

## پژوهشی

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

محمدعلی محققی<sup>\*</sup>، سیدحسن امامی رضوی<sup>۲</sup>، غلامرضا پورمند<sup>۳</sup>، نرگس تبریزچی<sup>۴</sup>، محمد دبیرمقدم<sup>۵</sup>، سیدجمال الدین سجادی جزی<sup>۶</sup>، محمد شاهدی<sup>۷</sup>، حسن ظهور<sup>۸</sup>، سیدمحسن فروتن<sup>۹</sup>، سیدمحمد رضا کلانتر معتمدی<sup>۱۰</sup>، محمدعلی کی نژاد<sup>۱۱</sup>، باقر لاریجانی<sup>۱۲</sup>، سیدعلیرضا مرندی<sup>۱۳</sup>، حسین ملک‌افضلی<sup>۱۴</sup>

## 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 نهادینه سازی مؤلفه‌های مؤثر بر در نظام آموزش عالی سلامت است. تحلیل و رهیافت سیاست‌ها و راهبردهای پیشرفته و تعالی در حوزه نظام انتخاب استادان، محور اختصاصی این مطالعه است. در شرایط جاری فرآیند جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، که منبعث از دستورالعمل کشوری است، نیاز به ارتقا دارد. این مطالعه ناظر بر انتخاب جذب اصلاح 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 استناد بالا دستی، خاصه سیاست‌های کلی سلامت، بحث متمرکز گروهی و تلفیق نتایج با منتسب 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 به کارگیری 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)؛ حرفة‌ای (تلاش برای ارتقای سلامت جامعه و پیشگیری از بیماری‌ها - خدمات - عملکردی - مهارت‌آموزی)؛ اجتماعی (آشنازی و تجربه در زمینه تعیین کننده‌های 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)؛ فرامالی و بین‌المللی؛ خلاقیت و نوآوری؛ الهام‌بخشی و الگو بودن؛ انگیزشی و خود تنظیمی؛ 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.

**کلید واژه‌ها:** آموزش پزشکی، آموزش فارغ‌التحصیلان پزشکی، کادر آموزش پزشکی

۱. نویسنده مسئول: عضو پیوسته فرهنگستان علوم پزشکی، استاد دانشگاه علوم پزشکی تهران، انتیتوکانسر، مرکز تحقیقات سرطان

۲. عضو پیوسته فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران

۳. استادیار دکترای تخصصی پزشکی اجتماعی فرهنگستان علوم پزشکی

۴. استاد زبان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبائی و عضو پیوسته و معاون علمی و پژوهشی فرهنگستان زبان و ادب فارسی

۵. عضو پیوسته فرهنگستان علوم

۶. استاد دانشکده مهندسی عمران، دانشگاه صنعتی سهند

۷. استاد دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، عضو پیوسته و رئیس فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران

## مقدمه

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

### پیشینه پژوهش

- در دوره قاجار تحرکاتی 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 علیقیل میرزا اعتضادالسلطنه از سوی ناصرالدین شاه قاجار به سمت وزیری برگزیده شد (۶).
  - اعزام مستشاران و مدرسانی از انگلستان و فرانسه برای نوسازی ارتش اعزم دانشجو به روسیه و انگلیس. عباس‌میرزا اولین بار تعدادی دانشجوی بورسیه را جهت تحصیلات به فرنگ اعزام داشت.<sup>۱</sup> در سال ۱۹۳۰ میلادی تعداد دانشجویان ایرانی در خارج از کشور به ۱۵۰۰ نفر رسیده بود.
  - تأسیس چاپخانه، 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.<sup>۲</sup>
  - آموزش علوم پزشکی نوین در واقع در سال ۱۲۵۷ و در ارومیه با تأسیس مؤسسه‌ای توسط دکتر ژوف 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.<sup>۳</sup> 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، قابلیتی که باید فرایند تربیت را طی کند و در مواجهه با تغییرات در سطح ملی و جهانی، پیچیده‌تر می‌شود»<sup>(۴)</sup>. 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 فراغیران 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" ، "همه جانبه نگری و پابینندی به ارزش‌های دینی و ملی" در زمرة شایستگی‌های بنیادین استادان می‌باشد. در این مطالعه شایستگی‌های ضروری استادان حوزه آموزش عالی سلامت، به شرح زیرشناസایی 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 کشگران عرصه تعلیم و تربیت؛
- نقاط اشتراک و تمایز شایستگی‌های معلمی در مطالعات مختلف؛
- استنتاج و معرفی ضروری ترین شایستگی‌ها برای استادان آموزش عالی سلامت؛

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

۲. دانشنامه ایرانیکا

سال ۱۳۵۹، در مورد تبدیل دانشگاه به محیطی سالم تصویب 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 آیین نامه تشکیل هیئت عالی جذب اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی کشور در جلسه ۶۰۸، مورخ ۸۶/۴/۱۹
- تصویب اصول حاکم بر آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری در جلسه ۶۱۶ مورخ ۱۳۸۶/۹/۲
- تصویب آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه های آموزشی و پژوهشی در جلسه ۶۷۹ مورخ ۱۳۸۹ / ۱۰ / ۱۴

## سیمای استاد دانشگاه براساس برداشتی از تحلیل ها و سخنان امام خمینی "ره" و مقام معظم رهبری

در دیدگاه امام خمینی "ره"، منشاء همه تحولات و مقدرات کشور، دانشگاه است و استادان نقش محوری را بر عهده دارند. بیان ماندنی ترین کلام گهربار امام خمینی "ره" در مورد دانشگاه «اگر دانشگاه اصلاح شود، کشور اصلاح می شود»، در درجه نخست خطاب به استادان است. از منظر آیت الله سیدعلی خامنه‌ای، معلم به عنوان یک عنصر بی‌بدیل و غیرقابل جایگزین در فرایند تعلیم و تربیت می‌باشد که بیش از پیش باید مورد توجه قرار گیرد. تأثیرگذاری معلم در برخی موارد وراثت و تربیت والدین را هم تحت الشاعع قرار می‌دهد. اجمالی از عنوانی و معارف تربیتی برگرفته از دیدگاه های آن بزرگواران، به شرح زیر ارائه شده است.

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

۱. معلمی شغل انبیاء الهی، شریف ترین و پر مسئولیت‌ترین شغل ها است؛
۲. انسان سازی، و شرکت در تربیت انسانی دانشجویان، موافق با فطرت انسان که همان فطرت و دیدعه 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 امانت هاست، 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 داشت بود (۹).

- با تأسیس وزارت معارف، وظیفه استخدام استادان به عهده این وزارت گذارده شد (۱۳۱۳) و سپس با تصویب تفکیک دانشگاه ها از وزارت معارف در سال ۱۳۲۱ این امر به خود دانشگاه ها و اگذار شد.

- در سال ۱۳۲۵ خورشیدی مدرسه عالی در اصفهان و شیراز تأسیس و همزمان ساخت دانشگاه های در تبریز شروع شد.

- در سال ۱۳۲۸ خورشیدی، قانون تأسیس دانشگاه در شهرستان ها با اولویت دانشکده های پژوهشی و کشاورزی تصویب شد. در این امر پروفسور شارل ابرلن نقش به سزا بی ایفا نمود (۱۰).

- حدوده ده سال پس از تصویب قانون تأسیس دانشگاه های شهرستان ها، برای توسعه دانشگاه های مذکور، قانون راجع به تکمیل عده مدرسان دانشگاه های شهرستان ها در ۱۳۳۸ خورشیدی به تصویب رسید (۱۱).

- در سال ۱۳۴۲ با تصویب هیئت ممیزه برای دانشگاه ها، انتخاب استاد به این هیئت و اگذار و این روند تا ۱۳۵۷ تا ادامه داشت (۹).

- برنامه ریزی آموزشی دانشگاه هرگز نتوانست اهداف کاربردی و رویکرد معطوف به مسئله و نیاز را تحقق بدهد که با اولویت های 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 دانشگاه ها از وزارت معارف در سال ۱۳۲۱، مسئله استخدام استادان به عهده خود دانشگاه ها گذاشته شد. در سال ۱۳۴۲ با تصویب هیئت ممیزه برای دانشگاه ها، انتخاب استاد به این هیئت و اگذار شد و این روند تا پیروزی انقلاب اسلامی ادامه داشت. بعد از انقلاب اسلامی قوانین و مقررات استخدامی دانشگاه تهران درباره کلیه دانشگاه ها 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 دانشگاه ها افزایش یافت. سیاست های توسعه آموزش عالی در برنامه های 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

- ارائه «اخلاق و سبک زندگی» به دانشجو همراه با علم، ریشه یابی و راهیابی آسیب‌های اجتماعی
- **صیرورت و تحول مستمر و دائمی در محیط دانشگاه**
  - اصلاح بنیان‌گذاری‌های غلط
  - ابتنای دانشگاه بر ابتکار علمی و تولید علم، به جای تقلید علمی
  - ایجاد قدرت تحوّل دائمی
  - تبدیل رویکرد مصرف‌کنندگی علم، به رویکرد تولید علم
  - **مواجهه با مسائل اجتماعی و تلاش برای یافتن راه حل‌های آن**
    - استادان و جامعه دانشگاهیان با ایجادساز و کار مناسب پکوشند
    - دانشگاه را درگیر مسائل اجتماعی کنند
    - دستگاه‌های مختلف وظیفه دارند از دانشگاه‌ها کمک و راهنمایی بخواهند
    - نقش آفرینی برای شناخت، ریشه‌یابی و یافتن راه حل‌های «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»، «نفتی بودن و دولتی بودن اقتصاد»، «مشکلات نظام مالیاتی» و «ساختار بودجه» و ....)
    - اجتناب از گرفتاری در آسیب‌های مشابه محیط‌های روش‌نگری نشأت گرفته از غرب
    - تقویت روحیه امید برای پیشرفت علمی و دمیدن روح امید در دانشجویان
    - ایستادگی در برابر جریان‌های خائن و خبیث
    - **نقش آفرینی در شتاب دادن به پیشرفت علمی کشور**
    - داشتن شجاعت علمی (تولید‌کنندگی، خلق‌کنندگی، ابداع‌کنندگی، نقد کردن؛ تقلید کورکورانه نکردن....)
    - داشتن اعتماد به نفس شخصی و اعتماد به نفس ملی (به قابلیت و توانایی‌های این ملت اعتماد داشتن)
    - پرکاری، کار متراکم و انبوه و خسته نشدن از کار
    - خطشکنی علمی و عبور از مزه‌های 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 «تحقیق رونق تولید»
  - **استادان در اسلامی شدن دانشگاه، باید نقش محوری را ایفا نمایند؛**
  - **حفظ بنیان دانشگاه، از وظایف محوری استادان است؛**
  - **مشارکت استادان در اصلاح فرهنگ، استقلال، قطع وابستگی، و خودکفایی دانشگاه‌ها، سرنوشت‌ساز است؛**
  - **مبارزه با فساد و مفسدین در دانشگاه، با تمام توان و قدرت، بر استادان و معلمان معهدهای فرض و واجب است؛**
  - **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 حب‌جه و حب‌مال و حب منصب، برخورداری از زندگی شرافتمدانه، 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 مسئولیت استاد (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 متعیین 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 متدين و انقلابی کاری کنند که جریان فکری و فرهنگی آن‌ها به جریان راچ دانشگاه‌ها تبدیل شود.
    - پاسخگویی مستدل به سؤالات دانشجویان
    - «مقابله با ارتقای، التقادر و انحراف در دانشگاه‌ها»
    - تلاش برای تحقق آرمان «ساختن انسانی والا و مجہز به سلاح علم»

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 «علمی شغل انبیا است»؛ یک حقیقت قرآنی است، آنچا که می‌فرماید ... و یعلّمُهُمُ الْكِتَابَ وَ الْحِكْمَةَ<sup>۱</sup>. 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 علیهم السلام و بزرگان دین نیز هر یک معلم‌مانی برجسته و راهنمایانی سس 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 عمومی جامعه و ارکان آموزش و پرورش و آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها، به معلم به دیده احترام و معنوی نگاه می‌کنند. گزینش حقیقی در به کارگیری معلمان نیز در تحول نظام آموزشی بسیار مؤثر می‌باشد (۱۵). تحریک ارزش‌های اخلاقی و معنوی نکته اساسی است که باستی 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 علیهم السلام 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»، «تسهیل کننده فرآگیری»؛ «کاربری فناوری آموزشی»؛ «پژوهشگری»؛ «مروج ارزش‌های دینی و اخلاقی»؛ «قضاؤت و ارزیابی»؛ و «پرورش عواطف و ایفای نقش همانند پدری مهربان یا مادر دلسوز» (۱۶).

### اعضای هیئت علمی

یکی از اجزای کلیدی مرکز 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 فرآگیرندگان می‌شود (۱۷).

- ورود به عرصه تحقیقات عمیق، بنیانی، بلندمدت در راستای پیشرفت‌های بلند مدت کشور
- «پرداختن به علوم پایه» و ترویج آن بین جوانان
- مشارکت در تحقیقات علمی
  - انجام تحقیقات هدفار 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، تکمیل کننده زنجیره تحقیق و پژوهش (حلقه‌های مفقود واسطه را تکمیل کردن)
- نقش آفرینی در ترویج علم و پیشرفت علمی
  - استفاده از زبان تشویق‌کننده و به حرکت در آورنده
  - خودبازرگاری، 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 مواريث ملی پسندیده ملت).
  - تلاش برای تولید علم درون‌زا و اقتدارآفرین
- 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
  - اهتمام گرفتن از الگوهای جوان، پاکباخته، مؤمن، فاضل، کارآمد، و انقلابی
  - احترام مدیران به دانشمندان (دانشمند نباید پشت اتفاق مدیر معطل بماند؛ مدیر باید برود در خانه دانشمند و از او درخواست کمک کند)
- سایر ابعاد
  - هم به استاد پیشکسوت و سایقه‌دار نیاز داریم؛ و هم به استاد جوان و تازه‌نفسی 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 تعیین کننده شیوه عملکرد، مسیر فعالیت‌ها و چگونگی اولویت‌بندی اهداف در نظام‌های

۱. سوره مبارکه البقره آیه ۱۲۹

## تریبیت مبتنی بر شایستگی<sup>۱</sup>، 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 ایفا نقش و وظایف حرفه‌ای را در اختیار فرآگیران قرار دهد.
- آموزش مبتنی بر یادگیری و ارتقای مهارت
- ارتقای مهارت‌های فرآگیران تا رسانیدن آنان به توانمندی اجرای موفقیت‌آمیز و مؤثر آن‌ها
- آموزشی که تغییر دانش، نگرش و مهارت فرآگیران را به صورت توأم‌ان برای ایفا 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<sup>۲</sup> و تدریس موفق<sup>۳</sup>)

به تدریس دارای کیفیت، کفایت و ویژگی‌های شناخته شده منطقی، روان‌شناسی 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 به کارگیری 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<sup>۴</sup> اعضای هیئت علمی

به معنای پاسخگویی یا پیشقدم بودن، توانایی ادای وظیفه، قبل اتاکا 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 مرابت‌ها و خدمات بهداشتی، در سطح ملی و جهانی» است (۲۳).

## 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، علائق، تجارب و توانمندی‌ها در یک شغل یا نقش خاص است که موجب می‌شود فرد در سطحی بالاتر از حد متوسط در انجام وظیفه و ایفاده مسئولیت خوبیش 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 مصدق 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 (لوییتس - ۲۰۰۴)
- ویژگی زیربنایی فرد که با عملکرد اثربخش یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد (اسپینسر و اسپینسر - ۱۹۹۳)
- مجموعه‌ای از رفتارها که به عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود (رابرتسون، کالبیان و بارتام - ۲۰۰۳)
- مجموعه‌ای از دانش، مهارت‌ها، صفات و ویژگی‌های رفتاری و خصوصیات شخصی (هورنباي و توomas - ۱۹۸۹)

در مطالعه سیدعلی اکبر حسینی و همکاران، شایستگی نیروی انسانی، مبتنی بر آموزه‌های نهج البلاغه، با مؤلفه‌های ششگانه "خدمامحوری"، "معرفت"، "درایت"، "عدالت" "قوت؛ و "سلامت" معرفی شده است (۱۸).

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

1. Competency-Based Education (CBE)

2. Good teaching

3. Successful Teaching

4. Social accountability

شده است. فرآیند جذب در دانشگاه‌ها را هیئت‌های اجرایی جذب هدایت می‌کنند. انتخاب استاد در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (منبعد 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 «رشاد 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 نیاز‌سنگی، عدم تطابق تعداد اعلام نیاز مؤسسات آموزشی و پژوهشی و تعداد مجوزهای استخدامی هرسال، عدم وجود ملاک دقیق برای نحوه تخصیص مجوزهای استخدام به دانشگاه‌ها و رشته‌های مختلف، عدم تعریف پست سازمانی برای مستوثلان 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 آزمایی ادعای متقاضیان و عدم جریمه فردی که اطلاعات دقیق 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

### اهداف راهبردی مطالعه

"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 استانداردسازی 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 عمدۀ این مطالعه هستند.

### روش‌شناسی پژوهش

این مطالعه کیفی و با بررسی استناد 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. برشمایر راهبردهای اولیه از استناد بالا دست (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"، "شخص" و "مسئولیت‌های اجتماعی" به دست آمد و راههای به کارگیری 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 علمی 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 آیین نامه 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. تمرکز زدایی، 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" ... وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَانَمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا، حفظ جان انسان‌ها ارزش متعالی و محوری حاکم بر فعالیت‌های سلامت است"، "شناخت ارزش‌های والای علم، علم‌آموزی، تعلیم و معلم"، "تقدیم مصالح جامعه بر فرد"، "قائل بودن به حقوق و تکالیف عدالت‌نه و تلاش دائمی برای برقراری عدالت در سلامت"، "جامعیت و هدفمندی مرaciت‌ها و خدمات و هماهنگی آن با سلامت معنوی اسلامی، جسمانی، روانی و اجتماعی"، "تفویت استقلال، خلاقیت، خودبازی، نوآوری، خودکفایی، خوداتکابی، 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"، "مدیریت و عملکرد جهادی"، "کمال جویی و تأمین بودن هویت فردی و اجتماعی"، "مسئلولیت‌پذیری: انسان موجودی است مسئول در برابر خداوند، خویشتن، دیگران و طبیعت"، الگوییزیر صحیح: انسان الگوییزیر است و خداوند والاترین اسوه‌ها را به اوی معرفی فرموده است"، "قائل بودن به حیات اخروی در امتداد زندگی دنیوی"، "صبر و استقامت در سختی‌ها و بلایا"، "ارزش‌های ناظر بر تأمین اجتماعی: (لزوم رسیدگی به امور سلامتی (به) ویژه در فوریت‌ها و موارد اضطراری) و معیشتی و اطعام مساکین، فقراء، 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<sup>۱</sup>:

- 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 انداده.
- 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 بعد «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.
- مفاہیم متعالی نظری «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 ۴۲-۴۲.

۲. برگرفته از منابع اسلامی نظری مفاد مجله طوبی، شماره ۶، خرداد ۱۳۸۵

۳. سوره مبارکه مانده، آیه ۳۲

- هیچ کس و هیچ چیز را در عبادت پروردگارش شریک نکند!»،  
ادب، تواضع و پیروی از معلم موجب رشد و کمال است (مراجعةه به آیه ۶۶ سوره مبارکه کهف)،  
• خصلت زیبای تواضع از صفات مربیان شایسته و در سوره مبارکه لقمان چنین توصیف شده است: «وَلَا تَصْعُرْ خَدْكَ لِلنَّاسِ وَلَا تَمْشِ فِي الْأَرْضِ مَرْحَأً اللَّهَ لَا يُحِبُّ كُلَّ مُخْتَالٍ فَخُورٌ؛ با بی اعتنایی از مردم روی مگردان و مغوروانه بر زمین راه مرو که خداوند هیچ متکبر مغوروی را دوست ندارد.»
- عدالت، بهترین سلوک معلمی است: امام صادق عليه السلام فرمودند: «الْعَدْلُ أَحْلَى مِنَ الْمَاءِ يَصِيبُهُ الظَّمآن»<sup>۱</sup>؛ عدالت، گوارا تراز آبی است که تشنۀ به آن می رسد»،  
• مهربانی و نرم خوبی وصیت پیامبر گرامی اسلام (ص) به تمام معلمان است: «لَيَنْوَأُ لَمْنَ تَعْلَمُو وَ لَمْنَ تَعْلَمُو مِنْهُ؟ بَا كَسَانِي كَهْ شَمَا عَلَمْ مِنْ آمَوزَنْ وَ يَا شَمَا از آنان درس فرامی گیرید، مهربان و نرم خوب باشید.»  
• توصیه قرآنی به تکریم، خطاب محترمانه، و تجلیل از شخصیت شاگردان و اجتناب از استهzaء (آیه ۱۱ سوره حجرات).  
• معلمان مایه حرکت و برکت جامعه هستند: امیرالمؤمنین علی (ع) فرموده است: «...العلما باقون ما بقى الدهر اعيانهم مفقوده و امثالكم فى القلوب موجوده<sup>۲</sup>...»؛ دانشمندان تا پایان جهان زنده‌اند، شخص آنها در میان نیست اما آثارشان در قلبها موجود است و چنین است که علما به مقام شفاعتی می‌رسند».
- مقام خشیت الهی، توصیف قرآنی از مقام والای معلمان: «إِنَّمَا يَخْشَى اللَّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعَلَمَاءُ»، از میان بندگان او تنها دانشمندان (ربانی) 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، امریه معروف و نهی از منکر، رسالت انبیایی معلمان است:  
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<sup>۳</sup>، "التزام به رفع حواچ ضروری مردم در مسئولیت‌های مرتبط، خاصه مشارکت مسئولانه و بهویژه داوطلبانه در فوریت‌ها و بلایا 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 (مثلًاً 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، 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 متربیان".  
• باز تولید مقام معلم در انگاره‌های الهی مستلزم نگاه معنوی و محترمانه به معلم در جامعه، هم از طرف دانش آموزان، دانشجویان، اولیاء، فضای عمومی جامعه، ارکان آموزش و پرورش و آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها است. گریتش حقیقی در بکارگیری معلمان نیز در تحول نظام آموزشی بسیار موثر می‌باشد (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 «نَمَا بَعْثَتْ مُلَّمًا؛ هَمَانَا كَهْ مَنْ بَهْ عنوان معلم انسان‌ها مبعوث شده‌ام».  
• پیامبر گرامی اسلام (ص) در حق معلمان چنین دعا فرموده است: «اللَّهُمَّ ااغْرِفْ لِلْمُعْلِمِينَ وَ اطْلِ اعْمَارِهِمْ وَ بَارِكْ لِهِمْ فِي كَسْبِهِمْ؛ خَدَاوَنِدًا! معلمان را بیامرز و عمر طولانی به آنان عطا فرما و کسب و کارشان را مبارک گردن!»  
• مولای متفقین، حضرت علی (ع) در عظمت مقام معلم فرمودند: «مَنْ عَلَمَنِي حِرْفًا فَقَدْ صَيَّرَنِي عَبْدًا<sup>۴</sup>، كَسِي كَهْ بَهْ مَنْ يَكْ حِرْفَ بِيَامُوزَد، مَرَا بَنَدَهْ خُودَ كَرَدَهْ است.»  
• خلوص نیت اولین شرط شایستگی معلم است: قرآن مجید چنین فرموده است: «فَمَنْ كَانْ يَرْجُوا لِقاءَ رَبِّهِ فَلَيَعْمَلْ عَمَلاً صَالِحًا وَ لا يَشْرِكْ بِعِبَادَهِ رَبِّهِ أَحَدًا<sup>۵</sup>، هَرَ كَهْ بَرَاي وَصُولَهْ بَهْ لَطْفَ وَ رَحْمَتَ پَرَورَدَگَارَشَ امیدوار است، باید کاری شایسته (با خلوص نیت) انجام دهد و

۱. جامع السعادات، ج. ۳، ص. ۱۱۲

۲. منیه المرید، ص ۶۹

۳. سوره مبارکه هود، آیه ۸۸

۴. کشف الخطأ، ج. ۱، ص. ۴۸

۵. الكافي، ج. ۲، ص. ۱۴۶

۶. آیه ۲۸ سوره مبارکه فاطر

۷. سنن دارمی، ج. ۱، ص. ۹۹

۸. سوره مبارکه کهف، آیه ۱۱۰

۹. حکمت ۱۳۹ نهج البلاغه

۳. شایستگی‌های علمی (آموزشی، شامل طرح درس و روش تدریس - پژوهشی و فناوری - نگارشی و انتشاراتی)
۴. شایستگی‌های حرفه‌ای (خدمات - کارنامه عملکردی - نوآوری - مهارت آموزی)
۵. شایستگی‌های اجتماعی (مهارت‌های شناختی، رفتاری، هیجانی و انگیزشی) - "شناخت‌ها، انگیزه‌ها، توانایی‌ها، سنت‌ها، مهارت‌ها و نیز تجربه‌های اجتماعی"، "آشنایی و تجربه در زمینه تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت"، "آشنایی و تجربه در حوزه سلامت اجتماعی"، "تجارب آموزش عمومی سلامت"، "داشتن رفتار اجتماعی مناسب"
۶. شایستگی‌های ارتباطی (تعامل با همکاران و دانشجویان - ارتباط با مردم - ارتباط با بیماران و خانواده‌های آنان - همکاری بین حرفه‌ای - سایر ارتباطات علمی و اجتماعی)
۷. شایستگی‌های حوزه خلاقیت و نوآوری (ابداع - اختراع - ثبت پتنت - نوآوری در مدیریت ....)
۸. شایستگی‌های فراملی و بین‌المللی (تسلط بر زبان خارجی - پذیرش دانشجویان خارجی - تعاملات علمی و پژوهشی...)
۹. شایستگی‌های الهام‌بخشی و الگو بودن (درخشش از نظر اخلاقی، معنوی، فکری، علمی و رفتاری مؤثر بر دیگران)
۱۰. شایستگی‌های مشاوره‌ای (به همتایان - مدیران - دانشجویان - سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و جامعه)
۱۱. شایستگی‌های انگیزشی و خود تنظیمی (بالندگی اخلاقی - معنوی - آموزشی - پژوهشی....)
۱۲. شایستگی‌های مدیریتی و رهبری (برنامه‌ریزی، اجرایی، نظارتی، ارزشیابی و اصلاح‌کنندگی)
۱۳. شایستگی‌های رفتاری (رفتار حسن‌به دانشجویان - همتایان - مردم و بیماران - مدیران...)
۱۴. شایستگی‌های استثنایی و نخبگانی ( بصیرت داشتن و آینده‌نگری - نظریه‌پردازی - کسب افتخارات بین‌المللی ....) دانشگاه‌ها برای تحقق اهداف راهبردی نظام مقدس جمهوری اسلامی، از جمله مشارکت باسته و شایسته در ارتقای سلامت جامعه، مشارکت مسئولانه در توسعه پایدار کشور، ایفای نقش در نیل به آرمان‌های مهم مرجعیت علمی و خودکفایی کامل در حوزه سلامت، به اعضای هیئت علمی متعدد، متخصص، آشنا با جامعه و تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت، خلاق و نوآور، نیاز دارند. ملاک‌ها و ضوابط جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های ایران در بعضی مطالعات مورد بررسی قرار گرفته است (۲۸، ۲۹). روشن شدن ملاک‌های انتخاب و استخدام هیئت علمی می‌تواند منجر به انتخاب‌های عادلانه تر و رعایت اصل عدالت اجتماعی شود. با

- 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، تقدیم 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 تعلق و معنویت در متربیان؛ بهطور خلاصه در فرهنگ قرآنی، معلم به نام مریبی معرفی شده است؛ هر جا که تعلیمی هست مریبی هم وجود دارد؛ یعنی آموزش، همزمان با پرورش انجام می‌شود. در تفسیر المیزان نیز استعمال کلمه «مریبی» بیش از معلم است و برای آن خصوصیاتی ذکر شده است: عمل به آنچه می‌گوید؛ ایمان به آنچه که تعلیم می‌کند، ادب در معاشرت؛ بیان به قدر فهم، صراحة 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<sup>۱</sup>.

## معیارهای سنجش شایستگی‌های کلان استادان (متغیرها و شاخص‌ها)

در این مطالعه، شاخص‌های مناسب برای سنجش صلاحیت‌های ضروری در حوزه‌های کلان "تعهد"، "تحصص" و "مسئولیت‌های اجتماعی"، به شرح جدول ۱، پیشنهاد شده است.

## تحلیل اجمالی شایستگی‌های 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. شایستگی‌های عمومی (فردی - خانوادگی - روان‌شناختی - اخلاقی - معنوی)
۲. شاخص‌های ارزشی (اسلامی و انسانی - در سطوح فردی - خانوادگی - اجتماعی و حرفه‌ای، در مصاديق وظیفه‌شناسی، و پاسخگویی)

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

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

حوزه کلان	تعريف/توضیح	شاخص
تعهد	از زیبایی کیفی با نظرسنجی از دانشجویان و همتایان نیل به اهداف - ارزشمندی آموزش از نظر مدیران سلامت	اخلاق و رفتار 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 دانشگاه محل تحصیل - مدرک - معدل - سابقه تدریس خدمت در مناطق محروم- سابقه مدیریت- سابقه و نوع پژوهش	توانایی تدریس سوابق تحصیلی تجارب حرفه‌ای و تخصصی
	انتشارات و نسبت استنادات به مقالات	H-Index
	آمار و مشخصات ثبت اختراع (پتت) 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
	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
مسئولیت‌های اجتماعی	تلاش برای شناسایی نیازها و مشکلات جامعه - استفاده از روش‌های معتبر نیازسنجی	مسئولیت‌پذیری اجتماعی
	از زیبایی 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 خدمات- مواجهه با جمعیت‌های خاص مانند سالم‌مندان - 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 محتواهای معتبر برای آموزش عمومی	آموزش مردم‌بیماران
	میزان همکاری بین بخشی در حوزه سلامت - تأکید بر تعیین‌کننده‌های - تلاش قابل ارائه برای کاهش نابرابری‌های در سلامت در محدوده مسئولیت	توجه به تعیین‌کننده‌های اجتماعی
	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:	سلامت

نسی (نظیر شروت، حکومت و نظام اجتماعی)، ارزش‌های مادی (نظیر مجسوس، دارای وجود خارجی و اعتبار در عالم واقع)، ارزش‌های معنوی (نظیر شرافت، معلومات، وجود کاری)، عدالت و انصاف، "حق‌شناسی، قدرشناسی، قدردانی"، "صدقت، راستگویی، درست‌کاری"، "مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی"، "فروتنی، تواضع و شکیبایی"، "استقلال، آزادی، خودنمختاری"، "تلاش، کوشابودن، سخت کوشی"، "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 دلاری، بی‌باکی"، "خلاقیت 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، سنت و آداب"، "ارزش‌های ناظر بر سبک زندگی سالم (فردی-خانوادگی و اجتماعی)" (۳۲-۳۳).

### شاخص‌گاهی ارزشی (ارزش‌های اسلامی)

"حفظ جان انسان‌ها ارزش متعالی و محوری حاکم بر فعالیت‌های سلامت"، "تقدیم 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:

### شاخص‌گاهی ارزشی عمومی

توانمندی‌های مندرج در سیاست‌های کلی سلامت و سایر اسناد فرادست، علاوه‌مندی به تدریس، پژوهش و ارائه مراقبت و خدمت؛ آشنایی با زبان خارجی در حد ضرورت و فناوری‌های ضروری آموزش؛ «آشنایی با مهارت‌های روش‌شنایختی (تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، حل مسئله، یادگیری مداوم، میان فردی (سازگاری، شعور اخلاقی، ارتباط میان فردی، 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).

### شاخص‌گاهی 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 فرآگیران 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، ارایه مطالب در یک نظام 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 مقاییم ضروری مورد نیاز در درس، داشتن طرح درس، داشتن تجربه در امر تدریس (۳۵)، تسلط بر درس، سازمان‌دهی و تنظیم درس، علاقمندی به تدریس، خوشبودی و احترام به دانشجو، داشتن علم به موضوع تدریس، داشتن اعتقادات مذهبی، رعایت عدالت، شیوه‌ای و فن بیان و رعایت مهارت‌های تدریس؛ خصوصیات اخلاقی نظری حفظ حرمت و احترام دانشجو، آراستگی، شوخ طبعی، انعطاف‌پذیری، ارائه مطالب جدید و روزآمد، ارائه جالب و جذاب مطالب درسی، در دسترس بودن در غیر ساعات کلاس، کمک به رفع اشکالات و پاسخ دادن به سوالات 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 حرfe (تلاش بی‌وقفه و شور و شوق مستمر در آموزش و هدایت دانشجویان)، هدایت‌گری تخصصی، خبره بودن، "توسعه دادن متابع (معرفی کتاب‌ها و مقالات جدید، سایتهاي معتبر، ...)، ارزیابی حرفه‌ای قاعده‌مند، منطقی، شفاف و دقیق، پایشگری و تنظیم و متناسب‌سازی شیوه‌ها و روش‌های آموزش و اداره کلاس با ویژگی‌ها و شرایط خاص، مربی‌گری (یاری 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 توان افزایی 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...).

### شايسٽگي‌های پژوهشی

آشنايي 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، خودبادی، نوآوری، خودکفایی، خوداتکایی، مولد بدن، جلوگیری از مصرف‌گرایی، و پیشگیری از اسراف و تبذیر، و حذف و استیگی، در سلامت برگرفته از آیات و روایات اسلامی مانند قاعده نفی سبیل"، "حاکمیت مدیریت جهادی در انتخاب و ارزش‌سازی 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 (فردي و اجتماعي)، "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 دینیوی و اخروی"، "صبر و استقامت در سختی‌ها و بلایا 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 اطعم مساكین، فقراء، 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 بلایا"، "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 بلایا که از مصاديق 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 ارزش‌های اسلامی است و زیباترین تجلی آن در مراقبت‌ها و خدمات حیات‌بخش متجلی است"، "عزت در پرتو ایمان و عمل صالح"، "ارزش‌های دیگر نظیر اخلاق؛ 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 گریده‌گویی؛ یاد خدا و بهره بردن از آثار معنوی آن ...".

### شايسٽگي‌های علمي

مهارت‌های آموزشی (طرح درس و روش تدریس - پژوهشی و فناوري - نگارشي و انتشاراتي)، رسالت تربیتی (پرورش دانشجویانی متعهد، مسئولیت‌شناس و مسئولیت‌پذیر)، الهام‌بخشی؛ تلاش خستگی‌نایذیر برای ارتقای سلامت همه جانبه، رشد سواد و فرهنگ سلامت جامعه، دستیابی به قله‌های علم و معرفت، مرزشکنی دانش و نیل به مرجعیت؛ آشنايي با فرایندهای یادگیری و یاددهی، پژوهش، ارائه مراقبت و خدمت، نگارش و انتشار آثار علمي، و فرآگيری مadam العمر، برخورداری از مدارک معتبر مرتبط با رشته تحصیلي و موضوعات تدریس، شایستگي‌های تدریس (قابلیت به کار بردن مجموعه‌اي از

## شاپیستگی‌های 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، تعیین کننده‌های اجتماعی سلامت، مفهوم و الزامات سلامت اجتماعی، مهارت‌های شناختی، رفتاری، هیجانی و انگیزشی)، شناخت، انگیزه، الترام به پذیرفتن مسئولیت و توانایی (در زمینه تدریس در حوزه تعیین کننده‌های اجتماعی سلامت، سنتهای، مهارت‌ها و نیز تجربه‌های اجتماعی، آموزش عمومی سلامت، رفتار اجتماعی مناسب)، همکاری و مشارکت با نهادهای اجتماعی، خیریه‌ها، سازمان‌های مردم نهاد 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 ابتدائی، پیشگیری اولیه و ثانیه، 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 غیر واگیر)، تسلط و اعتقاد به آموزش پژوهشی جامعه نگر، اعتقاد و عمل به شفافیت و پاسخگویی در مسئولیت‌های سلامت، آموزش در جامعه و بهویژه نقاط محروم و فعالیت‌های ناظر بر ارتقای سعادت 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 بلایا، 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 ثوق مردم بودن (در مصدق عمومی برای جامعه)، آشنایی با مفاهیم پایه («جامع‌نگری» و «جامع‌عنگری» در سلامت، تقاضای اجتماعی ورود به آموزش عالی سلامت، راهکارهای هدایت و انتظام آن با نیازهای مناطق مختلف کشور، مفهوم و شاخص‌های آمایش سرزمنی، توسعه نامتوازن آموزش عالی سلامت، وضعیت اشتغال دانش آموختگان سلامت، کارآفرینی و موانع آن، پدیده مهاجرت دانشجویان، نخبگان و نیروی انسانی سلامت، مفاهیم فرهنگی سلامت، سعادت 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 دانش آموختگان 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 رائه 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).

## شاپیستگی‌های حرفه‌ای

به کارگیری 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 شاپیستگی‌های 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 شاپیستگی‌های حرفه‌ای ("اسلامی بودن"، "مردمی بودن"، "خدمت‌گزاری"، "عدم توجه به منافع شخصی"، "مسئولیت‌پذیری"، "پاسخ‌گویی" و "قابلیت‌های‌های 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"، "پیگیر بودن در انجام وظایف سازمانی"، "حضور به موقع در جلسات" و "ظاهر آراسته") (۴۴)، سایر ویژگی‌ها (نظری خدمت به مستضعفان و ضعیفان جامعه، رفتار عادلانه و یکسان با کارکنان، مقيید بودن به اخلاق اسلامی، حقیقت‌جویی و حقیقت‌گویی، قانونی عمل کردن و مجری قانون بودن، بینش سیاسی و اجتماعی).

## شاپستگی‌های مدیریتی و رهبری (برنامه‌ریزی، اجرایی، نظارتی، ارزشیابی و اصلاح‌کنندگی)

شاپستگی‌های 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، خوب‌گوش 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، شایسته سalarی و لیاقت محوری؛ رهبری جریانات دانش در جامعه (که بر عهده، در حیطه توانمندی‌ها، مسئولیت‌ها و صلاحیت استادان دانشگاه است)،<sup>(۵۲)</sup> برخورداری از مهارت‌های ضروری مدیریت اسناد دانشگاه است،<sup>(۵۳)</sup> برخورداری از مهارت‌های ضروری مدیریت 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 داشت و اطلاعات لازم برای مدیریت آموزشی)،<sup>(۵۴)</sup> 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، اعتمادبهنه نفس و مشاوره و راهنمایی)،<sup>(۵۵)</sup> شایستگی‌های مهم برای ارزشیابی مدیران (ارتباطات

## شاپستگی‌های ارتباطی

آموزش مهارت‌های بین حرفه‌ای به دانشجویان<sup>۱</sup>، تعامل با همکاران و دانشجویان، ارتباط با مردم، بیماران و خانواده‌های آستان؛ همکاری بین حرفه‌ای؛ کار تیمی (اعتقاد، انجام، ترویج و آموزش کار تیمی و همکاری برای حل مسائل و انجام وظایف پیچیده و دشوار)، تشریک مساعی (واستگی متقابل، بجای خودمختاری و تکروی، و اشتراک دانش و مهارت)<sup>(۴۶)</sup>، 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، رائه مراقبت و خدمت، آشنایی و پایبندی به ملاحظات فرهنگی، اخلاقی، معنوی و اجتماعی در ارتباطات و تعاملات انسانی حوزه سلامت، پیش‌دستی در برقراری روابط انسانی، آشنایی با مشاوره در سلامت (درخواست و انجام مشاوره و استانداردهای آن)، ارتباط مؤثر و علاج جویانه با سازمان‌های مرتبط با سلامت، آشنایی و توانمندی تدریس مهارت‌های کلامی و غیرکلامی و درک دیدگاه بیمار<sup>۲</sup>، مدیریت اطلاعات (جمع‌آوری، تحلیل، و تبدیل 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<sup>۳</sup>، مدیریت اطلاعات (جمع‌آوری، تحلیل، و تبدیل اطلاعات در فعالیت‌های گروهی و جمعی)،<sup>(۴۷-۴۸)</sup> استفاده از ابزارهای ارتباطی در آموزش و ارائه مراقبتها و خدمات سلامت، به منظور درک بهترارتباطات، مواجهه با مذاکرات دشوار و مذاکره در شرایط دشوار نظری بحران‌ها و حوادث غیر مترقبه، مدیریت چالش‌ها (شرایط سخت احساسی و عاطفی، افسای اخبار ناگوار و نظایر آن)، باز خورد ساختارمند و بهنگام، بهویژه در تعاملات با استفاده از ابزار و مهارت‌های جدید و نوآور<sup>(۴۹)</sup>، عضویت در انجمنهای علمی<sup>۴</sup> - حرفه‌ای و سازمان‌های مردم نهاد خاصه در حوزه سلامت، داشتن پایگاه اجتماعی و ایجاد ارزش و احترام اجتماعی برای اعضاي هیئت علمی (ترویج فرهنگ معلمی در جامعه، انجام برنامه‌های فرهنگی و قدردانی از اعضای اثرگذار، تلاش‌های اجتماعی برای بازسازی جایگاه آموزش مناسب با شائینت دانشگاه و دانشگاه‌های در سطح جامعه؛ افزایش مشارکت اعضاي هیئت علمی در برنامه‌ها و فعالیت‌های اجتماعی، بهویژه ارتقای فرهنگ و سعاد سلامت مردم) (۵۰،<sup>۵۱</sup>)

1. Inter professional Education

۲. گوش کردن فعل 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"، "بالندگی پژوهشی" (مهارت‌ها و دانش در مورد روش پژوهش و ابزارهای مورد نیاز، مسئله‌شناسی، اولویت‌بندی پژوهش بر حسب نیازهای سلامت جامعه، تسلط بر تکنیک حل مسئله، انتشار نتایج تحقیق و مهارت نظریه پردازی و مفهوم‌سازی ...." مسئله‌شناسی، شناخت مسئله، مسئله‌یابی)، "تعريف مسئله، طرح مسئله، تبیین مسئله، تحدید مسئله"، "مهارت در طراحی مسئله، تسلط بر ابزارهای تحقیق و نرم افزارهای پژوهشی"، "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 نویسنده‌گی"، "اشاعه دانش و انتشار یافته‌های علمی" ، و "مفهوم‌سازی نظریه‌پردازی، طرح دیدگاهها" بالندگی فردی (مدیریت سلامتی، حسن مدیریت، مهارت بین‌فردي، 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" ، "فریهختگی" ، "الگو بودن"؛ مؤدب بودن به آداب معاشرت، "نقض‌پذیری" ، "مدیریت زمان" ، "برنامه‌ریزی" "سازماندهی" ، "وقت‌شناسی" ، "خودتنظیمی، خودراهبری، خودکنترلی، مهارت تمرکز، خودتوسعه‌گری" ، "ارتباطات میان‌فردي و برقراری ارتباط مؤثر" ، بالندگی حرفه‌ای) برنامه‌ریزی کارراهه شغلی، مهارت‌های پژوهش مانند نوشتمن طرح، انتشارت، کار تیمی، مشاوره تخصصی، کار مدیریتی، بالندگی خدماتی (ارائه مراقبت و خدمت، مشاوره تخصصی، ارائه سخنرانی، گفتمن‌سازی، انتشارت، 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 گفتمن، تأثیرگذاری سیاسی)، بالندگی سازمانی (مهارت کار گروهی، تعامل با اجتماع علمی، مهارت مدیریتی، رعایت هنجرهای 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، مربي گری" ، "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 هنجرهای آکادمیک" ، "وظیفه‌شناسی" ، "رعایت کدهای رفتاری" . (۵۸-۶۰).

سازندۀ، 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، مردم داری و تکریم ارباب رجوع، تعهد برای یادگیری مستمر، آگاهی‌های فنی، توسعه و پرورش کارکنان، مدیریت تغییر، یکپارچه کردن دیدگاه‌ها)، قابلیت تکمیلی مدیریت (رهبری، داشتن چشم انداز، توانمندسازی دیگران، اعتماد‌آفرینی، مدیریت بر عملکرد، قضاوت، و تصمیم‌گیری)، مهارت‌های نظارت و کنترل (خودکنترلی، مهارت فنی بر حوزه تخصصی سازمان، پشتیبانی، پس خوارند 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، وقدرت تأثیر و نفوذ‌گذاری) (۵۶).

### شاخص‌گاهی‌های انگیزشی و خود تنظیمی

بالندگی رهبری (توجه به نقش راهبردی دانشگاه در بالندگی معنوی جامعه، تدوین راهبرد، رسالت، ماموریت و برنامه‌های عملیاتی، شناخت وضع موجود و آینده پژوهی، آموزش‌های رسمی و غیررسمی در حوزه بالندگی معنوی، تعیین ارزش‌ها، هنجرهای 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)....)، بالندگی اخلاقی (امانتداری و صداقت، دقت و وسوسات علمی، پذیرش پیشنهادها و انتقادهای، آزادی در نقد نظرها، رعایت برابری فرصت‌ها، احترام به دیگران، پایین‌دیدی به قوانین سازمان، صلاحیت محتوایی، صلاحیت آموزشی، روابط با دانشجویان، قابلیت اعتماد، احترام به همکاران، ارزشیابی منصفانه از دانشجویان، و احترام به مؤسسه)، بالندگی آموزشی (آموزش فناوری‌های جدید، نظریه‌های نوین یاددهی-یادگیری، ارزشیابی یادگیری دانشجویان، روش تدریس، برنامه ریزی درسی، سازماندهی کلاس، ارائه درس، روابط استاد/دانشجو، مشاوره آموزشی، مدیریت کلاس مهارت تدریس)، "کلاس داری" ، "حرفه استادی" ، "تسهیل گر یادگیری" ، "مدیریت کلاس" ، "الگو بودن" ، "رهبری" ، "نفوذ" ، "انتقال هنجرهای آکادمیک" ، "آموزش زندگی" ، "یادگیری غیررسمی" "تربیت انسان سالم" "دانشجوپروری" ، "انتقال فرهنگ دانشگاهی" ، "تدريس مؤثر" ، "برقراری ارتباط با دانشجو" ، "مهارت ارتباطی" ، "ایجاد انگیزه" ، "تسلط بر محتواهای دانشجو" ، "دانش روزآمد" ، "دانش تخصصی" ، "علم معلم" ؛ "محتوای آموزشی" ، "دانش اطلاعات روزآمد" ، "تسلط بر روش‌های تدریس" ، "روش‌های یاددهی - یادگیری" ، "مهارت در ارزشیابی دانشجو" ، "ارزیابی تدریس" ، "سنجهش اطلاعات دانشجویان" ، "آشنایی با فناوری‌های آموزشی" ،

## شاپستگی‌های رفتاری

رفتار اعتقادی (مؤمن، دارای بصیرت دینی، مطیع ولایت مطلق فقیه)، 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 مرتعیت علمی، و جلوگیری و افشاری انحرافات؛ رفتار جهادی در علم و مدیریت (سخت کوش، برخوردار از روحیه تکلیف محوری، ایثار و شهادت طلبی، ظلم‌ستیزی، دفاع از حق، شجاع و خطرپذیر، مقاوم، صبور، شجاع، خستگی‌ناپذیر، ایثارگر، مخلص، متولک، پرتلاش و کم‌هزینه، مقاوم، سازش‌ناپذیر، افساگری 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 (آرمان خواه، اصلاح طلب، عدالت‌خواه، واقع‌بین، خلاق، مبتکر، بن بست شکن و تحول‌خواه، رصد، تحلیل و ارزیابی آگاهانه و هوشمندانه تحولات انقلاب اسلامی، تلاش برای 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 روان‌شناسنخی): رفتار علمی و تخصصی (کارآمد، آگاه به دانش‌های نوین در حوزه‌های تخصصی مربوطه، پرتلاش و اهل فرآگیری 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، ورزیده، سالم، دارای استقامت و قدرت بدنه در حد مورد نیاز برای تصدی مسئولیت‌های محوله)، رفتار اجتماعی (اوپاچ 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 عالم‌المنفعه)، سبک زندگی اسلامی - ایرانی (تعاملات براساس اخوت ایمانی، اتفاق و احسان بی‌منت به نیازمندان و مستمندان جامعه، و همنشینی با آنان، بی‌اعتناب بودن نسبت به ناهنجاری‌های اعتقادی، اخلاقی و رفتاری جامعه)؛

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

آشنایی با اصول و فنون راهنمایی و مشاوره، کسب و به کارگیری صلاحیت‌های موردنیاز در مسئولیت مشاوره (بصیرت و دانایی، شجاعت و صراحت لهجه، احتیاط و دوراندیشی، صداقت و عدالت، آگاهی به موضوع و شرایط زمان، امامت‌داری)، (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؛ ...

## شاپستگی‌های 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 خودبادوری در آنان، شناخت و به کارگیری راهبردهای رشد و شکوفایی خلاقیت و نوآوری در فرآگیران (انعطاف‌پذیری ضمن توجه به کیفیت تفکر، انطباق روش آموزشی و پرورشی متناسب با شرایط اجتماعی و فرهنگی، و ظرفیت فرآگیر، تعلیم شیوه تفکر همه جانبی با تأمل، به جای تفکر آنی، تقویت قدرت کاوش ذهنی، راهنمایی فرآگیر به جستجو، کاوش ذهنی، ایده پروری و اظهارنظر، توجه به کیفیت یادگیری به ویژه یادگیری چندرشته‌ای، تا فرآگیران 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 (وظیفه محوری نظام آموزشی) و تحول در نظام آموزشی در جهت‌شناسایی، حمایت، هدایت، پرورش، جذب و به کارگیری آنان (۶۵)، کاربرد تلفیقی روش‌های واگرا و همگرا (در تفکر واگرا یا خلاق، ذهن از تمام راه حل‌ها برای حل مسئله استفاده می‌کند و در تفکر همگرا، از چند راه حل ارائه شده، یکی را انتخاب می‌کند) (۶۶)، استفاده از روش فعل در تدریس و به کارگیری صحیح مکانیسم‌های حسی - تحلیلی فرآگیر در یادگیری (۶۷)، استفاده از تجربه‌های مستقیم، فراهم نمودن شرایط مناسب برای تجربه و آزمایش، ضمن حساس نمودن فرآگیران به محرك‌های 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 می‌تکرانه روش‌های مختلف تدریس (۶۹).

دانشجویان بین‌المللی و مشارکت فعال در برنامه‌های تبادل دانشجو؛ 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 طرز بین‌المللی (توانایی لازم برای مدیریت پژوهه‌های پژوهشی بین‌المللی)، مهارت نگارش و انتشار آکادمیک با رعایت استانداردهای بین‌المللی؛ توanایی 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 مصالحة باشناسایی مسائل مشترک و هم نظر؛ مهارت‌های میان فرهنگی (خودآگاهی فرهنگی نسبت به فرهنگ بومی، آگاهی از فرهنگ‌های دیگران و احترام قائل بودن برای آداب و رسوم فرهنگ طرف مقابل، رواداری فرهنگی یا توanایی هم نوای فرهنگی در سطح بین‌المللی و نداشتن پیش داوری 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 توanایی 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 ...).

**شاره‌های 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 مربوط 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"، "اعطاف‌پذیری" و "استفاده صحیح و بهنگام از وسائل کمک آموزشی"، "معرفی نمودن" (۷۵).

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

**شایستگی‌ها در حوزه الگو بودن و الهام‌بخشی**  
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 پذیر، 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 بخش مناسب در کلاس، احترام به کلاس، و ارزشیابی مناسب) (۷۱)، تجلی بخش ارزش‌های مانند مهارت‌های، فنون و روش‌های تربیتی و آموزشی، با تکیه بر مهارت‌های فنی و تخصصی و فراهم‌سازی موجبات پیشرفت نظام آموزش عالی، شاگردپروری (پرورش دهنده انسان‌های اندیشمند و نیک‌سرش) ، اخلاق‌مداری و اسوه اخلاق پزشکی بودن؛ برخورداری از فضیلت انسانیت و نوع دوستی در کنار تخصص و تبحر شایسته و کم نظری؛ داشتن تقوی حرفه‌ای؛ ساده‌بیستی 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 دلسربدی؛ برخورداری از آرمان‌های علمی، عدالت‌خواهی و آزاداندیشی، دارای عناصر تأثیرگذار «خط‌پذیری» 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، فرهنگ سازی و ارتقای فرهنگ و سعادت 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، توanایی مدیریت روابط بین‌المللی؛ پذیرش

- 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. تکونی و تعالیٰ 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، خودبادوری، نوآوری نظاممند، شجاعت علمی و کار جمعی و وجودان 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 سعادت 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 فراخخشی
    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
- "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 "وجودان 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 تعهد 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. وجودان کاری، انصباط 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

**۳. روابط مثبت با دانشجویان و روابط مثبت با دانشآموزان محیط یادگیری حمایتی:** فضای مطلوب بر فرایگیری 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، سوالات را با دقت پاسخ گویند، و بدون تهدید از آنان سوال 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<sup>۱</sup> تقسیم کردند. متقارضیان هیئت علمی در ویژگی‌های شناختی<sup>۲</sup> (مهارت‌های علمی و دانشگاهی،<sup>۳</sup> دانش موضوعی<sup>۴</sup>، و دانش آموزشی<sup>۵</sup>) و ویژگی‌های غیرشناختی<sup>۶</sup> (مهارت‌های بین فردی<sup>۷</sup>،<sup>۸</sup> شخصیت<sup>۹</sup>، و خلاقیت<sup>۱۰</sup>)، با یکدیگر تفاوت دارند (۸۱-۸۲). 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، (عینی تر 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 تجارت مقدماتی حرفة‌ای 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<sup>۱۱</sup> و همکاران در یک مقاله اخیر، ضمن مرور و نقد روش‌های قبلی، برای ارزیابی ویژگی‌های غیرشناختی در سایر ساحت‌های تجارت یا آموزش پزشکی، یک شیوه جدید ارائه نموده‌اند (۸۶). آن‌ها شیوه خود را برای متقارضیان شرکت در آموزش‌های قبل از استخدام و بدو ورود هیئت علمی و ارتقای محیط کار هیئت علمی<sup>۱۲</sup>، 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 تكمیلی

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 خواهد بود. معیارهای مشابه در مطالعه محمدرضا زارع بناد کوکی 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 ازطیف گسترده‌ای از روش‌ها، از جمله مقالات علمی، نظرسنجی، تجزیه و تحلیل کیفی، ومطالعات مشاهده‌ای، بدست آمده است. داده‌های تجربی در این مطالعات اندک بوده است. گری سوتکین<sup>۱</sup> و همکارانش در یک مقاله مروری اخیر این ویژگی‌ها را در ۴۹ موضوع خوشبندی و در سه دسته گسترده طبقه‌بندی نموده‌اند: پزشک، معلم و انسان (۸۰). وجود 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<sup>۲</sup>: کسب اطلاعات بیومدیکال برای ارتقای مهارت‌های بالینی و مشمر ثمر ساختن راندهای بالینی، شرط لازم و کافی برای یک معلم خوب بالینی است.

۲. مهارت‌های بالینی و فنی و استدلال بالینی<sup>۳</sup>: 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

4. Cognitive and noncognitive

7. Subject knowledge

10. Interpersonal skills

13. Robert M. Klassen

2. Medical/clinical knowledge

5. Cognitive attributes

8. Pedagogical knowledge

11. Personality

14. Teacher workforce

3. Clinical and technical skills/competence, clinical reasoning

6. Academic ability

9. Non-cognitive attributes

12. Motivation

۱. برسی‌های صلاحیت به صورت آنلайн (به عنوان مثال، بررسی مدارک تحصیلی)  
 ۲. تست غربالگری آنلайн 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.
- ب- حوزه معلمی**
- 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 سازمان یافته و هدفمند
  - آشنایی با دانش، مهارت، شیوه‌ها و اصول تدریس و به کارگیری 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 ارتقاء مستمر تدریس
  - مشارکت دادن فعال دانشجویان (در فعالیت‌های آموزشی)
  - ارزیابی دانشجویان و فراغیران
  - استفاده از مهارت‌های پرسشگری
  - تشویق فراغیران به تمرین و ارزیابی
  - آموزش حرفه‌ای گری
  - پویا بودن، تشویق‌کننده و مشارکت‌دهنده<sup>۸</sup>
  - تأکید بر مشاهده<sup>۹</sup>
- پ- 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 ثوق بودن
  - خردمند، عاقل، بانزاکت و عادل بودن<sup>۱۰</sup>
  - 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
- 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<sup>۱۱</sup>
  - دانش پژوهی<sup>۱۲</sup>
  - ارزش قائل شدن برای کار گروهی و مهارت‌های جمعی
  - مجرب بودن

1. Inspiring, supporting, actively involving, and communicating with students  
 2. Emotional arousal  
 5. Exhibits professionalism  
 8. Is dynamic, enthusiastic, and engaging

3. Effective teaching  
 6. Is scholarly  
 9. Emphasizes observation

4. Qualitative approaches  
 7. Accepts uncertainty in medicine  
 10. Has wisdom, intelligence, common sense, and good judgment

- توسعه کیفی و کمی نظام آموزش علوم پزشکی به صورت هدفمند، سلامت محور، مبتنی بر نیازهای جامعه، پاسخگو و عادلانه
- پاسخگویی به نیازهای اجتماعی سلامت و راهیابی عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت؛
- اولویت پیشگیری بر درمان و روزآمد نمودن برنامه‌های بهداشتی و درمانی افزایش کیفیت و اینمی خدمات و مراقبت‌های سلامت با استقرار و ترویج نظام حاکمیت بالینی و تعیین استانداردها
- افزایش و بهبود کیفیت و اینمی 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 راهنمایها، 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 حرفة‌ای 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 امانت‌الله‌ی هستند. ارتقا نظام انتخاب، استدان متناسب با ارزش‌های اسلامی، اخلاق پزشکی و آداب حرفه‌ای، یکی از سرنوشت سازترین موضوعات کلیدی، برای تحقق سیاست‌های کلی سلامت، ابلاغی مقام معظم رهبری است. برای به کارگماری 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 تگاهی 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 مصدق 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 ارتقاء 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 نداشتند، 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 دائمًا تعالیٰ 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 تعالیٰ خواه و تعالیٰ بخش 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.

همه جانبه‌نگری در تربیت و انتخاب معلم شایسته مستلزم روشن نظاممند و متناسب با تحولات است. آراسته شدن به شایستگی‌های والای استادی و معلمی، و حضور کنشگران شایسته از جمله مدرسان با کفاایت در مراکز آموزش عالی، موجب شکوفایی، بالندگی، تعالیٰ 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 اسوه‌های 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<sup>1\*</sup>, Seyed Hasan Emami Razavi<sup>2</sup>, Gholam Reza Pourmand<sup>2</sup>, Narges Tabrizchi<sup>3</sup>, Mohammad Dabir Moghaddam<sup>4</sup>, Seyed Jamaleddin Sajjadi Jazi<sup>2</sup>, Mohammad Shahedi<sup>5</sup>, Hassan Zohoor<sup>5</sup>, Seyed Mohsen Forutan<sup>2</sup>, Seyed Mohammad Reza Kalantar Motemadi<sup>2</sup>, Mohammad Ali Keynejad<sup>6</sup>, Bagher Larijani<sup>2</sup>, Seyed Ali Reza Marandi<sup>7</sup>, Hossein Malekafzali<sup>2</sup>

### 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 Tabatabai 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

## منابع

1. 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]
2. Adhami A, Nouhi E, Mohammadizadeh 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]
3. Seyfoddin Asl AA, Saghafi F, Zolfagharchade 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]
4. Abaabaaaf 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]
5. 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]
6. Takmil Homayoun N. Education in Iran. Tehran: Cultural Research Bureau; 2006. [In Persian]
7. Farasatkhan M. The adventure of university in Iran. Tehran: Rasa; 2009. [In Persian]
8. Ghasemi Pooya E. New Schools in Qajar Period: Founders and leaders. Tehran: University Publishing Center; 1998. [In Persian]
9. 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]
10. Shariat Torbaghan SH. Professor Oberling and His Role in Modern Medical Education in Iran. Tehran: Tehran University of Medical Sciences; 2006. [In Persian]
11. Laws and Regulations of Higher Education. Tehran: Ministry of Culture and Higher Education; 1981. [In Persian]
12. 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]
13. Mousavi S, Nili MH. Analysis of Moral and Human Values Effect in Curriculum Planning. *Cultural Engineering* 2014; 8(79): 123-142. [In Persian]
14. Rudi A. The Position of Teacher from the Perspective of the Quran and Hadith. 2011. Available at: <http://moalem.blogfa.com> [In Persian]
15. Kamrani Z. The Teacher: Yesterday, Today, Tomorrow. *Roshd Moallem* 2013; 8(275): 20-23. [In Persian]
16. 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]
17. 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]
18. Ahmadi AA, Darvish H, Sbhanifar 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]
19. Epstein RM, Hundret EM. Defining and assessing professional competence. *JAMA* 2002; 287(2): 226-35.
20. Yousefi A. Competency-Based Education (CBE). *Iranian Journal of Medical Education* 2006; 6(1): 145-146. [In Persian]
21. Mehrmohammadi M, Ferasatkhan 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]
22. Motahhari M. Collection of Works of Martyred Master Motahhari. Tehran: Sadra; 2010. [In Persian]
23. Lindgren S, Karle H. Social accountability of medical education: aspects on global accreditation. *Med Teach* 2011; 33(8): 667-72.
24. 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]
25. Atashak M, Ghahremani M, Abolghassemi M, Farasatkhan M. Concept of Administrative Corruption in Public Education System. *Ethics in Science and Technology* 2011; 6(3): 33-47. [In Persian]
26. Ghiasi 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]
27. 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]
28. The Position, Role and Mission of the Teacher from the Perspective of Quran. 2010. Available at: [markazi.iqna.ir/fa](http://markazi.iqna.ir/fa) [In Persian]
29. Mardani M, Hakim A, Khaleghian A. Process of Recruiting Faculty Members. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology; 2013. [In Persian]
30. Farasatkhan M. Scientific Freedom. *The Parliament and Research Journal* 2004; 10(41): 101-140. [In Persian]
31. 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]
32. Esmaeili Mahani H, Motaharinejad 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]
33. Mehdinezhad V. Faculty Members' Understanding of Teaching Efficacy Criteria and It Relation to Their Characteristics. *International Journal of Instruction* 2012; 5(2): 213- 236.
34. 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]
35. 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]
36. 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]
37. 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, Shafei 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, Farasatkhan 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](http://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, Soleimanpouroumran 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. Necessery 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, Mirksamli 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. Kusurkar 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, Ashourioun 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: Niloofar 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. Motallebihard 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. Mazloomy 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/>