نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی
سال چهارم، شماره سوم، پاییز ۹۹، صفحات ۳۱۳ تا ۳۲۷

پژوهشی

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

محمدعلی محققی[1*]، سیدحسن امامی رضوی[2]، غلامرضا پورمند[2]، نرگس تبریزچی[3]، محمد دبیرمقدم[4]، سیدجمال‌الدین سجادی‌جزی[2]، محمد شاهدی[5]، حسن ظهور[5]، سیدمحسن فروتن[2]، سیدمحمدرضا کلانتر معتمدی[2]، محمدعلی کی‌نژاد[6]، باقر لاریجانی[2]، سیدعلیرضا مرندی[7]، حسین ملک‌افضلی[2]

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 مطالعه شناسایی، ترویج و نهادینه‌سازی مؤلفه‌های مؤثر بر در نظام آموزش عالی سلامت است. تحلیل و رهیافت سیاست‌ها و راهبردهای پیشرفت و تعالی در حوزه نظام انتخاب استادان، محور اختصاصی این مطالعه است. در شرایط جاری فرآیند جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، که منبعث از دستورالعمل کشوری است، نیاز به ارتقا دارد. این مطالعه ناظر بر انتخاب جذب اصلح و شایسته‌ترین‌ها براساس معیارهای اسلامی، فرهنگی و اخلاق پزشکی (اعضای صالح متعهد و متخصص)، برای منصب حیاتی و سرنوشت‌ساز هیئت علمی در نظام آموزش عالی سلامت است.

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

یافته‌ها: صلاحیت‌های استادان در سه گروه کلان و ۱۴ زیرگروه‌شناسایی شد. شایستگی‌های ضروری کلان، شامل "تعهد"، "تخصص" و "مسئولیت‌پذیری اجتماعی" است، که در مراحل جذب و به‌کارگیری استاد، در آموزش عالی سلامت باید احراز شود. زیرگروه های ۱۴ گانه ارائه شده عبارتند از شایستگی‌های: عمومی (فردی، خانوادگی، روان‌شناختی، اخلاقی، معنوی)؛ ارزشی (اسلامی و انسانی)، علمی (آموزشی خاصه آموزش جامعه‌نگر و آموزش مردم و بیماران - پژوهشی و فناوری)؛ حرفه‌ای (تلاش برای ارتقای سلامت جامعه و پیشگیری از بیماری‌ها ـ خدمات ـ عملکردی ـ مهارت‌آموزی)؛ اجتماعی (آشنایی و تجربه در زمینه تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت، سلامت اجتماعی، آموزش عمومی سلامت، رفتار اجتماعی مناسب)، ارتباطی؛ مدیریتی و رهبری؛ رفتاری؛ مشاوره‌ای (به همتایان ـ مدیران ـ دانشجویان ـ سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و جامعه)؛ فراملی 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، انستیتوکانسر، مرکزتحقیقات سرطان
۲. عضو پیوسته فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران
۳. استادیار دکترای تخصصی پزشکی اجتماعی فرهنگستان علوم پزشکی
۴. استاد زبان‌شناسی دانشگاه علامه طباطبایی 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 رییس فرهنگستان علوم پزشکی جمهوری اسلامی ایران

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

مقدمه

اثرگذارترین کنشگران در آموزش عالی استادان هستند و در انتخاب و به‌کارگیری، 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»(۴). استادان در مواجهه با تغییرات جامعه و نهادهای آن، به طور مستمر با مسائلی روبرو می‌شوند که باید توانمندی پاسخگویی مناسب به آن‌ها را داشته باشند. "تسلط معلم بر موضوع تخصصی (شناخت معنادار علمی و منطقی و درک و فهم علمی - منطقی - روان‌شناسانه) و درک و فهم علمی - منطقی - روان‌شناسانه از دانش موضوعی"، "فهم و توانایی کاربرد دانش"، "انتقال دانش موضوعی و تخصصی به فراگیران به نحوی که قابل انطباق با توانایی و پیشینه آن‌ها باشد"، "آگاهی از ساختارها، اصول سازماندهی مفاهیم و اصول پژوهشی"، " راهنمایی غیرمستقیم و تشویق و زمینه‌سازی مشارکت"،"حفظ هویت فرهنگی در عین سازگاری با دیگر فرهنگ‌ها"، "همه‌جانبه نگری و پایبندی به ارزش‌های دینی و ملی" در زمره شایستگی‌های بنیادین استادان می‌باشد. در این مطالعه شایستگی‌های ضروری استادان حوزه آموزش عالی سلامت، به شرح زیرشناسایی و ارائه شده است:

- شایستگی‌های معلمی توصیه شده در قرآن، احادیث و روایات اسلامی؛
- آداب معلمی از منظر منتخبی از آثار فاخر دوران تمدن اسلام و ایران؛
- صفات و ملکات معلم شایسته از دیدگاه منتخبی از دانشمندان تعلیم و تربیت معاصر؛
- راهبردهای ارتقای نظام انتخاب و تعلیم و تربیت استادان دانشگاه در اسناد فرادست؛
- شایستگی‌های معلمی از نگاه کنشگران عرصه تعلیم و تربیت؛
- نقاط اشتراک و تمایز شایستگی‌های معلمی در مطالعات مختلف؛
- استنتاج و معرفی ضروری‌ترین شایستگی‌ها برای استادان آموزش عالی سلامت؛
- سوابق تحصیلی، دانش فنی، تجارب و سابقه فعالیت‌های اجتماعی مرتبط با سلامت، خلاقیت و نوآوری، کیفیت تدریس (۱)، توانمندی‌ها و تجارب مشاوره‌ای(۲)، انتشارات علمی و پژوهشی و عملکرد پژوهشی(۳)، و سایر معیارهای مناسب برای انتخاب شایسته هیئت علمی؛

پیشینه پژوهش

در دوره قاجار 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 علیقلی میرزا اعتضادالسلطنه از سوی ناصرالدین شاه قاجار به سمت وزیری برگزیده شد (۶).
- اعزام مستشاران و مدرسانی از انگلستان و فرانسه برای نوسازی ارتش
- اعزام دانشجو به روسیه و انگلیس. عباس‌میرزا اولین بار تعدادی دانشجوی بورسیه را جهت تحصیلات به فرنگ اعزام داشت[1]. در سال ۱۹۳۰ میلادی تعداد دانشجویان ایرانی در خارج از کشور به ۱۵۰۰ نفر رسیده بود.
- تأسیس چا پخانه، ترجمه کتب علمی و فنی
- تأسیس مراکز علمی آموزشی با تأکید بر معلومات دانش آموختگان بازگشته از خارج (۷)
- پیگیری اصلاحات اقتصادی، صنعتی، کشاورزی، حقوقی، قضایی، و فرهنگی توسط امیر کبیر و تأسیس دارالفنون (۵). تاریخ آموزش عالی در دوره نوین عموماً با تأسیس دارالفنون آغاز می‌گردد. تأسیس این مرکز، جهشی کمی و کیفی به سبک اروپایی در عرصه آموزش در ایران محسوب می‌شود (۸).
- مدرسه نظام در سال ۱۲۶۴ و مدرسه علوم سیاسی در سال ۱۲۷۸ زیر نظر وزارت امور خارجه وقت تأسیس شد[2].
- آموزش علوم پزشکی نوین در واقع در سال ۱۲۵۷ و در ارومیه با تأسیس مؤسسه‌ای توسط دکتر ژوزف کاکرن آمریکایی در ارومیه آغاز شد. بین‌سال‌های ۱۲۵۷ و ۱۲۸۸ در مجموع ۲۶ فارغ‌التحصیل داشت. مظفرالدین‌شاه قاجار دانشنامه فارغ‌التحصیلی برخی از دانش‌آموختگان را امضاء کرد[3]. 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.

---

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

۲. دانشنامه ایرانیکا

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

- در ابتدای تأسیس دانشگاه در ایران، معیار انتخاب استادان، شناخت و شهرت افراد به دانش بود (۹).
- با تأسیس وزارت معارف، وظیفه استخدام استادان به عهده این وزارت گذارده شد (۱۳۱۳) و سپس با تصویب تفکیک دانشگاه‌ها از وزارت معارف در سال ۱۳۲۱ این امر به خود دانشگاه‌ها واگذار شد.
- در سال ۱۳۲۵ خورشیدی مدرسه عالی در اصفهان و شیراز تأسیس و هم‌زمان ساخت دانشگاهی در تبریز شروع شد.
- در سال ۱۳۲۸ خورشیدی، قانون تأسیس دانشگاه در شهرستان‌ها با اولویت دانشکده‌های پزشکی و کشاورزی تصویب شد. در این امر پروفسور شارل ابرلن نقش به‌سزایی ایفا نمود (۱۰).
- حدوده ده سال پس از تصویب قانون تأسیس دانشگاه‌های شهرستان‌ها، برای توسعه دانشگاه‌های مذکور، قانون راجع به تکمیل عده مدرسان دانشگاه‌های شهرستان‌ها در ۱۳۳۸ خورشیدی به تصویب رسید (۱۱).
- در سال ۱۳۴۲ با تصویب هیئت ممیزه برای دانشگاه‌ها، انتخاب استاد به این هیئت واگذار و این روند تا ۱۳۵۷ ادامه داشت (۹).
- برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه هرگز نتوانست اهداف کاربردی و رویکرد معطوف به مسئله و نیاز را تحقق بدهد که با اولویت‌های جامعه آن روز تناسب و تطابق داشته باشد (۷).

«در ابتدای تاسیس دانشگاه در ایران، هنوز قوانین و مقرراتی که براساس آن مدرسان برگزیده شوند وجود نداشت و معیار انتخاب افرادی که بتوانند در نهادهای آموزشی تدریس کنند براساس شناخت و شهرت آن‌ها به دانش و نیز وجود علاقه در خود آن‌ها، صورت می‌گرفته است. با گذر زمان و تأسیس وزارت معارف، عملاً وظیفه استخدام استادان به عهده این وزارت گذارده شد. در سال ۱۳۱۳ و سپس با تصویب تفکیک دانشگاه‌ها از وزارت معارف در سال ۱۳۲۱، مسئله استخدام استادان به عهده خود دانشگاه‌ها گذاشته شد. در سال ۱۳۴۲ با تصویب هیئت ممیزه برای دانشگاه‌ها، انتخاب استاد به این هیئت واگذار شد و این روند تا پیروزی انقلاب اسلامی ادامه داشت. بعد از انقلاب اسلامی قوانین و مقررات استخدامی دانشگاه تهران درباره کلیه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی (اعم از دولتی و غیردولتی) اجرا شد . نحوه پذیرش تا سال ۱۳۵۹ که انقلاب فرهنگی به وقوع پیوست به همین صورت باقی ماند (۱۲)».

به تبعیت از افزایش مراکز آموزش عالی، افزایش چشم‌گیری در تعداد دانشجویان به وقوع پیوست .همچنین تعداد کارکنان مراکز آموزشی و دانشگاه‌ها افزایش یافت. سیاست‌های توسعه آموزش عالی در برنامه‌های مربوط به توسعه دولت را مکلف به حمایت از بخش غیردولتی در نظام آموزش عالی کرد.

یکی از مهم‌ترین اصولی که بعد از انقلاب اسلامی برای آموزش عالی کشور اعلام شد، " عدالت آموزشی" بود. امام خمینی "ره" در پیام نوروزی سال ۱۳۵۹، در مورد تبدیل دانشگاه به محیطی سالم تصریح فرمودند. با توسعه سریع آموزش عالی، موضوع کمبود استاد، به صورت مشکلی جدی مطرح شد. رئوس تحولات بعدی به این شرح است:

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

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

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

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

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

۶. استادان در اسلامی شدن دانشگاه، باید نقش محوری را ایفا نمایند؛
۷. حفظ بنیان دانشگاه، از وظایف محوری استادان است؛
۸. مشارکت استادان در اصلاح فرهنگ، استقلال، قطع وابستگی، و خودکفا شدن دانشگاه‌ها، سرنوشت‌ساز است؛
۹. مبارزه با فساد و مفسدین در دانشگاه، با تمام توان و قدرت، بر استادان و معلمان متعهد فرض و واجب است؛
۱۰. داشتن شهامت مبارزه با جهل و اجتناب از انحراف، تلاش برای الگوسازی و الهام‌بخشی، داشتن عزم، جزم و گذشت، داشتن علو همت و عزت‌نفس، احتراز از حب جاه و حب مال و حب منصب، برخورداری از زندگی شرافتمندانه، و بسیاری اشارات اخلاقی و معنوی دیگر؛

ب- کلام قصار برگرفته از بیانات مقام معظم رهبری

- **جنبه‌های عمومی**
  - عمیق بودن و با سواد بودن در عین تدین و انقلابی بودن، میانداری در مسائل دانشگاه و حاضر بودن در صحنه‌ها
  - برخورداری از زمینه‌های رشد و تعالی (استعداد طبیعی - تجربه و کارکرد - سعی و تلاش و توجه)
  - تلاش در همه زمینه‌های مسئولیت استاد (علمی، فرهنگی، تربیتی و مدیریت‌ها)
  - شاگردی کردنِ پیش کسی که بلد است
  - تشخیص نیازها و اولویت‌های علمی و دخالت دادن آن‌ها در در برنامه‌ریزی‌های آموزشی
  - تلاش در زمینه نوآوری علمی،
- **جنبه‌های آرمانی و آرمان‌گرایی و آرمان‌خواهی**
  - داشتن نگاه‌های بلند به افق‌های دور
  - مرزهای علم را ما تعیین کنیم.
  - زبان فارسی در دنیا زبان علم بشود
  - داشتن خودباوری در مورد فتح قله‌های علم و فناوری
- **در بعد فکری، فرهنگی و اخلاقی**
  - تربیت فرهنگی و اخلاقی و هویتی دانشجویان؛
  - مشارکت در تربیت دینی دانشجویان،
  - تلاش برای پایبند نمودن دانشجویان به هویت ملی و برخوردار نمودن آنان از باورهای ملی
  - استادان متدین و انقلابی کاری کنند که جریان فکری و فرهنگی آن‌ها به جریان رایج دانشگاه‌ها تبدیل شود.
  - پاسخگویی مستدل به سؤالات دانشجویان
  - «مقابله با ارتجاع، التقاط و انحراف در دانشگاه‌ها»
  - تلاش برای تحقق آرمان «ساختن انسانی والا و مجهز به سلاح علم»
  - ارائه «اخلاق و سبک زندگی» به دانشجو همراه با علم،
  - ریشه یابی و راهیابی آسیب‌های اجتماعی
- **صیرورت و تحوّل مستمر و دائمی در محیط دانشگاه**
  - اصلاح بنیان‌گذاری‌های غلط
  - ابتنای دانشگاه بر ابتکار علمی و تولید علم، به‌جای تقلید علمی
  - ایجاد قدرت تحوّل دائمی
  - تبدیل رویکرد مصرف‌کنندگی علم، به رویکرد تولید علم
- **مواجهه با مسائل اجتماعی و تلاش برای یافتن راه‌حل‌های آن**
  - استادان و جامعه دانشگاهیان با ایجادساز و کار مناسب بکوشند دانشگاه را درگیر مسائل اجتماعی کنند
  - دستگاه‌های مختلف وظیفه دارند از دانشگاه‌ها کمک و راهنمایی بخواهند
  - نقش‌آفرینی برای شناخت، ریشه‌یابی و یافتن راه‌حل‌های «آسیب‌های اجتماعی»
  - ترویج «علم نافع» را ضرورتی جدی دانستن (علمی که بتواند مشکلات کشور را حل کند و باشناسایی نقاط کور بخش‌های مختلف، برای مواجهه با آن‌ها راه حل علمی ارائه کند).
  - ارائه راهکارهای علمی برای معضلات اقتصادی (نظیر «بهره‌وری پایین»، «اسراف بسیار خسارت‌بار در مصرف انرژی»، «نفتی بودن و دولتی بودن اقتصاد»، «مشکلات نظام مالیاتی» و «ساختار بودجه» و ....)
  - اجتناب از گرفتاری در آسیب‌های مشابه محیط‌های روشنفکری نشأت گرفته از غرب
  - تقویت روحیه امید برای پیشرفت علمی و دمیدن روح امید در دانشجویان
  - ایستادگی در برابر جریان‌های خائن و خبیث
- **نقش‌آفرینی در شتاب دادن به پیشرفت علمی کشور**
  - داشتن شجاعت علمی (تولیدکنندگی، خلق‌کنندگی، ابداع‌کنندگی، نقد کردن؛ تقلید کورکورانه نکردن....)
  - داشتن اعتمادبه‌نفسِ شخصی و اعتمادبه‌نفسِ ملی (به قابلیت و توانایی‌های این ملت اعتماد داشتن)
  - پرکاری، کار متراکم و انبوه و خسته نشدن از کار
  - خط‌شکنی علمی و عبور از مرزهای علم، کاوش و جستجو برای یافتن راه‌های میان‌بر
  - تلاش برای شکوفایی استعدادهای جوان در طرح‌های بدیع علمی
  - داشتن گشت و گذار علمی و دیدن پیشرفت‌های علمی کشور در برنامه کاری
  - ورود استادان با اراده محکم به عرصه «جستجوی راه‌های علمی برای شکستن تحریم‌ها» و «تحقق رونق تولید»

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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

- **مشارکت در تحقیقات علمی**
  - انجام تحقیقات هدفدار و منطبق با نیازهای کشور
  - پژوهش و تحقیق را مورد توجه و اهتمام بیشتری قرار دادن و تقویت روحیه پژوهش و جویندگی در دانشجو
  - انجام تحقیقات، تکمیل‌کننده زنجیره تحقیق و پژوهش (حلقه‌های مفقود واسط را تکمیل کردن)
- **نقش آفرینی در ترویج علم و پیشرفت علمی**
  - استفاده از زبان تشویق‌کننده و به حرکت درآورنده
  - خودباوری، امید به موفقیت و حرکت جهادگونه، سه لازمه پیشرفت علمی (جهاد یعنی تلاش بی وقفه، همراه با خطرپذیری در حد معقول و پیشرفت و امید به آینده)
  - داشتن نگاه بومی ناظر به نیازهای کشور و تکیه بر فرهنگ بومی (یعنی اسلام و مواریث ملیِ 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، خوش‌بین‌به وضعیت کشور و خوش‌بین‌به آینده
  - الهام گرفتن از الگوهای جوان، پاکباخته، مؤمنِ، فاضلِ، کارآمد، و انقلابی
  - احترام مدیران به دانشمندان (دانشمند نباید پشت اتاق مدیر معطل بماند؛ مدیر باید برود درِ خانه دانشمند و از او درخواست کمک کند)
- **سایر ابعاد**
  - هم به استاد پیشکسوت و سابقه‌دار نیاز داریم؛ و هم به استاد جوان و تازه‌نفسِ بانشاط
  - یکی از دو، سه کار اصلی و اساسی برای حفظ هویت، موجودیت، استقلال و آینده‌مان، مسئله تحقیق علمی است
  - زمینه‌سازی برای پیشرفت‌های واقعی علمی، حمایت و ترویج پیشرفت‌ها
  - زمینه‌سازی و مشارکت در رقابت سالم

ادبیات علمی

اهمیت ارزش‌ها

ارزش‌ها از عناصر اصلی ساختار فرهنگی جامعه و تعیین‌کننده شیوه عملکرد، مسیر فعالیت‌ها و چگونگی اولویت‌بندی اهداف در نظام‌های 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 «معلّمی شغل انبیا است»؛ یک حقیقت قرآنی است، آنجا که می‌فرماید .... وَ یعَلِّمُهُمُ الکِتابَ وَ الحِکمَه[1]. از جمله خصوصیات پیامبران، تعلیم است.

مقام معلم در انگاره‌های الهی

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

نقش معلم

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

اعضای هیئت علمی

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

۱. سوره مبارکه البقره آیه ۱۲۹

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

شایستگی اعضای هیئت علمی

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

- ویژگی‌های انسانی که با موفقیت شغلی ارتباط دارد (مک کللند - ۱۹۹۳)
- صلاحیت‌های شخصی که برای تولید برونداد با کیفیت ضروری است (مک لگان -۱۹۹۰)
- ارائه الگوی رفتاری مطلوب، برای عمل به معیارهای اثربخشی (جنیفر-۱۹۸۲)
- خصیصه، ویژگی یا مهارتی که بتواند در انجام اثربخش وظایف مؤثر واقع شود (برمن-۱۹۹۷)
- مجموعه دانش‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و رفتارهایی که افراد برای انجام کارهای خود از آن بهره می‌گیرند (لوبیتس-۲۰۰۴)
- ویژگی زیربنایی فرد که با عملکرد اثربخش یا عملکرد برتر در یک شغل یا وضعیت، رابطه دارد (اسپنسر و اسپنسر-۱۹۹۳)
- مجموعه‌ای از رفتارها که به عنوان وسیله برای رسیدن به نتایج یا پیامدهای مطلوب به کار می‌رود (رابرتسون، کالینان و بارترام- ۲۰۰۳)
- مجموعه ای از دانش، مهارت‌ها، صفات و ویژگی‌های رفتاری و خصوصیات شخصی (هورنبای و توماس-۱۹۸۹)

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

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

تربیت مبتنی بر شایستگی[1]، از وظایف اصلی عضو هیئت علمی

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

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

تدریس با کیفیت (تدریس خوب[2] و تدریس موفق[3])

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

مفهوم عدالت در انتخاب و به‌کارگیری هیئت علمی

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

مسئولیت‌پذیری اجتماعی[4] اعضای هیئت علمی

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

1. Competency-Based Education (CBE)
2. Good teaching
3. Successful Teaching
4. Social accountability

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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 به‌شناسایی و جذب استادان شایسته" و "شناسایی زمینه‌های ضروری مورد نیاز برای ارتقای برنامه جذب هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی"، سه هدف عمده این مطالعه هستند.

روش‌شناسی پژوهش

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

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

- شناسایی الگوهای الهام‌بخش از اسناد معتبر اسلامی
- شناسایی چالش‌های تحقق الگوها و راهبردها در آموزش عالی سلامت
- شناسایی و استخراج توانمندی‌ها و شایستگی‌های ضروری استادان آموزش عالی سلامت، از منابع روزآمد علمی

در نهایت صلاحیت‌های ضروری در حوزه‌های کلان "تعهد"، "تخصص" و "مسئولیت‌های اجتماعی" به‌دست آمد و راه‌های به‌کارگیری و تحقق آن‌ها در نظام جذب استاد در آموزش عالی سلامت ارائه شد.

یافته‌های پژوهش

ارزیابی توصیفی وضع موجود انتخاب استاد در نظام آموزش عالی سلامت

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

نظا م 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 نیازسنجی، 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 مسئولان جذب در نمودار سازمانی دانشگاه، اعلام نیاز صوری توسط گروه‌ها،

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

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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[1]:

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

یکی از آسیب‌های تهدیدکننده نظام انتخاب استاد، "فساد اداری" است. تمرکززدایی، تفوق ارزیابی کمی بر کیفی، تفویض اختیارات بیشتر به کارگروه علمی، کمبود یا فقدان قوانینِ واضح و صریح، ضعف زیرساخت‌های نظارتی، ممکن است به رخداد این آسیب بزرگ منجر شود (۲۴).

غیاثی 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[2]: "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[3]"... وَمَنْ أَحْيَاهَا فَكَأَنَّمَا أَحْيَا النَّاسَ جَمِيعًا"، حفظ جان انسان‌ها ارزش متعالی و محوری حاکم بر فعالیت‌های سلامت است"، "شناخت ارزش‌های والای علم، علم‌آموزی، تعلیم و معلم"، " تقدم مصالح جامعه بر فرد"، " قائل بودن به حقوق و تکالیف عادلانه و تلاش دائمی‌برای برقراری عدالت در سلامت"، " جامعیت و هدفمندی مراقبت‌ها و خدمات و هماهنگی آن با سلامت معنوی اسلامی، جسمانی،روانی و اجتماعی"، "تقویت استقلال، خلاقیت، خودباوری، نوآوری، خودکفایی، خوداتکایی، مولد بودن، جلوگیری از مصرف‌گرایی، و پیشگیری از اسراف و تبذیر، و حذف وابستگی، در سلامت برگرفته از آیات و روایات اسلامی مانند قاعده نفی سبیل"، "مدیریت و عملکرد جهادی"، "کمال‌جویی و توأم بودن هویت فردی و اجتماعی"، "مسئولیت‌پذیری: انسان موجودی است مسئول در برابر خداوند، خویشتن، دیگران و طبیعت"، الگوپذیری صحیح: انسان الگوپذیر است و خداوند والاترین اسوه‌ها را به وی معرفی فرموده است"، "قائل بودن به حیات اخروی در امتداد زندگی دنیوی"، "صبر و استقامت در سختی‌ها و بلایا"، "ارزش‌های ناظر بر تأمین اجتماعی: (لزوم رسیدگی به امور سلامتی (به‌ویژه در فوریت‌ها و موارد اضطراری) و معیشتی و اطعام مساکین، فقرا، در راه ماندگان، یتیمان، اسیران، خانواده‌های بی‌سرپرست ...)"، "ارزشمندی تولید و تشویق به رشد آن"، "ارزش‌های مترتب بر کار و تلاش، تشویق و اهمیت دادن به

۱. نشریه فرهنگ و ارتقای سلامت فرهنگستان علوم پزشکی سال سوم، شماره اول، بهار ۱۳۸۹، صفحات ۴۲-۲۴.
۲. برگرفته از منابع اسلامی نظیر مفاد مجله طوبی، شماره ۶، خرداد ۱۳۸۵
۳. سوره مبارکه مائده، آیه ۳۲

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

کارگر، نکوهش بیکاری و ولگردی"، "التزام به رفع حوائج 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 (مثلاً مفاد سوگندنامه پزشکی)؛ احسان و نیکوکاری؛ ترک غرور و خودپسندی؛ عزت‌نفس 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، اولیا، فضای عمو می جامعه، ارکان آموزش و پرورش و آموزش عالی و سایر دستگاه‌ها است. گزینش حقیقی در بکارگیری معلمان نیز در تحول نظام آموزشی بسیار موثر می باشد (۲۶). تحکیم ارزش‌های اخلاقی و معنوی نکته اساسی است که بایستی به آن توجه ویژه صورت گیرد. مکتب تعلیم و تربیت اسلامی، مکتبی ممتاز، مستقل و با مبانی و اصول مشخص است، که در آن علم و دانش، معلم و متعلم (شاگرد و مربی)، مدرسه و مکتب خانه، ازجایگاهی 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 درجامعه همان رسالت خداوند است
- انبیاء الهی، معلمان بشر و مهم‌ترین ویژگی آنان تعلیم مردم بوده است.
- پیامبر گرامی اسلام (ص) فرمودند «انما بعثت مُعلّما[1]؛ همانا که من به عنوان معلم انسان‌ها مبعوث شده‌ام».
- پیامبر گرامی اسلام (ص) در حق معلمان چنین دعا فرموده است: «اللهم اغفر للمعلمین و اطل اعمارهم و بارک لهم فی کسبهم[2]؛ خداوندا! معلمان را بیامرز و عمر طولانی به آنان عطا فرما و کسب و کارشان را مبارک گردان!»
- مولای متقیان، حضرت علی(ع) در عظمت مقام معلم فرمودند: «من علمنی حرفا فقد صیرنی عبداً[3]، کسی که به من یک حرف بیاموزد، مرا بنده خود کرده است.»
- خلوص نیت اولین شرط شایستگی معلم است: قرآن مجید چنین فرموده است: «فمن کان یرجوا لقاء ربه فلیعمل عملاً صالحاً و لایشرک بعباده ربه احداً[4]، هر که برای وصول به لطف و رحمت پروردگارش امیدوار است، باید کاری شایسته (با خلوص نیت) انجام دهد و هیچ‌کس و هیچ چیز را در عبادت پروردگارش شریک نکند!»،
- ادب، تواضع و پیروی از معلم موجب رشد و کمال است (مراجعه به آیه ۶۶ سوره مبارکه کهف)،
- خصلت زیبای تواضع از صفات مربیان شایسته و در سوره مبارکه لقمان چنین توصیف شده است: «و لاتصعر خدک للناس ولا تمش فی الارض مرحاً ان‌الله لایحب کل مختال فخور: با بی اعتنایی از مردم روی مگردان و مغرورانه بر زمین راه مرو که خداوند هیچ متکبر مغروری را دوست ندارد».
- عدالت، بهترین سلوک معلمی است: امام صادق علیه‌السلام فرمودند: «اَلْعَدلُ أحلی مِنَ الْماءِ یصِیبُهُ الظَّمآنُ[5]؛ عدالت، گواراتر از آبی است که تشنه به آن می رسد»،
- مهربانی و نرم‌خویی وصیت پیامبر گرامی اسلام (ص) به تمام معلمان است: «لینوا لمن تعلمون و لمن تتعلمون منه[6]؛ با کسانی که به شما علم می‌آموزند و یا شما از آنان درس فرامی‌گیرید، مهربان و نرم‌خو باشید.»
- توصیه قرآنی به تکریم، خطاب محترمانه، و تجلیل از شخصیت شاگردان و اجتناب از استهزاء (آیه ۱۱ سوره حجرات).
- معلمان مایه حرکت و برکت جامعه هستند: امیرالمومنین علی (ع) فرموده است: «...العلما باقون ما بقی الدهر اعیانهم مفقوده و امثالکم فی القلوب موجوده[7]...؛ دانشمندان تا پایان جهان زنده‌اند، شخص آن‌ها در میان نیست اما آثارشان در قلب‌ها موجود است و چنین است که علما به مقام شفاعیت می‌رسند».
- مقام خشیت الهی، توصیف قرآنی از مقام والای معلمان: «إِنَّمَا یَخْشَی اللّهَ مِنْ عِبَادِهِ الْعُلَمَاءُ[8]، از میان بندگان او تنها دانشمندان (ربّانی) 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، امربه‌معروف و نهی‌ازمنکر، رسالت انبیایی معلمان است[9]: 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)

۱. سنن دارمی، ج۱، ص ۹۹
۲. کشف الخطا، ج۱، ص۴۸
۳. جامع السعادات،ج۳، ص ۱۱۲
۴. سوره مبارکه کهف، آیه ۱۱۰
۵. الکافی، ج ۲، ص ۱۴۶ .
۶. منیه المرید، ص ۶۹
۷. حکمت ۱۳۹ نهج البلاغه
۸. آیه ۲۸ سوره مبارکه فاطر
۹. سوره مبارکه هود، آیه ۸۸

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

- بعضی ویژگی‌های تربیت قرآنی که معلمان باید رعایت کنند: «تربیت یافته گان با تقوا و خدا ترس باشند؛ خادم اسلام و قرآن و مردم باشند؛ برنامه دار و هدفمند به سوی سعادت جامعه حرکت کنند؛ موجبات رشد و ارتقا مقام انسانی را برای مردم فراهم کنند؛ خود و دیگران را بنده طاغوت نکنند؛ نیازهای زمانه و علوم مربوط به آن را برای خدا فرا گیرند و به کار بندند».
- بعضی ویژگی‌های اسلامی معلم شایسته: «اخلاص در نیت و عمل، تقید به عمل صالح؛ حسن خلق و فروتنی: علو همت و عفت نفس؛ عالم به مقتضیات زمان؛ توجه به مسئولیت معلمی، ایجاد زمینه برای شکوفائی و رشد تفکر و تعقل و معنویت در متربیان؛

به‌طور خلاصه در فرهنگ قرآنی، معلم به نام مربی معرفی شده است؛ هرجا که تعلیمی هست مربی هم وجود دارد؛ یعنی آموزش، همزمان با پرورش انجام می شود. در تفسیر المیزان نیز استعمال کلمه «مربی» بیش از معلم است و برای آن خصوصیاتی ذکر شده است: عمل به آنچه می‌گوید؛ ایمان به آنچه که تعلیم می کند، ادب در معاشرت؛ بیان به قدر فهم، صراحت در گفتار، شرح صدر، بخشنده اشتباهات و قبول‌کننده 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[1].

معیارهای سنجش شایستگی‌های کلان استادان (متغیرها و شاخص‌ها)

در این مطالعه، شاخص‌های مناسب برای سنجش صلاحیت‌های ضروری در حوزه‌های کلان "تعهد"، "تخصص" 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 مصادیق وظیفه‌شناسی، و پاسخگویی)
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 عمومی‌سلامت"، "داشتن رفتار اجتماعی مناسب")
۶. شایستگی‌های ارتباطی (تعامل با همکاران و دانشجویان - ارتباط با مردم - ارتباط با بیمار ان 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 نظراخلاقی، معنوی، فکری، علمی و رفتاری مؤثر بر دیگران)
۱۰. شایستگی‌های مشاوره‌ای (به همتایان – مدیران – دانشجویان – سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان و جامعه)
۱۱. شایستگی‌های انگیزشی و خودتنظیمی (بالندگی اخلاقی – معنوی – آموزشی - پژوهشی....)
۱۲. شایستگی‌های مدیریتی و رهبری (برنامه‌ریزی، اجرایی، نظارتی، ارزشیابی و اصلاح‌کنندگی)
۱۳. شایستگی‌های رفتاری (رفتار حسنه با 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 بایسته 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 متعهد، 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

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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

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

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

شایستگی‌های عمومی

توانمندی‌های مندرج در سیاست‌های کلی سلامت و سایر اسناد فرادست، علاقمندی به تدریس، پژوهش و ارائه مراقبت و خدمت؛ آشنایی با زبان خارجی در حد ضرورت و فناوری‌های ضروری آموزش؛ «آشنایی با مهارت‌های روش‌شناختی (تفکر تحلیلی، تفکر انتقادی، حل مسئله، یادگیری مداوم)، 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).

شایستگی‌های ارزشی (ارزش‌های انسانی)

ارزش‌های ذاتی (نظیر علم، اخلاق، دین و هنر)، ارزش‌های عرضی (نظیر ثروت و قدرت)، ارزش‌های مطلق (نظیر صلح و عدالت اجتماعی)، ارزش‌های نسبی (نظیر ثروت، حکومت و نظام اجتماعی)؛ ارزش‌های مادی (نظیر مجسوس، دارای وجود خارجی و اعتبار در عالم واقع)، ارزش‌های معنوی (نظیر شرافت، معلومات، وجدان کاری)، عدالت و انصاف، "حق‌شناسی، قدرشناسی، قدردانی"، "صداقت، راستگویی، درستکاری"، "مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی"، "فروتنی، تواضع و شکیبایی"، "استقلال، آزادی، خودمختاری"، "تلاش، کوشا بودن، 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 دلاوری، 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، سنن و آداب"، "ارزش‌های ناظر بر سبک زندگی سالم (فردی-خانوادگی و اجتماعی)" (۳۳-۳۲).

شایستگی‌های ارزشی (ارزش‌های اسلامی)

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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

شایستگی‌های علمی

مهارت‌های آموزشی (طرح درس و روش تدریس - پژوهشی و فناوری - نگارشی و انتشاراتی)، رسالت تربیتی (پرورش دانشجویانی متعهد، مسئولیت‌شناس و مسئولیت‌پذیر)، الهام‌بخشی؛ تلاش خستگی‌ناپذیر برای ارتقای سلامت همه‌جانبه، رشد سواد و فرهنگ سلامت جامعه، دستیابی به قله‌های علم و معرفت، مرزشکنی دانش و نیل به مرجعیت؛ آشنایی با فرایندهای یادگیری و یاددهی، پژوهش، ارائه مراقبت و خدمت، نگارش و انتشار آثار علمی، و فراگیری مادام العمر، برخورداری از مدارک معتبر مرتبط با رشته تحصیلی و موضوعات تدریس، شایستگی‌های تدریس (قابلیت به‌کار بردن مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش در عمل، ایجاد مشارکت و یادگیری در دانشجویان، کمک به فراگیران در یادگیری و انطباق با شرایطی که در حال تغییر است، طرح درس، تهیه محتوای تدریس، شناخت نقش دانشجویان در تدریس، مهارت‌های ارتباطی بین‌فردی، سخنرانی عمومی، شناخت استانداردها) (۳۴)، ارائه مطالب به صورت کاربردی، ارایه مطالب در یک نظم منطقی، توانایی لازم در خصوص تشخیص زمان عدم درک مطلب از طرف دانشجو، استفاده از وسایل آموزشی، توانایی تعامل با دانشجو، تسلط و آگاهی بر موضوع درسی، توجه خاص به مفاهیم ضروری مورد نیاز در درس، داشتن طرح درس، داشتن تجربه در امر تدریس (۳۵)، تسلط بر درس، سازمان‌دهی و تنظیم درس، علاقمندی به تدریس، خوشرویی و احترام به دانشجو، داشتن علم به موضوع تدریس، داشتن اعتقادات مذهبی،رعایت عدالت، شیوایی و فن بیان و رعایت مهارت‌های تدریس؛ خصوصیات اخلاقی نظیر حفظ حرمت و احترام دانشجو، آراستگی، شوخ طبعی، انعطاف‌پذیری، ارائه مطالب جدید و روزآمد، ارائه جالب و جذاب مطالب درسی، در دسترس بودن در غیرساعات کلاس، کمک به رفع اشکالات و پاسخ دادن به سئوالات دانشجویان، انتقادپذیری، ایجاد زمینه مشارکت دانشجویان در بحث‌های کلاس، وقت‌شناسی و حضور به موقع در کلاس، استفاده از وسایل کمک آموزشی (۳۶)، جهت‌دهی و ارائه طرح و برنامه درسی منسجم به دانشجویان با هدف روشن، "عشق به حرفه (تلاش بی‌وقفه و شور و شوق مستمر در آموزش و هدایت دانشجویان)، هدایت‌گری تخصصی، خبره بودن، "توسعه دادن منابع (معرفی کتاب‌ها و مقالات جدید، سایت‌های معتبر، ...)، ارزیابیِ 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؛...

شایستگی‌های پژوهشی

آشنایی و مهارت در زمینه شیوه‌های پژوهش؛ ملاحظات اخلاقی

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

پژوهش خاصه در مـواردی کـه پـژوهش در موضـوعات انسـانی انجـام می‌شود؛ مهارت تدوین دستاوردهای پژوهش و چاپ و نشـر نتـایج آن؛ تبدیل دانشجویان دوره‌های دکتری به پژوهشگران مستقل (۳۷). تولید و ارائه آثار پژوهشی فاخر، انجـام پـژوهش در راسـتای راهیـابی و حـل مشکلات کلان سلامت جامعه و پژوهش‌های کاربردی منتهی به علـم و فناوری‌های نوین در عرصه سلامت، مورد اسـتناد قـرار گـرفتن توسـط دیگر محققان، انجام پژوهش‌های کیفی و شاخص و ارتقا دهنـده رشـته علمی مربوطـه، تولیـد دانـش در حـوزه روش‌هـا و ابزارهـای پـژوهش، آموختن اخلاق پژوهش به دانشجویان، (۳۸).

شایستگی‌های حرفه‌ای

به‌کارگیری دانش و مهارت اجرای نقش در محیط‌های بهداشـتی - درمانی و انجام مراقبت و خدمت سالم و بدون خطر (۳۹)، افـزایش و بهبود کیفیت و ایمنی خـدمات و مراقبـت‌هـای جـامع و یکپارچـه سلامت با محوریت عدالت و تأکید بر پاسخگویی، اطلاع‌رسانی شفاف، اثربخشی، کـارآیی و بهـره‌وری در قالـب شـبکه بهداشـتی و درمـانی منطبق برنظام سطح‌بندی و ارجاع، آشنایی و رعایت اخلاق حرفـه‌ای اسلامی (با تمرکز بر مسئولیت‌پذیری فرد در قبال خود، همکـاران و سازمان، رعایت اخلاق حرفه‌ای در تربیت افراد بـا اخـلاق و کـاهش تنش‌های حرفه (۴۰)، توانمندی انتقال پیام منشأ گرفته از دانـش و مهارت فنی - تخصصی، بـه مخاطبـان(۴۱)، کسـب شایسـتگی‌هـای حرفه‌ای و بهنگام‌سازی آن در سه حـوزه دانـش فنـی، مهـارت‌هـای تخصصی و ویژگی‌های فردی (مانند مشارکت در کار گروهـی، ,حـل مشکل و توسـعه مهـارت‌هـای مـدیریتی عمـومی)(۴۲، ۴۳)، کسـب شایسـتگی‌هـای حرفـه‌ای ("اسـلامی بـودن"، "مردمـی‌بـودن"، "خدمت‌گزاری"، "عدم توجه به منافع شخصی"، "مسئولیت‌پذیری"، "پاسـخ‌گـویی"، و "قابلیـت‌هـای‌هـای شخصـی")، کسـب و ارتقـای ویژگی‌های شخصیتی ("مقاومت در برابر فشار"، "تحمل مخالفـان و منتقدان و پذیرش تحول"، "تعهد در انجام وظایف کاری"، "رعایـت حقوق خود و دیگران و دستورالعمل‌ها"، "اهمیـت دادن بـه بیمـار"، "احساس مسئولیت در برابر همکاران"، "تواضع، فروتنی و دلسـوزی برای بیماران"، "پیگیر بودن در انجام وظایف سازمانی"، "حضور بـه موقع در جلسات"، و "ظاهر آراسته") (۴۴)، سایر ویژگـی‌هـا (نظیـر خدمت به مستضعفان و ضعیفان جامعه، رفتار عادلانـه و یکسـان بـا کارکنـان، مقیـد بـودن بـه اخـلاق اسـلامی، حقیقـت‌جـویی و حقیقت‌گویی، قـانونی عمـل کـردن و مجـری قـانون بـودن، بیـنش سیاسی و اجتماعی).

شایستگی‌های اجتماعی

شناخت، توان تحلیل و تدریس مفاهیم (سـلامت و ابعـاد آن، راهبردهـا و راهکارهای اجتماعی مورد نیاز نظام سـلامت و عمـل بـه آنهـا در حـد تـوان و مسئولیت خود، تعیین‌کننده‌های اجتماعی سلامت، مفهوم و الزامـات سـلامت اجتماعی، مهارت‌های شناختی، رفتاری، هیجانی و انگیزشی)، شناخت، انگیـزه، التزام به پـذیرفتن مسـئولیت و توانـایی (در زمینـه تـدریس در حـوزه تعیـین کننده‌های اجتماعی سلامت، سنت‌ها، مهارت‌ها و نیـز تجربـه‌هـای اجتمـاعی، آموزش عمومی‌سلامت، رفتـار اجتمـاعی مناسـب)، همکـاری و مشـارکت بـا نهادهای اجتماعی، خیریه‌ها، سازمان‌های مردم نهاد سلامت، انجمن‌های علمی و نظایر آن، آشنایی، اعتقاد، توانمندی تدریس (در حوزه‌هـای مهـم اجتمـاعی، عدالت در سلامت، تأمین، حفظ و ارتقای سلامت مـردم و جامعـه، پیشـگیری ابتدائی، پیشگیری اولیه و ثانویه، ارتقای مراقبت‌های اولیـه سـلامت بـه عنـوان زیربنا و رکن مهم مراقبت‌های جامع سلامت، مشارکت مردم در برنامه ریـزی، اجرا و نظارت، فناوری‌های مناسب برای کـاربرد در نظـام سـلامت و آمـوزش، تسلط بـه مسـائل و شـناخت از مشـکلات جـاری سـلامت جامعـه، از جملـه بیماری‌های واگیر و غیرواگیر)، تسلط و اعتقاد به آموزش پزشکی جامعـه نگـر، اعتقاد و عمل به شفافیت و پاسخگویی در مسئولیت‌های سـلامت، آمـوزش در جامعه و به‌ویژه نقاط محروم و فعالیت‌های نـاظر بـر ارتقـای سـواد سـلامت و فرهنگ سلامت مردم، مشـارکت در سیاسـت‌گـذاری‌هـای مطلـوب سـلامت، آشنایی با شاخص‌های سلامت و بهبود آنها، آشنایی و توان مدیریت موارد مهم (کنترل حوادث و بلایا، پدافند غیر عامل، اقتصاد مقاومتی در سلامت، سـلامت دفاعی و مانند آن‌ها)، آشنایی با کار تیمی (تدریس، هدایت تیم‌های آموزشی و بهداشتی - درمانی و توسعه حرفه‌ای بر پایه کار گروهی)، آشنایی با مؤلفه‌هـای مسؤولیت‌پذیری اجتماعی (اعتقاد و عمل، توانمندی تدریس و توسعه حرفه‌ای برپایه آن)، جهت‌دهی به فعالیت‌های سلامت در جامعه و هدایت‌گری تخصصی آن‌ها، خبره بودن و مورد وثوق مردم بودن (در مصداق عمومی بـرای جامعـه)، آشنایی با مفاهیم پایه («جامع‌نگری[1]» و «جامعه‌نگری[2]» در سلامت، تقاضـای اجتماعی ورود به آموزش عالی سـلامت، راهکارهـای هـدایت و انطبـاق آن بـا نیازهای مناطق مختلف کشور، مفهوم و شاخص‌های آمایش سرزمینی، توسـعه نامتوازن آموزش عالی سلامت، وضعیت اشـتغال دانـش آموختگـان سـلامت، کارآفرینی و موانع آن، پدیده مهاجرت دانشـجویان، نخبگـان و نیـروی انسـانی سلامت، مفاهیم فرهنگی سلامت، سواد سلامت مردم، سـبک زنـدگی سـالم، رفتارهای ناهنجار و پرمخاطره، آسیب‌های اجتمـاعی تهدیدکننـده سـلامت) و داشتن مهارت مطالعه و تدریس و تحلیل و پژوهش راجع به آن‌ها، آشـنایی بـا منزلت اجتماعی استادان، دانشجویان و دانش‌آموختگان سلامت و شـیوه‌هـای حفظ و ارتقای آن، آشنایی با شیوه‌ها و ضرورت‌های آموزش عمومی سـلامت و مشارکت در برنامه‌های مربوطه در حد توان (۴۵).

1. Holistic approach
2. Community Orientation

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

شایستگی‌های ارتباطی

آموزش مهارت‌های بین حرفه‌ای به دانشجویان[1]، تعامل با همکاران و دانشجویان، ارتباط با مردم، بیمار ان و خانواده‌های آنان؛ همکاری بین حرفه‌ای؛ کار تیمی(اعتقاد، انجام، ترویج و آموزش کار تیمی و همکاری برای حل مسائل و انجام وظایف پیچیده و دشوار)، تشریک مساعی (وابستگی متقابل، بجای خودمختاری و تکروی، و اشتراک دانش و مهارت) (۴۶)، مهارت‌های بین‌فردی، مهارت‌های ضروری ارتباطی، احترام به تنوع در محیط‌های دانشگاه، احترام به آرا و اندیشه‌ها و پیشنهادات و ابتکارات دیگران، توسعه شبکه‌های حرفه‌ای، تعادل بین‌زندگی شخصی و حرفه ای، ارتباط مؤثر با مسئولان و مدیران دانشگاه و نظام سلامت و سایر ذی‌نفعان سلامت جامعه، ارتباط مفید و تعامل با جامعه و مردم (به صورت محترمانه، پاسخگو و نیز مبتنی بر همکاری متقابل که مفیدترین و ضروری‌ترین سطح ارتباط است)، ارتباط و تعامل محترمانه با همکاران حرفه‌ای (دانشجویان، همکاران، پرسنل سلامت، مدیران)، آشنایی با راهبردهای ارتباطی در سلامت، خاصه آموزش، ارائه مراقبت و خدمت، آشنایی و پایبندی به ملاحظات فرهنگی، اخلاقی، معنوی و اجتماعی در ارتباطات و تعاملات انسانی حوزه سلامت، پیش دستی در برقراری روابط انسانی، آشنایی با مشاوره در سلامت (درخواست و انجام مشاوره و استانداردهای آن)، ارتباط مؤثر و علاج جویانه با سازما ن‌های مرتبط با سلامت، آشنایی و توانمندی تدریس مهارت‌های کلامی و غیرکلامی و ارتباطات مکتوب و ارتباطات الکترونیک، برقراری ارتباط در یک نقش ساختار یافته (ارتباطات ساختارمند[2])، آشنایی با رویکرد بیمار محور در آموزش بالینی و درک دیدگاه بیمار[3]، مدیریت اطلاعات (جمع‌آوری، تحلیل، و تبادل اطلاعات در فعالیت‌های گروهی و جمعی)، (۴۸-۴۷)، استفاده از ابزارهای ارتباطی در آموزش و ارائه مراقبت‌ها و خدمات سلامت، به منظور درک بهترارتباطات، مواجهه با مذاکرات دشوار و مذاکره در شرایط دشوار نظیر بحران‌ها و حوادث غیر مترقبه، مدیریت چالش‌ها (شرایط سخت احساسی و عاطفی، افشای اخبار ناگوار و نظایر آن)، باز خورد ساختارمند و به‌هنگام، به‌ویژه در تعاملات با استفاده از ابزار و مهارت‌های جدید و نوآور (۴۹)، عضویت در انجمنهای علمی -حرفه‌ای و سازمان‌های مردم نهاد خاصه در حوزه سلامت، داشتن پایگاه اجتماعی و ایجاد ارزش و احترام اجتماعی برای اعضای هیئت علمی (ترویج فرهنگ معلمی در جامعه، انجام برنامه‌های فرهنگی و قدردانی از اعضای اثرگذار، تلاش‌های اجتماعی برای بازسازی جایگاه آموزش متناسب با شأنیت دانشگاه و دانشگاهیان در سطح جامعه؛ افزایش مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه‌ها و فعالیت‌های اجتماعی، به‌ویژه ارتقای فرهنگ و سواد سلامت مردم) (۵۰، ۵۱).

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

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

1. Inter professional Education

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

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

سازنده، خدمت‌گزاری، مهارت مدیریت استرس، مردمی بودن به عنوان مهم‌ترین مهارت، اسلامی و دینی بودن، حل اثربخش مسئله، و شایستگی‌های هوشی)(۵۵)، سایر مهارت‌ها (برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی، خلاقیت، 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 خوراند و برقراری ارتباط، توسعه و تواناسازی)، مهارت‌های ارتباطات (آشنایی با مبانی و اصول روابط انسانی و سازمانی، فهم و درک نظر دیگران، توانایی ساخت و ایجاد ائتلاف، رفع تضادها، برقراری ارتباطات سالم دوطرفه و اعتماد متقابل، کار گروهی، و قدرت تأثیر و نفوذگذاری) (۵۶).

شایستگی‌های انگیزشی و خودتنظیمی

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، هنجارها و استانداردهای اخلاقی و معنوی، تأکید بر رعایت ارزش‌ها و استانداردها، هدایت دانشجویان، ظرفیت‌سازی در استادان و مدیران، تجربه نقش رهبری، استعدادیابی با هدف تربیت رهبران معنوی، مدیریت تضادهای فرهنگی (۵۷)....)، **بالندگی اخلاقی** (امانتداری و صداقت، دقت و وسواس علمی، پذیرش پیشنهادها و انتقادها، آزادی در نقد نظرها، رعایت برابری فرصت‌ها، احترام به دیگران، پایبندی به قوانین سازمان، صلاحیت محتوایی، صلاحیت آموزشی، روابط با دانشجویان، قابلیت اعتماد، احترام به همکاران، ارزشیابی منصفانه از دانشجویان، و احترام به مؤسسه)، **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 هنجارهای آکادمیک"، "آموزش زندگی"، "یادگیری غیررسمی" "تربیت انسان سالم" "دانشجوپروری"، "انتقال فرهنگ دانشگاهی"، "تدریس مؤثر"، " برقراری ارتباط با دانشجو"، "مهارت ارتباطی"، "ایجاد انگیزه"، "تسلط بر محتوای آموزشی"، "دانش روزآمد"، "دانش تخصصی"، "علم معلم"؛ "محتوای روزآمد"، "اطلاعات روزآمد"، "تسلط بر روش‌های تدریس"، "روش‌های یاددهی - یادگیری"، "مهارت در ارزشیابی دانشجو"، "ارزیابی تدریس"، "سنجش اطلاعات دانشجویان "، " آشنایی با فناوری‌های آموزشی"، "مهارت فنی و تجهیزاتی"، "آشنایی با فناوری روز")، **بالندگی پژوهشی** (مهارت‌ها و دانش در مورد روش پژوهش و ابزارهای مورد نیاز، مسئله‌شناسی، اولویت‌بندی پژوهش برحسب نیازهای سلامت جامعه، تسلط بر تکنیک حل مسئله، انتشار نتایج تحقیق و مهارت نظریه پردازی و مفهوم‌سازی .... "مسئله‌شناسی، شناخت مسئله، مسئله‌یابی"، "تعریف مسئله، طرح مسئله، تبیین مسئله، تحدید مسئله"، "مهارت در طراحی پژوهش"،" پروپوزال نویسی"، "مهارت در انجام تحقیق"، "تولید علمی"، "انجام نظام‌مند پژوهش"، "تسلط بر روش‌های تحقیق" "آشنایی با رویکردهای جدید"، "تسلط بر ابزارهای تحقیق و نرم افزارهای پژوهشی"، "تسلط بر تکنیک‌های حل مسئله"، "تسلط بر فناوری"، " نوشتن مقاله و مهارت نویسندگی"، "اشاعه دانش و انتشار یافته‌های علمی"، و "مفهوم‌سازی نظریه‌پردازی، طرح دیدگاه‌ها")، **بالندگی فردی** (مدیریت سلامتی، حسن مدیریت، مهارت بین‌فردی، مدیریت استرس، مدیریت زمان، جرأت‌ورزی، و بهزیستی فردی، "اخلاق، رعایت اصول اخلاقی، فروتنی، امانت‌داری، صداقت علمی، اخلاق حرفه‌ای، انتقادپذیری، اخلاق اجتماعی، تزکیه"، "یادگیری، خودآموزی، یادگیری مادام‌العمر"، "خلاقیت و نوآوری، ابتکار، شکار فرصت‌ها"، "فرهیختگی"، "الگو بودن"؛ مؤدب بودن به آداب معاشرت"، "نقدپذیری"، "مدیریت زمان"، "برنامه‌ریزی" "سازماندهی"، "وقت‌شناسی"، "خودتنظیمی، خودراهبری، خودکنترلی، مهارت تمرکز، خودتوسعه‌گری"، "ارتباطات میان‌فردی و برقراری ارتباط مؤثر")، **بالندگی حرفه‌ای**) برنامه‌ریزی کارراهه شغلی، مهارت‌های پژوهش مانند نوشتن طرح، انتشارت، کار تیمی، مشاوره تخصصی، کار مدیریتی)، **بالندگی خدماتی** (ارائه مراقبت و خدمت، مشاوره تخصصی، ارائه سخنرانی، گفتمان‌سازی، 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 گفتمان، تأثیرگذاری سیاسی)، **بالندگی سازمانی** (مهارت کار گروهی، تعامل با اجتماع علمی، مهارت مدیریتی، رعایت هنجارهای دانشگاهی، کار گروهی، کار پژوهشی و آموزشی مشترک، توانایی کار کردن با دیگران، کار جمعی، مهارت کار تیمی، همکاری علمی"، "کمک به همکاران، احساس مسئولیت نسبت به همکاران، نشست‌های تخصصی، از هم‌آموزی، مربی‌گری"، "تعامل با اجتماع علمی، هم‌کنشی اجتماعی، تعامل با همکاران، مشارکت علمی"، "مشارکت در مدیریت و امور دانشگاه، احساس تعلق به سازمان، رعایت ادب سازمانی"، "رفتار شهروندی سازمانی"، "مهارت مدیریتی"، "جامعه‌پذیری"، " رعایت هنجارهای آکادمیک"، " وظیفه‌شناسی"، "رعایت کدهای رفتاری". (۶۰-۵۸).

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

شایستگی‌هـای مشـاوره ای (بـه همتایـان، مـدیران، دانشجویان، سیاستگزاران و برنامه ریزان...)

آشنایی با اصول و فنون راهنمـایی و مشـاوره، کسـب و بـه‌کـارگیری صلاحیت‌های مورد نیاز در مسئولیت مشاوره (بصیرت و دانایی، شجاعت و صراحت لهجه، احتیاط و دوراندیشی، صداقت و عدالت، آگاهی به موضوع و شـرایط زمـان، امانـت‌داری)، (۶۱)، ارائـه مشـاوره تحصـیلی، بعضـی از ویژگی‌های اصلی استاد مشاور (خودآگاهی، مهارت‌های برقراری ارتبـاط، تسهیلات معتبر، اعتماد به نفس، در دسترس بـودن، مسـئولیت‌پـذیری، توانایی همدلی و مهـارت مـدیریت زمـان)، (۶۲)، توانمنـدی مشـاوره بـه همتایان، ارائه مشاوره به سیاست‌گذاران سلامت جامعه و برنامه‌ریزان نظام سلامت، (عالی‌ترین و مؤثرترین سطوح مشاوره)، تلاش در راستای تقویت فرهنگ مشاوره، ارائه مشاوره بـه صـنعت، خاصـه در حـوزه سـلامت و در راستای حل مشکلات سلامت جامعه؛ ...

شایستگی‌های حوزه خلاقیت و نوآوری

استفاده از فرصت‌های فراهم شده توسط فنـاوری‌هـای جدیـد، بـرای نوآوری و پیشرفت آمـوزش و ارتقـای سـلامت جامعـه و ایجـاد تحـول و پیشـبرد رشـته علمـی؛ پـرورش فرهنگـی دانشـجویان و تقویـت روحیـه خودباوری در آنان، شناخت و به‌کـارگیری راهبردهـای رشـد و شـکوفایی خلاقیت و نوآوری در فراگیران (انعطاف‌پذیری ضمن توجه به کیفیت تفکر، انطباق روش آموزشی و پرورشی متناسب با شرایط اجتماعی و فرهنگی، و ظرفیت فراگیر، تعلیم شیوه تفکر همه جانبه با تأمل، به جای تفکـر آنـی، تقویت قدرت کاوش ذهنی، راهنمایی فراگیر به جسـتجو، کـاوش ذهنـی، ایده پروری و اظهارنظر، توجـه بـه کیفیـت یـادگیری بـه‌ویـژه یـادگیری چندرشته‌ای، تا فراگیران علاوه بر دیدگاه‌هـای خـود و تحلیـل آن‌هـا بـه دیدگاه‌های کلان نیز توجه داشته باشند)(۶۳، ۶۴)، سرمایه‌گذاری اصولی و ایجاد امکانات و تسهیلات برای نخبگان و نوآوران (وظیفـه‌محـوری نظـام آموزشی) و تحول در نظام آموزشی در جهت‌شناسایی، حمایـت، هـدایت، پرورش، جذب و به‌کارگیری آنان (۶۵)، کاربرد تلفیقی روش‌هـای واگـرا و همگرا (در تفکر واگرا یا خلاق، ذهن از تمام راه‌حل‌ها بـرای حـل مسـئله استفاده می‌کند و در تفکر همگـرا، از چنـد راه حـل ارائـه شـده، یکـی را انتخاب می‌کند)(۶۶)، اسـتفاده از روش فعـال در تـدریس و بـه‌کـارگیری صحیح مکانیسم‌های حسی - تحلیلی فراگیر در یادگیری(۶۷)، استفاده از تجربه‌های مستقیم، فراهم نمودن شرایط مناسب برای تجربـه و آزمـایش، ضمن حساس نمودن فراگیران به محرک‌های محیطـی (۶۷)، شـناخت و تقویت انگیزه‌های خلاقیت و نوآوری در استادان و دانشجویان و تشـویق و پرورش آن (۶۸)، رقابت سالم، نظام تشویق و پاداش معنوی، نظام ارزیابی نامحسوس و مطابق شـأن؛ اسـتفاده هوشـمندانه، و مبتکرانـه روش‌هـای مختلف تدریس (۶۹).

شایستگی‌های رفتاری

رفتار اعتقادی (مؤمن، دارای بصیرت دینی، مطیع ولایـت مطلـق فقیـه، عامل به احکام، تکلیف‌گرا و حافظ حدود الهی و مروج دین و بصیرت دینـی، حلال و حرام الهی را رعایت کردن، حضور و مشـارکت فعـال در اجتماعـات دینی و انقلابی، معروف‌ها و منکرها را عالمانه و منطقی تبیین کردن، تبیـین، ترویج و نشر اندیشه‌های ولی فقیه خاصه در باب علـم و مرجعیـت علمـی، و جلوگیری و افشای انحرافـات)؛ رفتـار جهـادی در علـم و مـدیریت (سـخت کوش، برخوردار از روحیه تکلیف محوری، ایثار و شهادت‌طلبی، ظلم‌سـتیزی، دفاع از حق، شجاع و خطرپذیر، مقاوم، صبور، شجاع، خستگی‌ناپذیر، ایثارگر، مخلص، متوکل، پـرتلاش و کـم‌هزینـه، مقـاوم، سـازش‌ناپـذیر، افشـاگری و روشنگری علیه فساد و تجاوز و ظلم، توطئه، مکر و فریب شـیطان، منـافقین، طاغوت و نظام سلطه و تحمل سختی‌هـا و مشـکلات ایـن مسـیر)، سـلوک اخلاقی) الگو در صفات و فضایل اخلاقی و مبرا از آلودگی‌ها و رذایل نفسـانی، منضبط و قانون‌گرا، متعهد به حقوق دیگران و دارای قدرت تأثیرگذاری مثبت بر دیگران، صادق و درستکار بودن، فروتن و متواضـع و بردبـار بـودن)، رفتـار انقلابی (آرمان‌خواه، اصلاح‌طلب، عدالت‌خواه، واقع‌بـین، خـلاق، مبتکـر، بـن بست شکن و تحول‌خـواه، رصـد، تحلیـل و ارزیـابی آگاهانـه و هوشـمندانه تحولات انقلاب اسلا می، تلاش برای برای تحقق ارزش‌های انقلا بی در نهـاد مقدس و جامعـه، بصـیر بـودن «(هوشـمند، حـق‌شـناس، دشـمن‌شـناس، جریان‌شناس، تاریخ‌شناس، فتنه‌شناس و عبرت‌آموز)» و دفـاع از آرمـان‌هـا، اهداف کلا ن و جهت‌گیری‌های اصلی انقلاب)، رفتار معنـوی (دارای سـلوک معنوی و رفتار برگرفته از تعالیم دینی و مذهبی، داشتن انگیزه الهی، تعلـیم و تربیت و تعلم را عبادت دانستن)، سلامت روانی (اهل فکر و اندیشه، دارای روحیه تحولی و نوشوندگی، خلاق، به اثبات در رفتار، منطقـی دارای روحیـه نشاط، امید و مثبت‌نگری واقع‌بینانه، نقاد و نقدپـذیر و نداشـتن آسـیب‌هـای روان‌شناختی): رفتار علمی و تخصصی) کارامد، آگاه به دانـش‌هـای نـوین در حوزه‌های تخصصی مربوطه، پر تلاش و اهـل فراگیـری مسـتمر، علاقـه بـه مطالعه و یادگیری، حرف و فکر نو داشتن، داشـتن قـدرت تجزیـه و تحلیـل وبرخورداری از تفکر خلاق و تفکر انتقادی، اشتیاق به وجود آوردن، هـدایت کردن و مشاوره)، سلامت جسمی (کسب، حفظ و ارتقای سلامت و مراقبـت از آسیب‌ها و به‌ویژه تهدیدات شغلی و ایمنی، ورزیده، سالم، دارای استقامت و قدرت بدنی در حد مورد نیاز برای تصدی مسـئولیت‌هـای محولـه)، رفتـار اجتماعی (اوضاع و احوال مسلمانان و جامعه اسـلامی را دیـده بـانی کـردن، رابطه سالم برقرار کردن، اشتیاق به ایجاد و دوام و تعمیق دوستی، سرنوشت اسلام و جامعه اسلا می را بر سرنوشـت خـود مقـدم داشـتن و تـرجیح دادن، حضور و فعالیت در تلاش‌های عام‌المنفعه)، سبک زندگی اسـلامی - ایرانـی (تعاملات براساس اخوت ایمانی، انفاق و احسـان بـی‌منـت بـه نیازمنـدان و مسـتمندان جامعـه، و همنشـینی بـا آنـان، بـی‌اعتنـا نبـودن نسـبت بـه ناهنجاری‌های اعتقادی، اخلاقی و رفتاری جامعه)؛

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

شایستگی‌ها در حوزه الگو بودن و الهام‌بخشی

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

شایستگی‌های استثنایی و نخبگانی

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

شایستگی‌ها در حوزه فراملی و بین‌المللی

برخورداری از تفکر استراتژیک شناخت و بهره‌برداری بهینه از فرصت‌های فراملی و بین‌المللی، توانایی مدیریت روابط بین‌المللی؛ پذیرش 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 طراز بین‌المللی (توانایی لازم برای مدیریت پروژه‌های پژوهشی بین‌المللی)، مهارت نگارش و انتشار آکادمیک با رعایت استانداردهای بین‌المللی؛ توانایی استفاده بهینه از ابزار ارتباطی جدید و در دسترس و مدیریت شبکه‌های ارتباطی؛ مهارت مذاکره و حل و فصل تعارضات و اختلافات؛ آشنایی با شیوه‌ها و فنون مذاکره بین‌المللی، توافق و مصالحه باشناسایی مسائل مشترک و 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 توانایی هم نوایی 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 توانایی تحمل نقد خود در سطح بین‌المللی، و تفکر تحلیلی نظیر پیش‌بینی مسائل در سطح بین‌المللی؛ ارتباط با نهادهای فعال بین‌المللی نظیر سازمان جهانی بهداشت(۷۳، ۷۴) ...

اشاره‌ای به شایستگی‌های استادان از منظر دانشجویان

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

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

"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: "تسلط بر موضوع درسی"، "قدرت بیان و انتقال مطالب آموزشی"،"حفظ شخصیت دانشجو و احترام به وی"، "داشتن سعه صدر و حسن خلق"، و "وجدان کاری و حس مسئولیت" (۷۸)..

استخراج معیارهای مناسب برای استاد شایسته، از منظر اسناد فرادستی

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

الف- محورهای کلان

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

ب- معیارهای اختصاصی(تعهد؛ تخصص و مهارت‌محوری؛ 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. اخلاق‌محوری
۳. عدالت‌محوری
۴. حق‌محوری
۵. حفظ و ارتقای کرامت
۶. ارائه آموزش، پژوهش، مراقبت و خدمت مبتنی بر ارزش‌های انسانی و اسلامی
۷. مسئولیت‌شناسی و پاسخگویی (در عموم وظایف)
۸. تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص
۹. شایسته‌محوری و کسب شایستگی‌ها در حوزه علم و فناوری سلامت و مراقبت‌ها و خدمات
۱۰. قانون‌گرایی، اشاعه فرهنگ مسئولیت‌پذیری اداری و اجتماعی
۱۱. وجدان‌کاری، انضباط اجتماعی، فرهنگ خودکنترلی، امانت‌داری، صرفه‌جویی، ساده‌زیستی و حفظ بیت‌المال

- **معیارهای محور تخصص و مهارت محوری**

۱. برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری و دارای مدارک تحصیلی معتبر
۲. ارتقای مستمر دانش و مهارت‌های تخصص
۳. داشتن و ترویج خلاقیت و نوآوری
۴. دانش‌افزایی
۵. آزاداندیشی و نظریه‌پردازی
۶. مشارکت و تقویت فعالیت‌های برنامه‌ریزی، نظارت، ارزیابی، اعتبارسنجی و رتبه‌بندی در حوزه‌های علم و فناوری.

- **معیارهای محور نقش‌ها و مسئولیت‌های فرهنگی - تربیتی**

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

- **معیارهای محور صلاحیت‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی**

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

- **معیارهای محور تعاملات و ارتباطات**

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

- **معیارهای محور الزامات آموزشی و پژوهشی**

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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

برای دستیابی به اهداف آموزش عالی سلامت، از طریق ارتقای نظام جذب استاد، معیارهای بالا که از اسناد بالادست استنباط شده‌اند، راهگشا خواهند بود. معیارهای مشابه در مطالعه محمدرضا زارع بنادکوکی 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، به‌دست آمده است. داده‌های تجربی در این مطالعات اندک بوده است. گری سوتکین[1] و همکارانش در یک مقاله مروری اخیر این ویژگی‌ها را در ۴۹ موضوع خوشه‌بندی و در سه دسته گسترده طبقه‌بندی نموده‌اند: پزشک، معلم و انسان (۸۰). وجوه مشترک این مطالعه مروری با برگیری از ۶۸ مطالعه و از میان ۴۸۰ گزاره توصیفی راجع به مشخصات یک معلم خوب بالینی، در ۵ محور زیرشناسایی و مورد تأکید قرار گرفته است:

۱. دانش طبی/ بالینی[2]: کسب اطلاعات بیومدیکال برای ارتقای مهارت‌های بالینی و مثمر ثمر ساختن راندهای بالینی، شرط لازم و کافی برای یک معلم خوب بالینی است.

۲. مهارت‌های بالینی و فنی و استدلال بالینی[3]: طبیب متبحر باید بتواند پروسیجرهای خاصی را انجام دهد و معلم خوب می‌داند که آموزش مهارت‌های ساده نظیر پونکسیون لومبر و کاتتریزاسیون مهم است.

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

۴. مهارت‌های ارتباطی: مهارت‌های خوب گوش دادن و خوب صحبت کردن، به استادان بالینی اجازه می‌دهد مشارکت فعال دانشجویان را فراهم سازند، برقراری رابطه با آنان را تسهیل نمایند، سئوالات را با دقت پاسخ گویند، و بدون تهدید از آنان سئوال 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[4] تقسیم کرده‌اند. متقاضیان هیئت علمی در ویژگی‌های شناختی[5] (مهارت‌های علمی و دانشگاهی[6]، دانش موضوعی[7]، و دانش‌آموزشی[8]) و ویژگی‌های غیرشناختی[9] (مهارت‌های بین فردی[10]، شخصیت[11]، و خلاقیت[12])، با یکدیگر تفاوت دارند (۸۲-۸۱). برای مسئولین جذب، جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در بخش ویژگی‌های شناختی، از سوابق تحصیلی دانشگاهی یا دبیرستانی و یا آزمون‌های دانشگاهی در موضوع تحصیلی و مهارت‌های مورد نظر، نسبتاً آسان است (۸۳). بالعکس ارزیابی ویژگی‌های غیرشناختی به صورت منصفانه، معتبر و قابل پیش‌بینی، (عینی‌تر و کمتر در معرض تورش مصاحبه‌کنندگان) و کارآمد (از نظر زمان و هزینه) دشوار است. این ویژگی‌ها را می‌توان در همان مراحل ابتدایی آموزش و تجارب مقدماتی حرفه‌ای دنبال کرد (۸۴). مطالعات بعدی نشان داده است که در زمان انتخاب اولیه استاد این روش‌ها از نظر روش‌شناسی چالش‌برانگیز و از نظر زمانی وقت‌گیر هستند و رابطه این نوع روش‌های گزینش با کارآمدی بعدی استاد، ضعیف است (۸۵). کلاسن[13] و همکاران در یک مقاله اخیر، ضمن مرور و نقد روش‌های قبلی، برای ارزیابی ویژگی‌های غیرشناختی در سایر ساحات حرفه‌ای (نظیر تجارت یا آموزش پزشکی)، یک شیوه جدید ارائه نموده‌اند (۸۶). آن‌ها شیوه خود را برای متقاضیان شرکت در آموزش‌های قبل از استخدام و بدو ورود هیئت علمی و ارتقای محیط کار هیئت علمی[14]، یک غربالگری قابل اعتماد، معتبر، عادلانه و کارآمد توصیف نموده‌اند که شامل ۳ مرحله است:

1. Gary Sutkin
2. Medical/clinical knowledge
3. Clinical and technical skills/competence, clinical reasoning
4. Cognitive and noncognitive
5. Cognitive attributes
6. Academic ability
7. Subject knowledge
8. Pedagogical knowledge
9. Non-cognitive attributes
10. Interpersonal skills
11. Personality
12. Motivation
13. Robert M. Klassen
14. Teacher workforce

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

۱. بررسی‌های صلاحیت به صورت آنلاین (به عنوان مثال، بررسی مدارک تحصیلی)
۲. تست غربالگری آنلاین برای ارزیابی مناسب بودن داوطلبان برای برنامه آموزشی مورد نظر
۳. دعوت به یک مصاحبه حضوری برای ارزیابی ویژگی‌های مختلف و جنبه‌های مختلف جذب

آن‌ها بر اهمیت عوامل فرهنگی در فرایند جذب هیئت علمی تأکید نموده‌اند.

سوتکین و همکاران در یک مقاله مروری ویژگی‌های تدریس بالینی مطلوب را بررسی نموده‌اند. آن‌ها خاطرنشان ساخته‌اند که "آموزش بالینی عالی" چندوجهی و فراتر از یک آموزش عادی است. از مشخصات این آموزش تشویق کردن، الهام‌بخشی، حمایت کردن، درگیر نمودن فعال و برقراری ارتباط مؤثر با دانشجویان[1] است (۸۷). این عوامل برانگیزاننده نوعی تحریک عاطفی[2] در دانشجویان است. این نویسندگان نیز بر ابعاد غیرشناختی و همچنین دانش و مهارت‌های مرتبط با تدریس مؤثر[3] برای استادان بالینی آینده تأکید نموده اند. نویسندگان این مقاله مروری نسبت به تأثیرپذیری دانشجویان از شخصیت صبور، و با فضیلت استادان اطمینان داشته‌اند، اما این سئوال مهم را برانگیخته‌اند که آیا این فضایل معلمان بالینی به دانشجویان در کسب مهارت‌های پیچیده مورد نیاز برای مراقبت‌های بالینی کمک می‌کند؟ آن‌ها از شیوه به‌کارگیری ابزار معتبر(روش‌های کیفی[4]) برای ارزیابی تأثیر این رفتارهای تدریس بر قابلیت‌ها و مهارت‌های دانشجویان حمایت نموده‌اند. در مطالعه مروری فوق به‌طور خلاصه سه گروه از ویژگی‌های استاد خوب بالینی به شرح زیر خلاصه شده است:

ویژگی‌های استاد خوب بالینی

الف- حوزه طبابت بالینی

- برخورداری از دانش پزشکی/بالینی
- برخورداری از مهارت‌های بالینی و فنی و استدلال بالینی
- اثبات اشتیاق و علاقمندی به طب
- الگوی ارتباط خوب بین پزشک و بیمار
- به نمایش گذاشتن حرفه‌ای بودن[5]
- دانش‌پژوهی[6]
- ارزش قائل شدن برای کار گروهی و مهارت‌های جمعی
- مجرب بودن
- داشتن مهارت‌های رهبری و مدیریت
- پذیرفتن عرصه‌های عدم اطمینان در طب[7]

ب- حوزه معلمی

- ایجاد ارتباط صمیمی‌با دانشجویان و محیط یادگیری حمایتی
- نشان دادن اشتیاق و علاقه به تدریس
- در دسترس بودن برای دانشجویان
- ارائه توضیحات مؤثر، پاسخ به سئوالات و اعتراضات
- ارائه بازخورد (فیدبک) و ارزیابی مؤثر
- برقراری ارتباط سازمان‌یافته و هدفمند
- آشنایی با دانش، مهارت، شیوه‌ها و اصول تدریس و به‌کارگیری آن‌ها
- ایجاد انگیزه و علاقه به یادگیری در دانشجویان
- تشویق و تحریک دانشجویان به فکر کردن
- تشویق دانشجویان به درگیر شدن فعال در کارهای بالینی
- توجه فردی به دانشجویان (برای حل مشکلات فردی آنان)
- تعهد داشتن به ارتقای مستمر تدریس
- مشارکت دادن فعال دانشجویان (در فعالیت‌های آموزشی)
- ارزیابی دانشجویان و فراگیران
- استفاده از مهارت‌های پرسشگری
- تشویق فراگیران به تمرین و ارزیابی
- آموزش حرفه‌ای‌گری
- پویا بودن، تشویق‌کننده و مشارکت‌دهنده[8]
- تأکید بر مشاهده[9]

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 وثوق بودن
- خردمند، عاقل، بانزاکت و عادل بودن[10]
- احترام به فرهنگ و آداب متفاوت دیگران
- در نظر گرفتن و احترام به دیدگاه‌های دیگران
- دارای صبر و حلم
- برقراری تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای

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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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

بحث

از نظر قرآن مجید، سنت خداوند متعال بر این است که شایستگان زمام امور را به دست بگیرند،زیرا مسئولیت‌ها امانات الهی هستند. ارتقا نظام انتخاب، استادان متناسب با ارزش‌های اسلامی، اخلاق پزشکی و آداب حرفه‌ای، یکی از 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 نگاهی تلفیقی و تحلیلی چندعاملی، به پیشنهاداتی راهبردی و کاربردی برای ارتقای نظام انتخاب استاد در آموزش عالی سلامت، منتهی می‌شود.

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

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

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

بسیاری از مسائل فوق، در کارکردمحوری جذب و استخدام و تعیین معیارهای مناسب برای انتخاب و گزینش اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها، ریشه دارد و ارتقای آن‌ها نیز مرهون ارتقای همین کارکردمحوری است.

ادامه این تحلیل با طرح بیست پرسش کلیدی و شرح و تفصیل آن‌ها پیگیری می‌شود.

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

نتیجه‌گیری

همه‌جانبه‌نگری در تربیت و انتخاب معلم شایسته مستلزم روشی نظام‌مند و متناسب با تحولات است. آراسته شدن به شایستگی‌های والای استادی و معلمی، و حضور کنشگران شایسته از جمله مدرسان با کفایت در مراکز آموزش عالی، موجب شکوفایی، بالندگی، تعالی و پیشرفت می‌شود. تربیت زمانی می‌تواند موفق شود که به پیدایی برخی صفات رفتاری مطلوب در یادگیرنده منجر شود و از آنجا که در تربیت اسلامی رسیدن به توحید و پرورش انسان خداپرست هدف غایی مطرح شده، می‌توان اذعان کرد که نقش اسوه‌ای مربی یا معلم، جایگاه و اهمیت ویژه‌ای دارد. ترویج و نهادینه‌سازی اخلاق و معنویت در نظام آموزش عالی سلامت، در همه شئون، خاصه حوزه استادان و دانشجویان، یک اصل ضروری است. شایسته است این راهبرد مهم و حیاتی به شیوه‌های مناسب، تحکیم و دائماً تعالی یابد. استاد باید در امر آموزش و تربیت و هر دو با هم، فرد الگو و موفقی باشد. بتواند با روش‌های مطلوب، ضمن ارتقای دانش دانشجویان، فرهیختگی لازم برای خوب زیستن و خدمات اجتماعی و به ویژه سلامت را به آن‌ها بیاموزد. محیط دانشگاه و مؤسسات آموزش عالی باید محیط انسان‌های تعالی‌خواه و تعالی‌بخش و فرهیختگی و سلامت کامل، شامل سلامت جسم، روان، اجتماعی و معنوی باشد. هرگاه در هر شرایطی فردی از مسیر سلامت اجتماعی - معنوی خارج شد و یا ضعف‌هایی که بر جامعه دانشگاهی اثر گذار است پیدا کرد، دیگر صلاحیت ماندن در این محیط را نداشته باشد.

Original

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

Mohammad Ali Mohagheghi[1*], Seyed Hasan Emami Razavi[2], Gholam Reza Pourmand[2], Narges Tabrizchi[3], Mohammad Dabir Moghaddam[4], Seyed Jamaleddin Sajjadi Jazi[2], Mohammad Shahedi[5], Hassan Zohoor[5], Seyed Mohsen Forutan[2], Seyed Mohammad Reza Kalantar Motemadi[2], Mohammad Ali Keynejad[6], Bagher Larijani[2], Seyed Ali Reza Marandi[7], Hossein Malekafzali[2]

Abstract

Background: According to General health policies, promotion of teachers to higher degrees or rankings in health educationin 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 promotionof teachers.Although the recruitment of faculty and selection process are based on national guidelines itneeds to be improved. This study examines the selection of the most deserving based on Islamic, cultural and medical ethics criteria and competent membersfor 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, thecompetencies 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 consideded in addition to scierntiffic level.

Keywords: Graduate Medical Education, Medical Education, Medical Faculty

1. *Corrospanding Author: Professor of Tehran University of Medical Sciences & Health Services, Cancer Research Center, Cancer Institute. I.R of Iran
2. Professor and member of the Academy Of Medical Sciences I.R of Iran
3. Assistant professor of community medicine. Academy of Medical Sciences of I.R of Iran
4. Professor of Linguistics, Allameh Tabataba'i University & Permanent Member and Vice-President for Scientific and Research Affairs of the Academy of Persian Language and Literature
5. Permanent Member of Academy of Science of I. R of Iran
6. Professor of Civil Engineering School, Sahand University of Technology
7. Permanent Member & Preesident of Academy of Medical Sciences IR of Iran

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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, Mohammadalizadeh S, Jalili Z, Fattahi Z. Faculty Members' Attitude toward Academic Advising and Counseling and their Viewpoints about Counseling Duties. Iranian Journal of Medical Education. 2008; 8(1) :7-14. [In Persian]
3. Seyfoddin Asl AA, Saghafi F, Zolfagharzade MM, Hamidi M. Comparing the performance of the Ministry of Health and Medical Education and Ministry of Science, Research and Technology in Iran by Key Indicators of Research in Healthcare Sector with Fuzzy Delphi. Journal of Technology Development Management 2015; 3(1): 51-74. [In Persian]
4. Abaabaaf Z , Faraasatkhaah M, Ghoddoosi F. Teaching Competencies from the Perspective of a Group of Educational Activists: Commonalities and Differences. Quarterly Journal of Education 2020; 36(1): 83-105. [In Persian]
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. Farasatkhah 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 ompetence. 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, Ferasatkhah 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, Farasatkhah 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 [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. Farasatkhah 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

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

for achieving the academic mission: A reflection from the perceptions and expectations of doctoral students. Journal of Innovation and Value Creation 2019; 7(4): 85-104. [In Persian]
38. Salimi G, Shafiei M, Keshavarz F, Heidari E. Evaluating the Engineering Faculty Members' Evaluating the Engineering Faculty Members' Vision: The perspective of Doctoral Students on the Teaching Competency Position. Curriculum Researches 2018; 7(2): 43-66. [In Persian]
39. Jordan C, Doherty WJ, Webb R, Cook N, Dubrow G, Mendenhall TJ. Competency-Based Faculty Development in Community-Engaged Scholarship: A Diffusion of Innovation Approach. J High Educ Outreach Engagem 2012; 16(1): 65- 95.
40. Klein CJ, Fowles ER. An Investigation of nursing competence and the competency outcomes performance assessment curricular approach: Senior student's self-reported perceptions. J Prof Nurs 2009; 25(2):109-21.
41. Mohebzadegan Y, Pardakhtchi MH, Ghahramani M, Farasatkhah 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 Administers (In Based of Imam'Sahifeh): Grounded Theory Approach. Master Dissertaion, Tehran: Tarbiat Modares University; 2008. [In Persian]
46. Emami MH, Pezeshki MZ. Holistic View in Medicine. Iranian Journal of Medical Education 2001; 1(3) :7-15. [In Persian]
47. Rose L. Interprofessional collaboration in the ICU: how to define? Nurs Crit Care 2011; 16: 5-10.
48. Accreditation Council for Graduate Medical Education . ACGME Outcome Project. 2005. Available at: www.acgme.org/Outcomes.
49. Amini B, Keshmiri F, Soltani Arabshahi K, Shirazi M. Development and validation of the inter-professional collaborator communication skill core competencies. Razi Journal of Medical Sciences 2014; 21(118): 32-40. [In Persian]
50. Lechermerier J, Fassnact M. How do performance feedback characteristics influence recipients' reactions? A state-of-the-art review on feedback source, timing, and valence effects. Manage Rev Quart Springer 2018; 68(2): 145–193.
51. Amini M, Najafipour S, Torkan N, Ebrahimi Nejad F. Correlation between Educational Performance and Communication Skills of Jahrom Medical Teachers. JBUMS 2010; 12(5): 100-105. [In Persian]
52. Yazdani E, Soleimanpouromran 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. Measurig Competency Model for Managers in the Health Sector (Structural Equation Modeling Approach). J Mazandaran Univ Med Sci 2014; 23(109): 104-113. [In Persian]
55. Razaghi M. Norm finding Measures of Managers' Competencies. Master Dissertaion, Tehran: Institute for Management and Planning studies; 2007. [In Persian]
56. Dehghani Soltani M, Ale Taha H, Ghahri Shirin Abadi E, Taheri H. Identifying the Factors Affecting the Iranian-Islamic Manager's Competencies in Public Organizations. Journal of Management Improvement 2015; 9(2): 97-120. [In Persian]
57. Noorshahi N. Nessecery Competencies for University Presidents and their Relative Importance from Iranian Higher Education Experts Points of View. IRPHE 2008; 14(2): 27-48. [In Persian]
58. Lotfi H, jafari P, Arasteh H. A Model for Developing Spiritual Leadership in College Students (Case: Islamic Azad University, Science Research Branch of Tehran). Research on Educational Leadership and Management 2018; 4(15): 2. [In Persian]
59. Ghroneh D, Mirkamali M, Bazargan A, Kharrazi K. Conceptual Framework of Professional Development of Faculty Members in Tehran University. Iranian Higher Education 2014; 6(2): 51-82. [In Persian]
60. 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. Motallebifard A, Navehebrahim A, Mohsenzadeh F. Recognizing professional and ethical indicators in . Ethics in science and Technology 2012; 6(4): 9-17. [In Persian]
73. Bahadori M, Aghighi Y, Mohagheghi MA. A Memorial to Dr. Alireza Yalda. Iranian Journal of Culture and Health Promotion 2018; 1(1): 75-82. [In Persian]
74. Nazarzadeh Zare M, Pourkarimi J, Abili K, Zaker Salehi G. Presenting a Pattern for Faculty Members' Competency in the International Engagements: a Phenomenological Study. Journal of Science and

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]

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 Scinces 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(l1): 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/

[Downloaded from ijhp.ir on 2026-11-17]