکن و تحول‌خواه، رصد، تحلیل و ارزیابی آگاهانه و هوشمندانه تحولات انقلاب اسلامی، تلاش برای تحقق ارزش‌های انقلابی در نهاد مقدس و جامعه، بصیر بودن «هوشمند، حق‌شناس، دشمن‌شناس، جریان‌شناس، تاریخ‌شناس، فتنه‌شناس و عبرت‌آموز») و دفاع از آرمان‌ها، اهداف کلان و جهت‌گیری‌های اصلی انقلاب، رفتار معنوی (دارای سلوک معنوی و رفتار برگرفته از تعالیم دینی و مذهبی، داشتن انگیزه الهی، تعلیم و تربیت و تعلم را عبادت دانستن)، سلامت روانی (اهل فکر و اندیشه، دارای روحیه تحولی و نوشوندگی، خلاق، به اثبات در رفتار، منطقی دارای روحیه نشاط، امید و مثبت‌نگری واقع‌بینانه، نقاد و نقدپذیر و نداشتن آسیب‌های روان‌شناختی)؛ رفتار علمی و تخصصی (کارآمد، آگاه به دانش‌های نوین در حوزه‌های تخصصی مربوطه، پر تلاش و اهل فراگیری مستمر، علاقه به مطالعه و یادگیری، حرف و فکر نو داشتن، داشتن قدرت تجزیه و تحلیل و برخورداری از تفکر خلاق و تفکر انتقادی، اشتیاق به وجود آوردن، هدایت کردن و مشاوره، سلامت جسمی (کسب، حفظ و ارتقای سلامت و مراقبت از آسیب‌ها و به‌ویژه تهدیدات شغلی و ایمنی، ورزش، سالم، دارای استقامت و قدرت بدنی در حد مورد نیاز برای تصدی مسئولیت‌های محوله)، رفتار اجتماعی (اوضاع و احوال مسلمانان و جامعه اسلامی را دیده بانی کردن، رابطه سالم برقرار کردن، اشتیاق به ایجاد و دوام و تعمیق دوستی، سرنوشت اسلام و جامعه اسلامی را بر سرنوشت خود مقدم داشتن و ترجیح دادن، حضور و فعالیت در تلاش‌های عام‌المنفعه، سبک زندگی اسلامی - ایرانی (تعاملات براساس اخوت ایمانی، انفاق و احسان بی‌منت به نیازمندان و مستمندان جامعه، و همنشینی با آنان، بی‌اعتنا نبودن نسبت به ناهنجاری‌های اعتقادی، اخلاقی و رفتاری جامعه)؛

شایستگی‌ها در حوزه الگو بودن و الهام‌بخشی

دانشجویان بین‌المللی و مشارکت فعال در برنامه‌های تبادل دانشجویی؛ طراحی و انجام پژوهش‌های مشترک با رعایت اولویت‌های ملی، با مراکز معتبر بین‌المللی؛ فعالیت‌های منتهی به ارتقای شاخص‌های رتبه‌بندی دانشگاه/ مؤسسه آموزش عالی؛ درایت در تعاملات علمی و پژوهشی بین‌المللی (درک نکات حساس ارتباطی و انتخاب زمان، مکان، ادبیات و نتیجه‌گیری مناسب در ارتباط)، تسلط به زبان بین‌المللی و مهارت تطبیق زبانی، مهارت پژوهش و پژوهش‌گری در طراز بین‌المللی (توانایی لازم برای مدیریت پروژه‌های پژوهشی بین‌المللی)، مهارت نگارش و انتشار آکادمیک با رعایت استانداردهای بین‌المللی؛ توانایی استفاده بهینه از ابزار ارتباطی جدید و در دسترس و مدیریت شبکه‌های ارتباطی؛ مهارت مذاکره و حل و فصل تعارضات و اختلافات؛ آشنایی با شیوه‌ها و فنون مذاکره بین‌المللی، توافق و مصالحه باشناسایی مسائل مشترک و هم‌نظر؛ مهارت‌های میان‌فرهنگی (خودآگاهی فرهنگی نسبت به فرهنگ بومی، آگاهی از فرهنگ‌های دیگران و احترام قائل بودن برای آداب و رسوم فرهنگ طرف مقابل، رواداری فرهنگی یا توانایی هم‌نوایی فرهنگی در سطح بین‌المللی و نداشتن پیش‌داوری مذهبی، قومی و فرهنگی در تعاملات)؛ آگاهی از مقررات، ضوابط، مشخصات و استانداردهای روابط علمی و بین‌المللی، شایستگی‌های فراشناختی (نظیر انگیزه و اشتیاق فردی برای ایجاد تعاملات بین‌المللی)، شایستگی‌های فکری (تفکر خلاق با ارائه مسائل پژوهشی جالب و جذاب در سطح بین‌المللی)؛ تفکر انتقادی نظیر توانایی تحمل نقد خود در سطح بین‌المللی، و تفکر تحلیلی نظیر پیش‌بینی مسائل در سطح بین‌المللی؛ ارتباط با نهادهای فعال بین‌المللی نظیر سازمان جهانی بهداشت (۷۳، ۷۴) ...

اشاره‌ای به شایستگی‌های استادان از منظر دانشجویان

از شیوه‌های متداول تعیین شایستگی‌ها و معیارهای استاد توانمند در آموزش عالی، نظرخواهی از دانشجویان است. به بعضی مطالعات مرتبط در این قسمت اشاره می‌شود. نوایی و همکاران شاخص‌های استاد توانمند را از دیدگاه دانشجویان علوم پزشکی بابل، "حضور به موقع در کلاس"، "حرکات و رفتار مناسب در کلاس"، "تسلط بر درس و شیوه تدریس"، "اطلاعات روزآمد"، "انعطاف‌پذیری" و "استفاده صحیح و به‌هنگام از وسایل کمک آموزشی"، معرفی نمودند (۷۵).

قربانی و همکاران معیارهای زیر را به ترتیب، بعنوان خصوصیات استاد توانمند دانشگاهی، نتیجه‌گیری نمودند: "تسلط استاد بر درس و شیوه تدریس"، "شیوایی بیان"، "نحوه سازماندهی و تنظیم درس" و "علاقمندی به تدریس" (۷۶). مظلومی و همکاران ویژگی‌های استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد را بررسی و مهم‌ترین ویژگی‌ها را به این شرح اعلام نمودند: "توانایی برقراری ارتباط"، "داشتن تجربه تدریس و دانش عمومی در تدریس"،

سرآمدی و شایسته بودن از نظر اخلاقی، معنوی، فکری، علمی و رفتاری، استفاده از روش‌های آموزشی متنوع، داشتن انتظارات بالا از دانشجویان، ایجاد حس اعتماد در دانشجویان؛ داشتن شخصیت پذیرا، ارزشیابی خود همراه با ارزشیابی (۷۰)، رعایت مؤلفه‌های اخلاقی (نظیر کارآمدی در آموزش و ارائه محتوا، تعامل حرفه‌ای، توجه به رشد همه‌جانبه دانشجویان، احترام به همکاران، فضای بحثی مناسب در کلاس، احترام به کلاس، و ارزشیابی مناسب) (۷۱)، تجلی بخش ارزش‌هایی مانند مهارت‌ها، فنون و روش‌های تربیتی و آموزشی، با تکیه بر مهارت‌های فنی و تخصصی و فراهم‌سازی موجبات پیشرفت نظام آموزش عالی، شاگردپروری (پرورش‌دهنده انسان‌های اندیشمند و نیک‌سرشت)، اخلاق‌مداری و اسوه اخلاق پزشکی بودن؛ برخورداری از فضیلت انسانیت و نوع دوستی در کنار تخصص و تبحر شایسته و کم‌نظیر؛ داشتن تقوای حرفه‌ای؛ ساده‌زیستی و بی‌آلایشی و صداقت، رفتار شایسته اخلاقی و انسانی نسبت به بیماران، همکاران، پرسنل کادر پزشکی و شاگردان (۷۲)؛ ...

شایستگی‌های استثنایی و نخبگانی

بصیرت داشتن و آینده‌نگری؛ کسب معرفت دینی و اخلاقی، خاصه تواضع، ایمان همراه با عمل صالح، به موازات معرفت علمی، برخورداری از روحیه جهادی در جنبش نرم‌افزاری یا تولید علم و خلاقیت فکری، ذهنی و علمی، دارای جوهره امید به آینده، و انگیزه تولید علم و فاقد روحیات یأس و دلسردی؛ برخورداری از آرمان‌های علمی، عدالت‌خواهی و آزاداندیشی، دارای عناصر تأثیرگذار «خطرپذیری» و «سخت‌کوشی، پیگیری و پشتکار»، دارای شایستگی‌ها و توانمندی‌های لازم برای امور مهم و راهبردی (همت و تلاش جهت دستیابی به آرمان‌های سند چشم‌انداز بیست ساله نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، شتاب دادن به روند رشد علمی و فناوری کشور در حوزه سلامت جهت رسیدن به اوج علمی، اجرای نقشه جامع علمی کشور و تحقق همه‌جانبه سیاست‌های کلی سلامت)، مسلح شدن به علم به منظور مقابله با تهدید رقبا و دشمنان و نظام‌های سلطه بین‌المللی، فرهنگ‌سازی و ارتقای فرهنگ و سواد سلامت مردم، انجام فعالیت‌های ارزنده، برجسته و افتخارآمیز و کسب افتخارات بین‌المللی شاخص، تولید علم و فناوری سلامت، متصل نمودن مراکز علم و تحقیق با مراکز استفاده‌کننده از علم و تحقیق؛ تغییر بنای آموزش بر مبنای پژوهش و کاربردی کردن تحقیقات و اختراعات و ابداعات حوزه سلامت؛

شایستگی‌ها در حوزه فراملی و بین‌المللی

برخورداری از تفکر استراتژیک شناخت و بهره‌برداری بهینه از فرصت‌های فراملی و بین‌المللی، توانایی مدیریت روابط بین‌المللی؛ پذیرش

"انتقادپذیری"، "خلاقیت و آراستگی"، "توجه به مفاهیم ضروری"، "ارائه مطالب با نظم منطقی" و "تدریس به زبان ساده" (۷۷). در مقاله درگاهی و همکاران مهم‌ترین معیارهای استاد توانمند به این شرح شناخته شدند: "سلط بر موضوع درسی"، "قدرت بیان و انتقال مطالب آموزشی"، "حفظ شخصیت دانشجو و احترام به وی"، "داشتن سعه صدر و حسن خلق"، و "وجدان کاری و حس مسئولیت" (۷۸).

استخراج معیارهای مناسب برای استاد شایسته، از منظر اسناد فرادستی

با مراجعه به گزاره‌های منتخب بالا، ۶ محور کلان و ۵۰ معیار اختصاصی توسط مطالعه شناسایی، طبقه‌بندی و ارائه شد:

الف - محورهای کلان

۱. تعهد و مسئولیت‌پذیری
۲. تخصص و مهارت محوری
۳. نقش‌ها و مسئولیت‌های فرهنگی - تربیتی
۴. صلاحیت‌ها و مسئولیت‌های فرهنگی اجتماعی
۵. الزامات آموزشی و پژوهشی
۶. تعاملات و ارتباطات

ب - معیارهای اختصاصی (تعهد؛ تخصص و مهارت محوری؛ نقش‌ها و مسئولیت‌های فرهنگی - تربیتی؛ صلاحیت‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی؛ تعاملات و ارتباطات؛ الزامات آموزشی و پژوهشی)

• معیارهای محور تعهد

۱. ارتقا معرفت و بصیرت دینی، انقلابی و سیاسی برای رشد و تعالی معنوی
۲. اخلاق محوری
۳. عدالت محوری
۴. حق محوری
۵. حفظ و ارتقای کرامت
۶. ارائه آموزش، پژوهش، مراقبت و خدمت مبتنی بر ارزش‌های انسانی و اسلامی

۷. مسئولیت‌شناسی و پاسخگویی (در عموم وظایف)
۸. تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص
۹. شایسته‌محوری و کسب شایستگی‌ها در حوزه علم و فناوری سلامت و مراقبت‌ها و خدمات
۱۰. قانون‌گرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی
۱۱. وجدان کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال

• معیارهای محور تخصص و مهارت محوری

۱. برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری و دارای

مدارک تحصیلی معتبر

۲. ارتقای مستمر دانش و مهارت‌های تخصص
۳. داشتن و ترویج خلاقیت و نوآوری
۴. دانش‌افزایی
۵. آزاداندیشی و نظریه‌پردازی
۶. مشارکت و تقویت فعالیت‌های برنامه‌ریزی، نظارت، ارزیابی، اعتبارسنجی و رتبه‌بندی در حوزه‌های علم و فناوری.

• معیارهای محور نقش‌ها و مسئولیت‌های فرهنگی - تربیتی

۱. محبوبیت و مقبولیت
۲. تکوین و تعالی هویت مشترک (با تأکید بر فرهنگ اسلامی ایرانی و زبان و ادب فارسی)
۳. پویایی و انعطاف‌پذیری معیارمدار
۴. ارائه و ترویج سبک زندگی سالم اسلامی - ایرانی
۵. تقویت فرهنگ کسب و کار دانش‌بنیان
۶. مشارکت در فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی و اجتماعی
۷. ارتقا روحیه نشاط، امید، خودباوری، نوآوری نظام‌مند، شجاعت علمی و کار جمعی و وجدان کاری

• معیارهای محور صلاحیت‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی

۱. ارائه آموزش مبتنی بر نیاز جامعه یا تقاضا محور و نیز آشنایی و انجام آموزش در جامعه
۲. آشنایی با عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت و تأثیرگذاری اجتماعی
۳. آشنایی و مشارکت در آموزش عمومی با هدف ارتقای فرهنگ و سواد سلامت
۴. آشنایی با ... و در نظر گرفتن اولویت‌های سلامت جامعه
۵. آینده‌نگری
۶. توسعه کارآفرینی
۷. توسعه فناوری‌های بومی سلامت
۸. مشارکت در تلاش‌های اجتماعی برای ارتقای سلامت
۹. مشارکت در تهیه پیوست سلامت

• معیارهای محور تعاملات و ارتباطات

۱. تعامل همه‌جانبه
۲. آشنایی با و ... مشارکت در فعالیت‌های بین‌بخشی و فرابخشی
۳. تبادل آراء و تضارب افکار،
۴. مدیریت سلامت
۵. همکاری بین‌المللی

• معیارهای محور الزامات آموزشی و پژوهشی

۱. انجام پژوهش نیاز محور و تبدیل ایده به محصول و تولید فناوری بومی
۲. آشنایی و انجام مشاوره و هدایت تحصیلی دانشجویان و سایر سطوح مشاوره

۳. روابط مثبت با دانشجویان و روابط مثبت با دانش آموزان محیط یادگیری حمایتی: فضای مطلوب بر فراگیری تأثیر می‌گذارد. این موضوع نه تنها در مورد محیط فیزیکی و روش‌های تدریس صائب است، بلکه در مورد شخصیت استاد و جو عمومی مؤسسه آموزشی نیز موضوعیت دارد.

۴. مهارت‌های ارتباطی: مهارت‌های خوب گوش دادن و خوب صحبت کردن، به استادان بالینی اجازه می‌دهد مشارکت فعال دانشجویان را فراهم سازند، برقراری رابطه با آنان را تسهیل نمایند، سئوالات را با دقت پاسخ گویند، و بدون تهدید از آنان سؤال نمایند.

۵. تشویق: ایجاد اشتیاق و علاقه در دانشجویان از با ارزش‌ترین سرمایه‌های دانشگاه است.

در مطالعات ویژگی‌های معلم خوب بالینی را به دو گروه شناختی و غیرشناختی^۴ تقسیم کرده‌اند. متقاضیان هیئت علمی در ویژگی‌های شناختی^۵ (مهارت‌های علمی و دانشگاهی^۶، دانش موضوعی^۷، و دانش آموزشی^۸) و ویژگی‌های غیرشناختی^۹ (مهارت‌های بین فردی^{۱۰}، شخصیت^{۱۱}، و خلاقیت^{۱۲})، با یکدیگر تفاوت دارند (۸۲-۸۱). برای مسئولین جذب، جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در بخش ویژگی‌های شناختی، از سوابق تحصیلی دانشگاهی یا دبیرستانی و یا آزمون‌های دانشگاهی در موضوع تحصیلی و مهارت‌های مورد نظر، نسبتاً آسان است (۸۳). بالعکس ارزیابی ویژگی‌های غیرشناختی به صورت منصفانه، معتبر و قابل پیش‌بینی، (عینی‌تر و کمتر در معرض تورش مصاحبه‌کنندگان) و کارآمد (از نظر زمان و هزینه) دشوار است. این ویژگی‌ها را می‌توان در همان مراحل ابتدایی آموزش و تجارب مقدماتی حرفه‌ای دنبال کرد (۸۴). مطالعات بعدی نشان داده است که در زمان انتخاب اولیه استاد این روش‌ها از نظر روش‌شناسی چالش‌برانگیز و از نظر زمانی وقت‌گیر هستند و رابطه این نوع روش‌های گزینش با کارآمدی بعدی استاد، ضعیف است (۸۵). کلاسن^{۱۳} و همکاران در یک مقاله اخیر، ضمن مرور و نقد روش‌های قبلی، برای ارزیابی ویژگی‌های غیرشناختی در سایر ساحات حرفه‌ای (نظیر تجارت یا آموزش پزشکی)، یک شیوه جدید ارائه نموده‌اند (۸۶). آن‌ها شیوه خود را برای متقاضیان شرکت در آموزش‌های قبل از استخدام و بدو ورود هیئت علمی و ارتقای محیط کار هیئت علمی^{۱۴}، یک غربالگری قابل اعتماد، معتبر، عادلانه و کارآمد توصیف نموده‌اند که شامل ۳ مرحله است:

۳. شناسایی، حمایت و هدایت نخبگان
۴. مرجعیت علمی
۵. فعالیت‌های دانش‌بنیان
۶. نظریه‌پردازی
۷. مدیریت دانش
۸. هدایت تحصیلی
۹. آموزش همگانی
۱۰. ارتقای تحصیلات تکمیلی
۱۱. دانش‌پژوهی آموزشی (آموزش پژوهش‌محور)
۱۲. ارتقا کیفی (آموزش و پژوهش)

برای دستیابی به اهداف آموزش عالی سلامت، از طریق ارتقای نظام جذب استاد، معیارهای بالا که از اسناد بالادست استنباط شده‌اند، راهگشا خواهند بود. معیارهای مشابه در مطالعه محمدرضا زارع بنادکوکي و همکاران برای رتبه‌بندی دانشگاه‌های ایران از منظر اسناد فرادستی، ارائه شده است (۷۹).

تجارب جهانی از آموزش اولیه، استخدام و به‌کارگیری استادان

بیش از ۴۰۰ ویژگی برای استاد بالینی خوب در ادبیات علمی یک قرن گذشته ارائه شده است. این توصیفات در مورد معلم بالینی خوب از طیف گسترده‌ای از روش‌ها، از جمله مقالات علمی، نظرسنجی، تجزیه و تحلیل کیفی، و مطالعات مشاهده‌ای، به‌دست آمده است. داده‌های تجربی در این مطالعات اندک بوده است. گری سوتکین^۱ و همکارانش در یک مقاله مروری اخیر این ویژگی‌ها را در ۴۹ موضوع خوشه‌بندی و در سه دسته گسترده طبقه‌بندی نموده‌اند: پزشک، معلم و انسان (۸۰). وجوه مشترک این مطالعه مروری با برگیری از ۶۸ مطالعه و از میان ۴۸۰ گزاره توصیفی راجع به مشخصات یک معلم خوب بالینی، در ۵ محور زیرشناسایی و مورد تأکید قرار گرفته است:

۱. دانش طبی / بالینی^۲: کسب اطلاعات بیومدیكال برای ارتقای مهارت‌های بالینی و متمر ثمر ساختن راندهای بالینی، شرط لازم و کافی برای یک معلم خوب بالینی است.
۲. مهارت‌های بالینی و فنی و استدلال بالینی^۳: طبیب متبحر باید بتواند پروسیجرهای خاصی را انجام دهد و معلم خوب می‌داند که آموزش مهارت‌های ساده نظیر پونکسیون لومبر و کاتتریزاسیون مهم است.

1. Gary Sutkin
 2. Medical/clinical knowledge
 4. Cognitive and noncognitive
 5. Cognitive attributes
 7. Subject knowledge
 8. Pedagogical knowledge
 10. Interpersonal skills
 11. Personality
 13. Robert M. Klassen
 14. Teacher workforce

3. Clinical and technical skills/competence, clinical reasoning
 6. Academic ability
 9. Non-cognitive attributes
 12. Motivation

۱. بررسی‌های صلاحیت به صورت آنلاین (به عنوان مثال، بررسی مدارک تحصیلی)
 ۲. تست غربالگری آنلاین برای ارزیابی مناسب بودن داوطلبان برای برنامه آموزشی مورد نظر
 ۳. دعوت به یک مصاحبه حضوری برای ارزیابی ویژگی‌های مختلف و جنبه‌های مختلف جذب
- آن‌ها بر اهمیت عوامل فرهنگی در فرایند جذب هیئت علمی تأکید نموده‌اند.
- سوتکین و همکاران در یک مقاله مروری ویژگی‌های تدریس بالینی مطلوب را بررسی نموده‌اند. آن‌ها خاطرنشان ساخته‌اند که "آموزش بالینی عالی" چندوجهی و فراتر از یک آموزش عادی است. از مشخصات این آموزش تشویق کردن، الهام‌بخشی، حمایت کردن، درگیر نمودن فعال و برقراری ارتباط مؤثر با دانشجویان^۱ است (۸۷). این عوامل برانگیزاننده نوعی تحریک عاطفی^۲ در دانشجویان است. این نویسندگان نیز بر ابعاد غیرشناختی و همچنین دانش و مهارت‌های مرتبط با تدریس مؤثر^۳ برای استادان بالینی آینده تأکید نموده‌اند. نویسندگان این مقاله مروری نسبت به تأثیرپذیری دانشجویان از شخصیت صبور، و با فضیلت استادان اطمینان داشته‌اند، اما این سؤال مهم را برانگیخته‌اند که آیا این فضایل معلمان بالینی به دانشجویان در کسب مهارت‌های پیچیده مورد نیاز برای مراقبت‌های بالینی کمک می‌کند؟ آن‌ها از شیوه به‌کارگیری ابزار معتبر (روش‌های کیفی^۴) برای ارزیابی تأثیر این رفتارهای تدریس بر قابلیت‌ها و مهارت‌های دانشجویان حمایت نموده‌اند. در مطالعه مروری فوق به‌طور خلاصه سه گروه از ویژگی‌های استاد خوب بالینی به شرح زیر خلاصه شده است:
- ویژگی‌های استاد خوب بالینی**
- الف - حوزه طبابت بالینی**
- برخورداری از دانش پزشکی/بالینی
 - برخورداری از مهارت‌های بالینی و فنی و استدلال بالینی
 - اثبات اشتیاق و علاقمندی به طب
 - الگوی ارتباط خوب بین پزشک و بیمار
 - به نمایش گذاشتن حرفه‌ای بودن^۵
 - دانش پژوهی^۶
 - ارزش قائل شدن برای کار گروهی و مهارت‌های جمعی
 - مجرب بودن
- ب - حوزه معلمي**
- داشتن مهارت‌های رهبری و مدیریت
 - پذیرفتن عرصه‌های عدم اطمینان در طب^۷
 - ایجاد ارتباط صمیمی با دانشجویان و محیط یادگیری حمایتی
 - نشان دادن اشتیاق و علاقه به تدریس
 - در دسترس بودن برای دانشجویان
 - ارائه توضیحات مؤثر، پاسخ به سئوالات و اعتراضات
 - ارائه بازخورد (فیدبک) و ارزیابی مؤثر
 - برقراری ارتباط سازمان‌یافته و هدفمند
 - آشنایی با دانش، مهارت، شیوه‌ها و اصول تدریس و به‌کارگیری آن‌ها
 - ایجاد انگیزه و علاقه به یادگیری در دانشجویان
 - تشویق و تحریک دانشجویان به فکر کردن
 - تشویق دانشجویان به درگیر شدن فعال در کارهای بالینی
 - توجه فردی به دانشجویان (برای حل مشکلات فردی آنان)
 - تعهد داشتن به ارتقای مستمر تدریس
 - مشارکت دادن فعال دانشجویان (در فعالیت‌های آموزشی)
 - ارزیابی دانشجویان و فراگیران
 - استفاده از مهارت‌های پرسشگری
 - تشویق فراگیران به تمرین و ارزیابی
 - آموزش حرفه‌ای‌گری
 - پویا بودن، تشویق‌کننده و مشارکت‌دهنده^۸
 - تأکید بر مشاهده^۹
- ب - حوزه انسان دوستی**
- مهارت‌های ارتباطی
 - ایفای نقش
 - در مجموع تشویق‌کننده است
 - با شخصیت بودن
 - دلسوز بودن و همدلی
 - احترام گذاشتن به دیگران
 - معتمد و مورد وثوق بودن
 - خردمند، عاقل، بانزاکت و عادل بودن^{۱۰}
 - احترام به فرهنگ و آداب متفاوت دیگران
 - در نظر گرفتن و احترام به دیدگاه‌های دیگران
 - دارای صبر و حلم
 - برقراری تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای

1. Inspiring, supporting, actively involving, and communicating with students
 2. Emotional arousal
 3. Effective teaching
 4. Qualitative approaches
 5. Exhibits professionalism
 6. Is scholarly
 7. Accepts uncertainty in medicine
 8. Is dynamic, enthusiastic, and engaging
 9. Emphasizes observation
 10. Has wisdom, intelligence, common sense, and good judgment

- توسعه کیفی و کمی نظام آموزش علوم پزشکی به صورت هدفمند، سلامت‌محور، مبتنی بر نیازهای جامعه، پاسخگو و عادلانه
- پاسخگویی به نیازهای اجتماعی سلامت و راهیابی عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت؛
- اولویت‌بندی پیشگیری بر درمان و روزآمد نمودن برنامه‌های بهداشتی و درمانی
- افزایش کیفیت و ایمنی خدمات و مراقبت‌های سلامت با استقرار و ترویج نظام حاکمیت بالینی و تعیین استانداردها
- افزایش و بهبود کیفیت و ایمنی خدمات و مراقبت‌های جامع و یکپارچه سلامت با محوریت عدالت و تأکید بر پاسخگویی، اطلاع‌رسانی شفاف، اثربخشی، کارآیی و بهره‌وری در قالب شبکه بهداشتی و درمانی منطبق بر نظام سطح‌بندی و ارجاع
- ترویج تصمیم‌گیری و اقدام مبتنی بر یافته‌های متقن و علمی در مراقبت‌های سلامت، آموزش و خدمات با تدوین استانداردها و راهنماها، ارزیابی فناوری‌های سلامت، استقرار نظام سطح‌بندی با اولویت خدمات ارتقا سلامت و پیشگیری و ادغام آن‌ها در نظام آموزش علوم پزشکی.
- تحقق اهداف علمی و فناوری سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ و اهداف و رسالت دانشگاه‌ها (در حوزه سلامت)؛
- پیشرفت علمی، به‌طور کلی و توسعه علمی سلامت بطور اختصاصی کشور؛
- نوآوری (در مقایسه با دانشگاه‌های طراز اول وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و دانشگاه‌های برتر کشورهای توسعه یافته)
- ارتباط با صنعت (در مقایسه با دانشگاه‌های بزرگ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)؛
- ارتقای بهره‌وری منابع انسانی (در مقایسه با بخش خصوصی)؛
- تربیت نیروی انسانی کارآمد، متعهد به اخلاق اسلامی حرفه‌ای و دارای مهارت و شایستگی‌های متناسب با نیازهای مناطق مختلف کشور.
- تحول راهبردی پژوهش علوم پزشکی با رویکرد نظام نوآوری و برنامه‌ریزی برای دستیابی به مرجعیت علمی در علوم، فنون و ارائه خدمات پزشکی و تبدیل ایران به قطب پزشکی منطقه آسیای جنوب غربی و جهان اسلام.
- سایر احکام مصرح در سیاست‌های کلی سلامت، نقشه جامع علمی کشور و آرمان‌ها و اهداف مذکور در سند چشم‌انداز و احکام مرتبط در سیاست‌های کلی علم و فناوری و سایر اسناد فرادست.
- بسیاری از مسائل فوق، در کارکردمحوری جذب و استخدام و تعیین معیارهای مناسب برای انتخاب و گزینش اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها، ریشه دارد و ارتقای آن‌ها نیز مرهون ارتقای همین کارکردمحوری است.
- ادامه این تحلیل با طرح بیست پرسش کلیدی و شرح و تفصیل آن‌ها پیگیری می‌شود.

- به عنوان فردی با فضیلت و در سطح جهانی خوب و سرشناس تلقی می‌شود.
- رعایت بهداشت، نظافت و پوشش ظاهری
- داشتن تواضع و فروتنی
- خوش‌مشرب و شوخ طبع است
- مسئولیت‌پذیر و وظیفه‌شناس است
- مبتکر و خلاق است
- خودشناس و منتقد است
- نوع‌دوست است

بحث

از نظر قرآن مجید، سنت خداوند متعال بر این است که شایستگان زمام امور را به دست بگیرند، زیرا مسئولیت‌ها امانات الهی هستند. ارتقا نظام انتخاب، استادان متناسب با ارزش‌های اسلامی، اخلاق پزشکی و آداب حرفه‌ای، یکی از سرنوشت‌سازترین موضوعات کلیدی، برای تحقق سیاست‌های کلی سلامت، ابلاغی مقام معظم رهبری است. برای به کارگیری افراد در مسئولیت استادی در نظام آموزش عالی سلامت، باید سه معیار کلی تعهد و تخصص و شایستگی‌های اجتماعی، در نظر گرفته شود. اصل و ریشه این معیارها توحید و هماهنگ بودن با جهان بینی توحیدی است. در نگرش تحلیلی و تفصیلی، معیارهای کلان فوق در قالب ۱۴ گروه از شایستگی‌های موضوعیت دار در حوزه‌های مختلف تقسیم و تفسیر شده است. این بخش پایانی با نگاهی تلفیقی و تحلیلی چندعاملی، به پیشنهاداتی راهبردی و کاربردی برای ارتقای نظام انتخاب استاد در آموزش عالی سلامت، منتهی می‌شود.

سرنوشت نظام آموزشی و عملکرد سازمان آموزشی به مدیریت صحیح "انتخاب اعضای هیئت علمی" بستگی دارد. اعمال مدیریت منابع انسانی در مصداق هیئت علمی، باید متناسب با نیاز جامعه و نظام سلامت، شرایط و اوضاع و احوال سیاسی، فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی و معنوی و به صورت بومی انجام گیرد. نظام آموزش عالی، به عنوان نظامی پویا، هدفمند و هوشمند، از دو بعد کیفی و کمی برخوردار است و رشد متناسب و متعادل این نظام مستلزم رشد متوازن هر دو بعد است. عوامل مختلفی در رشد کیفی آموزش عالی نقش دارند، اما اعضای هیئت علمی از مهم‌ترین ارکان در فرایند ارتقا و تضمین کیفیت و ساختار آموزش عالی هستند. هر چه اعضای هیئت علمی در زمینه مسئولیت‌های حرفه‌ای خود توانمندتر باشند، موفق‌تر عمل خواهند کرد. آن‌ها در فرایند یاددهی - یادگیری و ارتقای کیفیت آموزش عالی نقش بسزایی دارند (۸۸).

با وجود پیشرفت‌ها و دستاوردها، دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی، در حوزه‌های ضروری زیر نقش برجسته و الهام‌بخش و مرجعیتی نداشته، که شایسته ارتقا و مداخلات علاج‌جویانه می‌باشند:

نتیجه‌گیری

دانشجویان، یک اصل ضروری است. شایسته است این راهبرد مهم و حیاتی به شیوه‌های مناسب، تحکیم و دائماً تعالی یابد. استاد باید در امر آموزش و تربیت و هر دو با هم، فرد الگو و موفقی باشد. بتواند با روش‌های مطلوب، ضمن ارتقای دانش دانشجویان، فرهیختگی لازم برای خوب زیستن و خدمات اجتماعی و به ویژه سلامت را به آن‌ها بیاموزد. محیط دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی باید محیط انسان‌های تعالی‌خواه و تعالی‌بخش و فرهیختگی و سلامت کامل، شامل سلامت جسم، روان، اجتماعی و معنوی باشد. هرگاه در هر شرایطی فردی از مسیر سلامت اجتماعی - معنوی خارج شد و یا ضعف‌هایی که بر جامعه دانشگاهی اثر گذار است پیدا کرد، دیگر صلاحیت ماندن در این محیط را نداشته باشد.

همه‌جانبه‌نگری در تربیت و انتخاب معلم شایسته مستلزم روشی نظام‌مند و متناسب با تحولات است. آراسته شدن به شایستگی‌های والای استادی و معلمی، و حضور کنشگران شایسته از جمله مدرسان با کفایت در مراکز آموزش عالی، موجب شکوفایی، بالندگی، تعالی و پیشرفت می‌شود. تربیت زمانی می‌تواند موفق شود که به پیدایی برخی صفات رفتاری مطلوب در یادگیرنده منجر شود و از آنجا که در تربیت اسلامی رسیدن به توحید و پرورش انسان خداپرست هدف غایی مطرح شده، می‌توان اذعان کرد که نقش اسوه‌ای مربی یا معلم، جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارد. ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق و معنویت در نظام آموزش عالی سلامت، در همه شئون، خاصه حوزه استادان و

Original

Improving Teacher Selection System in Higher Health Education, Collecting Essays on Teachers' Competencies in Higher Health Education

Mohammad Ali Mohagheghi^{1*}, Seyed Hasan Emami Razavi², Gholam Reza Pourmand², Narges Tabrizchi³, Mohammad Dabir Moghaddam⁴, Seyed Jamaledin Sajjadi Jazi², Mohammad Shahedi⁵, Hassan Zohoor⁵, Seyed Mohsen Forutan², Seyed Mohammad Reza Kalantar Motemadi², Mohammad Ali Keynejad⁶, Bagher Larijani², Seyed Ali Reza Marandi⁷, Hossein Malekafzali²

Abstract

Background: According to General health policies, promotion of teachers to higher degrees or rankings in health education in Iran must also be in accordance with Islamic values, medical ethics and professional etiquette. The purpose of this study was to identify, promote and institutionalize the effective components of the higher health education system. The focus of this study was analysis of policies and strategies for promotion of teachers. Although the recruitment of faculty and selection process are based on national guidelines it needs to be improved. This study examines the selection of the most deserving based on Islamic, cultural and medical ethics criteria and competent members for promotion of the faculty to higher health educational ranks.

Methods: This descriptive and analytical study used upstream documents, especially general health policies, focus group discussion and combining of the results with a selection of library references.

Results: The competencies of the professors were identified in three major groups and 14 subgroups. Necessary macro competencies included "commitment", "expertise" and "social responsibility", which must be achieved in higher education in the stages of recruitment and employment of the scientific faculty; 14 subgroups included general competencies. Values (Islamic and humanitarian); Scientific (education, - research and technology); Vocational (community health promotion and disease prevention- functional - skills training); Social (familiarity and experience in the field of social determinants of health, social health, public health education, appropriate social behavior); Communication; Management and leadership; Behavioral; Counseling (to peers-and-students,-policy makers and planners and the community); Transnational and international; creativity and innovation; to inspire and be a role model; motivation and self-regulation; and exceptional and elite capabilities were considered.

Conclusion: In the higher education system, the competencies of the teacher is the center of values; the guideline for change and the decisive factor for the realization of the goals and ideals of education must be considered in addition to scientific level.

Keywords: Graduate Medical Education, Medical Education, Medical Faculty

1. *Corresponding Author: Professor of Tehran University of Medical Sciences & Health Services, Cancer Research Center, Cancer Institute. I.R of Iran

2. Professor and member of the Academy Of Medical Sciences I.R of Iran

3. Assistant professor of community medicine. Academy of Medical Sciences of I.R of Iran

4. Professor of Linguistics, Allameh Tabataba'i University & Permanent Member and Vice-President for Scientific and Research Affairs of the Academy of Persian Language and Literature

5. Permanent Member of Academy of Science of I. R of Iran

6. Professor of Civil Engineering School, Sahand University of Technology

7. Permanent Member & President of Academy of Medical Sciences IR of Iran

- Nobakht M, Roudbari M. Students Assessment of Teaching Quality in Tehran University of Medical Sciences. *Journal of Medicine and Cultivation* 2017; 21(1): 22-26. [In Persian]
- Adhami A, Nouhi E, Mohammadalizadeh S, Jalili Z, Fattahi Z. Faculty Members' Attitude toward Academic Advising and Counseling and their Viewpoints about Counseling Duties. *Iranian Journal of Medical Education*. 2008; 8(1) :7-14. [In Persian]
- Seyfoddin Asl AA, Saghafi F, Zolfagharzade MM, Hamidi M. Comparing the performance of the Ministry of Health and Medical Education and Ministry of Science, Research and Technology in Iran by Key Indicators of Research in Healthcare Sector with Fuzzy Delphi. *Journal of Technology Development Management* 2015; 3(1): 51-74. [In Persian]
- Abaabaaf Z , Faraasatkhaah M, Ghoddoosi F. Teaching Competencies from the Perspective of a Group of Educational Activists: Commonalities and Differences. *Quarterly Journal of Education* 2020; 36(1): 83-105. [In Persian]
- Bagheri A, Karimov M. A Critical Analysis on Historical Process of Higher Education in Iran. *Sociological Cultural Studies* 2013; 4(1): 23-57. [In Persian]
- Takmil Homayoun N. Education in Iran. Tehran: Cultural Research Bureau; 2006. [In Persian]
- Farasatkhaah M. The adventure of university in Iran. Tehran: Rasa; 2009. [In Persian]
- Ghasemi Pooya E. New Schools in Qajar Period: Founders and leaders. Tehran: University Publishing Center; 1998. [In Persian]
- Rahimi S. Criteria for Accepting Faculty Members in Universities and Higher Education Institutions of Ministry of Culture and Higher Education after the Islamic Revolution. Tehran: Institute for Research and Planning in Higher Education; 1998. [In Persian]
- Shariat Torbaghan SH. Professor Oberling and His Role in Modern Medical Education in Iran. Tehran: Tehran University of Medical Sciences; 2006. [In Persian]
- Laws and Regulations of Higher Education. Tehran: Ministry of Culture and Higher Education; 1981. [In Persian]
- Mosaddegh H, Hosseini V, Azizi M. A Proposal Of An Appropriate Process Into The Faculty Employment In Public Universities Of Iran's Ministry Of Science, Research And Technology Based On Experts' Perspectives. Governance and Public Policy Conference. 3-4 January 2018. Tehran: Sharif University of Technology; 2018. [In Persian]
- Mousavi S, Nili MH. Analysis of Moral and Human Values Effect in Curriculum Planning. *Cultural Engineering* 2014; 8(79): 123-142. [In Persian]
- Rudi A. The Position of Teacher from the Perspective of the Quran and Hadith. 2011. Available at: <http://moalem.blogfa.com> [In Persian]
- Kamrani Z. The Teacher: Yesterday, Today, Tomorrow. *Roshd Moallem* 2013; 8(275): 20-23. [In Persian]
- Arianpour M, Mehrabi N. Obligations & Strategies of Professional Ethic in Higher Education System. *Ethics in science and Technology* 2017; 11(4): 17-23. [In Persian]
- Nasr Isfahani M, Nasr Isfahani MA. Meritocracy in the management of society with emphasis on the political ideas of Imam Ali. *Ma'rifat-i Syasi* 2010; 2(2): 141-160. [In Persian]
- Ahmadi AA, Darvish H, Sbhani MJ, Fazeli H. Designing a Human Resource Competencies Conceptual Model in Nahj al-Balagha Using Thematic Analysis And Interpretive Structural Modeling (Ism). *Basij Strategic Studies* 2015; 17(64): 27-55. [In Persian]
- Epstein RM, Hundret EM. Defining and assessing professional ompetence. *JAMA* 2002; 287(2): 226-35.
- Yousefi A. Competency-Based Education (CBE). *Iranian Journal of Medical Education* 2006; 6(1): 145-146. [In Persian]
- Mehrmohammadi M, Ferasatkhaah M, Bagheri K, Fazeli N, Mosapour N, Attaran M, et al. Appropriate Strategies For Teaching Humanities At Universities. *Iranian Higher Education* 2012; 4(1): 85-128. [In Persian]
- Motahhari M. Collection of Works of Martyred Master Motahhari. Tehran: Sadra; 2010. [In Persian]
- Lindgren S, Karle H. Social accountability of medical education: aspects on global accreditation. *Med Teach* 2011; 33(8): 667-72.
- Ghasemi M, Salehi K. Representing the Obstacles and Challenges in Growth and Empowerment of Newly-hired Faculty Members: A Phenomenological study. *Iranian Society for Training and Development* 2017; 4(13): 1-25. [In Persian]
- Atashak M, Ghahremani M, Abolghassemi M, Farasatkhaah M. Concept of Administrative Corruption in Public Education System. *Ethics in Science and Technology* 2011; 6(3): 33-47. [In Persian]
- Ghiyasi Nadoushan S, Safarnavadeh M, Rabbanikhah F. A Comparative Study of Faculty Recruitment Policies in Top Universities in the World and Iran. *Journal of Medicine and Cultivation* 2020; 29(2): 104-116. [In Persian]
- Salehi A, Yarahmadi M. Islamic Education From The Perspective Of Allameh Tabatabai: With An Emphasis On Educational Objectives And Methods. *Biquarterly Journal of Islamic Education* 2009; 3(7): 23-50. [In Persian]
- The Position, Role and Mission of the Teacher from the Perspective of Quran. 2010. Available at: markazi.iqna.ir/fa [In Persian]
- Mardani M, Hakim A, Khaleghian A. Process of Recruiting Faculty Members. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology; 2013. [In Persian]
- Farasatkhaah M. Scientific Freedom. *The Parliament and Research Journal* 2004; 10(41): 101-140. [In Persian]
- Skandarpour B, Ahmadi H. The Criteria for Attracting Faculty Members in Iran(Mixed Method). *Management in the Islamic University* 2018; 7(15): 128-146. [In Persian]
- Esmaili Mahani H, Motaharnejad H, Lesani M. Evaluation of the Importance of the Generic Competencies Required for the Students' Success in their academic and professional life. *Educational Measurement and Evaluation Studies* 2016; 6(15): 167-197. [In Persian]
- Mehdinezhad V. Faculty Members' Understanding of Teaching Efficacy Criteria and It Relation to Their Characteristics. *International Journal of Instruction* 2012; 5(2): 213- 236.
- Ehtesabi A, Moshiri Z, Baghaei R. Characteristics of A Good University Teacher from the Viewpoint of Urmia University of Medical Sciences Students. *Iranian Journal of Medical Education* 2005; 5(14): 110. [In Persian]
- Mobashery M, Khosravi SH, Deris F, Taji F, Taheri Z, Mardanpour E. Characteristics of a Good Teacher in Terms of Students of Health School in Shahrekord University of Medical Sciences. *RME* 2011; 3(2) :1-8. [In Persian]
- Hashemian M, Rahimnia F, Farahi MM. A Model For Teaching Role Behaviors Of University Professors: A Qualitative Study. *Journal of Teaching in Marine Sciences* 2019; 6(18): 1-16. [In Persian]
- Salimi G, Heydari E, Keshavarzi F. Faculty members' Competencies

- for achieving the academic mission: A reflection from the perceptions and expectations of doctoral students. *Journal of Innovation and Value Creation* 2019; 7(4): 85-104. [In Persian]
38. Salimi G, Shafiei M, Keshavarz F, Heidari E. Evaluating the Engineering Faculty Members' Evaluating the Engineering Faculty Members' Vision: The perspective of Doctoral Students on the Teaching Competency Position. *Curriculum Researches* 2018; 7(2): 43-66. [In Persian]
 39. Jordan C, Doherty WJ, Webb R, Cook N, Dubrow G, Mendenhall TJ. Competency-Based Faculty Development in Community-Engaged Scholarship: A Diffusion of Innovation Approach. *J High Educ Outreach Engagem* 2012; 16(1): 65- 95.
 40. Klein CJ, Fowles ER. An Investigation of nursing competence and the competency outcomes performance assessment curricular approach: Senior student's self-reported perceptions. *J Prof Nurs* 2009; 25(2):109-21.
 41. Mohebzadegan Y, Pardakhtchi MH, Ghahramani M, Farasatkah M. Developing a Model for Faculty Development Approach based on Grounded Theory. *IRPHE* 2014; 19(4) :1-25. [In Persian]
 42. Ahanchian MR, Soleimani E. The perception of faculty members on being professional in Iran's higher education system. *IRPHE* 2017; 23(2) :1-23. [In Persian]
 43. Keller G. The New Demographics of Higher Education. *Rev High Ed* 2001; 24(3): 219-235. [In Persian]
 44. Roscoe J. Continuing professional development in higher education. *Human Resource Development International* 2010; 5(1): 3-9.
 45. Asadifard R, Khaef Elahi A, Rezaeian A. Competency Model of Iranian Public Administrators (In Based of Imam'Sahifeh): Grounded Theory Approach. Master Dissertaion, Tehran: Tarbiat Modares University; 2008. [In Persian]
 46. Emami MH, Pezeshki MZ. Holistic View in Medicine. *Iranian Journal of Medical Education* 2001; 1(3) :7-15. [In Persian]
 47. Rose L. Interprofessional collaboration in the ICU: how to define? *Nurs Crit Care* 2011; 16: 5-10.
 48. Accreditation Council for Graduate Medical Education . ACGME Outcome Project. 2005. Available at: www.acgme.org/Outcomes.
 49. Amini B, Keshmiri F, Soltani Arabshahi K, Shirazi M. Development and validation of the inter-professional collaborator communication skill core competencies. *Razi Journal of Medical Sciences* 2014; 21(118): 32-40. [In Persian]
 50. Lechermerier J, Fassnact M. How do performance feedback characteristics influence recipients' reactions? A state-of-the-art review on feedback source, timing, and valence effects. *Manage Rev Quart Springer* 2018; 68(2): 145-193.
 51. Amini M, Najafipour S, Torkan N, Ebrahimi Nejad F. Correlation between Educational Performance and Communication Skills of Jahrom Medical Teachers. *JBUMS* 2010; 12(5): 100-105. [In Persian]
 52. Yazdani E, Soleimanpouomran M. The Relationship between Communication Skills and Quality of Teaching in University Lecturers from the Viewpoint of Medical Students. *JNKUMS* 2018; 9(4): 82-89. [In Persian]
 53. The Essays of Higher Education and Sustainable Development Conference. Tehran: Institute for Research and Planning in Higher Education; 2004. [In Persian]
 54. Ranjbar M, Khaef Elahi A, Danaee Fard H, Fani A. Measuring Competency Model for Managers in the Health Sector (Structural Equation Modeling Approach). *J Mazandaran Univ Med Sci* 2014; 23(109): 104-113. [In Persian]
 55. Razaghi M. Norm finding Measures of Managers' Competencies. Master Dissertaion, Tehran: Institute for Management and Planning studies; 2007. [In Persian]
 56. Dehghani Soltani M, Ale Taha H, Ghahri Shirin Abadi E, Taheri H. Identifying the Factors Affecting the Iranian-Islamic Manager's Competencies in Public Organizations. *Journal of Management Improvement* 2015; 9(2): 97-120. [In Persian]
 57. Noorshahi N. Nessecery Competencies for University Presidents and their Relative Importance from Iranian Higher Education Experts Points of View. *IRPHE* 2008; 14(2): 27-48. [In Persian]
 58. Lotfi H, jafari P, Arasteh H. A Model for Developing Spiritual Leadership in College Students (Case: Islamic Azad University, Science Research Branch of Tehran). *Research on Educational Leadership and Management* 2018; 4(15): 2. [In Persian]
 59. Ghroneh D, Mirkamali M, Bazargan A, Kharrazi K. Conceptual Framework of Professional Development of Faculty Members in Tehran University. *Iranian Higher Education* 2014; 6(2): 51-82. [In Persian]
 60. Kusrkar R, Croiset G, Ten Cate OTJ. Twelve tips to stimulate intrinsic motivation in students through autonomy-supportive classroom teaching derived from Self-Determination Theory. *Med Teach* 2011; 33(12): 978-82.
 61. Soltani Arabshahi K, Norouzi A, Norouzi S, Cid L. Examining the Psychometric Characteristics of Tools for Measuring Intrinsic Motivation Inventory and Perceived Motivational Climate Scale among Medical Students. *Iranian Journal of Medical Education* 2014; 13(12): 1114-1126. [In Persian]
 62. Azarbayjani M. Skills (Part 1). 2008. Available at: <http://maarefmags.ir/node/860> [In Persian]
 63. Sirous S, Sabri M, Nematbakhsh M, Ashourion V. The Evaluation of an Educational Tutor Scheme for Medical Students, In Medical School of Isfahan University of Medical Sciences. *Iranian Journal of Medical Education* 2011; 10(5) : 683-698. [In Persian]
 64. Osborn A. How to Become More Creative. Translated by Hasan Ghasemzadeh. Tehran: Niloofer Publications; 1992. [In Persian]
 65. Raouf A. Educational Technology. Tehran: Organization for Educational Research and Planning; 1998. [In Persian]
 66. Sadeghi Z, Mohtashami R, Miri A, Sadeghi S. Creativity in higher education a basic step to stable development. *Educ Strategy Med Sci* 2010; 3(1): 9-10. [In Persian]
 67. Bohm D. On creativity. London: Routledge; 1998.
 68. Torrance EP. An interview with E. Paul Torrance, about creativity. *Educ a Psychol Rev* 1998; 4(10): 441-52.
 69. Woods P. Teacher skills and strategies. Lewes: Falmer Press; 1990.
 70. Nahas Angula MP. Speech of minister of higher education and the development challenge in emergent nations of UNESCO in Namibia. 5-9 October; 1998.
 71. Bain K. What the Best College Professor Do? Cambridge: Harvard University Press; 2004
 72. Motallebifard A, Navehebrahim A, Mohsenzadeh F. Recognizing professional and ethical indicators in . *Ethics in science and Technology* 2012; 6(4): 9-17. [In Persian]
 73. Bahadori M, Aghighi Y, Mohagheghi MA. A Memorial to Dr. Alireza Yalda. *Iranian Journal of Culture and Health Promotion* 2018; 1(1): 75-82. [In Persian]
 74. Nazarzadeh Zare M, Pourkarimi J, Abili K, Zaker Salehi G. Presenting a Pattern for Faculty Members' Competency in the International Engagements: a Phenomenological Study. *Journal of Science and*

- Technology Policy 2016; 9(3): 25-38. [In Persian]
75. Nazarzadeh Zare M. Identify Obstacles of the Faculty Members' International Interactions: a Qualitative Approach. *Journal of Educational Sciences* 2019; 25(2): 179-196. [In Persian]
76. Navabi N, Jahanian I, Haji Ahmadi M, Parvaneh M. Criteria for a desirable teacher from the view point of students of Babol University of medical sciences. *J Babol Univ Med Sci* 2010; 12(11): 7-13. [In Persian]
77. Ghorbani R, Haji Aghajani S, Heidarifar M, Andade F, Shams Abadi M. Viewpoints of nursing and para-medical students about the features of a good university lecturer. *Journal of Semnan University of Medical Sciences* 2009; 10(2): 77-83. [In Persian]
78. Mazloomi Mahmood Abad SS, Rahaei Z, Ehrampoush MH, Soltani T. The characteristics of an expert faculty member based on view points of medical students – Yazd, Iran – 2008. *Hormozgan Medical Journal* 2010; 14(3): 226-33. [In Persian]
79. Dargahi H, Hamouzadeh P, Sadeghifar J, Raadabadi M, Roshani M, Salimi M, et al. Criteria Assessment of a Expect Teacher for Effective Teaching. *payavard* 2011; 4(3,4): 91-98. [In Persian]
80. Zare Banadkooki M, Vahdatzad M, Saleh Owlia M, Mahdi Lotfi M. The Study of Effective Measures for Iranian University Rankings from Upstream Documents. *Journal of Science and Technology Policy* 2016; 9(3): 55-70. [In Persian]
81. Sutkin G, Wagner E, Harris I, Randolph S. What Makes a Good Clinical Teacher in Medicine? A Review of the Literature. *Acad Med* 2008; 83(5): 425-466.
82. Klassen RM, Tze VMC. Teachers' self-efficacy, personality, and teaching effectiveness: A meta-analysis. *Educ Res Rev* 2014; 12: 59-76.
83. Rockoff JE, Jacob BA, Kane TJ, Staiger DO. Can you recognize an effective teacher when you recruit one? *Educ Finance Policy* 2011; 6: 43-74.
84. Frohlich M, Kahmann J, Kadmon M. Development and psychometric examination of a German video-based situational judgment test for social competencies in medical school applicants. *Int J Sel Assess* 2017; 25: 94e110.
85. Watt HMG, Richardson PW, Wilkins K. Profiles of professional engagement and career development aspirations among USA preservice teachers. *Int J Educ Res* 2014; 65: 23-40.
86. Klassen RM, Kim LE. Selecting teachers and prospective teachers: A meta-analysis. *Educ Res Rev* 2019; 26: 32-51.
87. Klassen RM, Kim LE, Rushby JV, Bardach L. Can we improve how we screen applicants for initial teacher education? *Teach Teach Educ* 2020; 87: 102949.
88. Recruitment, Selection and Support for new Academic Staff at the University of Bristol. 2012. University of Bristol. Available at: <http://www.bristol.ac.uk/hr/>