

بکارگیری مدل مماسی در نیازسنجی فعالیت‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی البرز

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۱/۵/۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۱۰/۴

چکیده

سارا اسمعیل‌زاده ساعیه^{۱*}، محمد
نوری‌سپهر^۲، توران بهرامی^۳ و محمد
رجبی^۴

^۱ دانشجوی دکتری بهداشت باروری، مربی
گروه مامایی دانشگاه علوم پزشکی البرز،
البرز، کرج
^۲ دانشیار گروه بهداشت محیط دانشگاه
علوم پزشکی البرز، البرز، کرج
^۳ کارشناسی ارشد پرستاری، مربی گروه
پرستاری دانشگاه علوم پزشکی البرز، البرز،
کرج
^۴ دانشجوی دکتری مکانیک دانشگاه علوم
پزشکی تهران، تهران، ایران

مقدمه: طرح‌ریزی و اجرای پروژه‌های نیازسنجی آموزشی در هر سطحی مستلزم پیروی از یک طرح و مدل مشخص است. مدل‌ها به درک یک مشکل در یک بستر مشخص کمک می‌کنند. مدل مماسی تلفیقی از مدل‌های موجود در زمینه نیازسنجی آموزشی است که جامعیت کافی از نظر گردآوری اطلاعات، بررسی مستندات و سوابق موجود را دارا می‌باشد. این مطالعه با هدف بکارگیری مدل مماسی در ارزیابی نیازسنجی حیطه‌های هفت گانه وظایف اعضای هیأت علمی دانشگاه علوم پزشکی البرز در سال ۱۳۸۹ انجام گردید.

روش‌ها: مطالعه حاضر توصیفی - مقطعی بوده و روش اجرای این پژوهش براساس مدل مماسی است که در بین ۳۴ نفر عضو هیأت علمی و آموزشی دانشگاه علوم پزشکی البرز در سال ۱۳۸۹ انجام گرفته است.

نتایج: بیش‌ترین اهمیت به حیطه پژوهش تعلق داشت و گویه مقاله نویسی به زبان انگلیسی بیش‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده بود. درحیطه توسعه فردی که رتبه دوم را داشت گویه آشنایی بانرم افزار SPSS بیش‌ترین فراوانی را به خود اختصاص داده بود.

بحث: باتوجه به نتایج حاصله بنظر می‌رسد از آنجا که تاکید دانشگاه‌ها بر ارائه نتایج فعالیت‌های پژوهشی در قالب مقالات علمی پژوهشی است و اساتید محترم ضرورت مقاله نویسی را بیش‌تر متذکر شده‌اند، لذا پیشنهاد می‌گردد با اولویت قراردادن این حیطه راهبردهایی جهت توانمندسازی اساتید مد نظر قرارگیرد.

کلمات کلیدی: هیأت علمی، مدل مماسی، نیازسنجی

* نویسنده مسئول: دانشجوی دکتری
بهداشت باروری، مربی گروه مامایی دانشگاه
علوم پزشکی البرز، کرج
۰۲۶ - ۳۴۳۰۲۷۴۷
E-mail: esmaelzadeh1360@gmail.com

مقدمه

اولین گام توسعه منابع انسانی جهت بهبود عملکرد در دانشگاه‌ها، شناسایی صحیح و دقیق نیازهای آموزشی می‌باشد.^۱ از آنجا که اعضای هیأت علمی، مهم‌ترین سرمایه هر مؤسسه آموزش عالی محسوب می‌شوند توانمندسازی اعضای هیأت علمی در زمینه روش‌های تدریس، دانش پژوهی و رهبری سبب می‌گردد رسالت‌ها و اهداف وسیع مؤسسه آموزشی نیز تحقق یابد.^۲ طرح‌ریزی و اجرای پروژه‌های نیازسنجی آموزشی در هر سطحی مستلزم پیروی از یک طرح و مدل مشخص است. انتخاب یا طراحی و تدوین مدل نیازسنجی می‌تواند باعث تسهیل و افزایش دقت و اعتبار فرآیند نیازسنجی شود.^۳ مدل‌ها به درک یک مشکل در یک بستر مشخص کمک می‌کند، یک مدل مناسب باید هدف، قلمرو، روش‌ها و

رویه‌های اجرایی و سایر ابعاد لازم جهت انجام یک پروژه نیازسنجی آموزشی را مشخص و معین کند.^۴ مدل مماسی تلفیقی از مدل‌های موجود در زمینه نیازسنجی آموزشی بوده و جامعیت کافی از نظر گردآوری اطلاعات، بررسی مستندات و سوابق موجود را دارا می‌باشد.^۵

در نیمه اول قرن بیستم، تجربه درآموزش جزئی از تجربه کاری مدرس قلمداد می‌شد و اگر عضو هیأت علمی دانش آن رشته را فرا می‌گرفت به منزله آن بود که نحوه تدریس آن را نیز می‌داند. بنا براین، اعضای هیأت علمی که در دانشگاه‌ها به کار گرفته می‌شدند، آموزش تخصصی تدریس دریافت نمی‌کردند. آیا اساتید با تسلط علمی بیش‌تر و سواد بالاتر، نحوه تدریس بهتر و مؤثرتری دارند یا نه؟ در پاسخ به این سؤال، پژوهشی در دانشگاه علوم پزشکی تبریز انجام

بررسی الزامات درون سازمانی (تحولات سازمانی)

انجام نیازسنجی آموزشی بطور علمی و دقیق مستلزم استفاده از منابع مختلف اطلاعاتی و تحلیل درست آن‌ها می‌باشد. یکی از مهم‌ترین منابع مورد نیاز، نظرات مسئول آموزش مداوم، معاونت آموزشی، مسئول دفتر توسعه و برنامه ریزی آموزش پزشکی دانشکده، مدیران گروه‌ها و مستندات سازمانی از جمله مأموریت‌ها اهداف کلی و فرعی، راهبردها و شناخت سامانه آموزشی سازمان و تبیین نقاط قوت، ضعف، تهدیدات و فرصت‌های آن می‌باشد.

ضرورت نیازسنجی آموزشی در سازمان

معمولاً اعضای هیأت علمی دانشکده های علوم پزشکی، پس از اخذ مدرک تحصیلی، به تدریس مشغول می‌شوند حال آن که بسیاری از آنان با روش‌های تدریس، برنامه ریزی و ارزیابی آموزشی آشنایی کافی نداشته و پژوهش را تجربه نکرده‌اند. همچنین با توجه به سرعت تغییرات و تحولات محیط سازمان‌ها شناسایی نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی در راستای به روز نمودن دانش و آموخته های آنان امری ضروری و اجتناب‌ناپذیر است.

تعریف محدوده تحقیق

در این مرحله با توجه به اهداف و امکانات و شرایط موجود، حیطه پژوهش یا به عبارتی دایره نفوذ تحقیق مشخص و تعریف گردید که در پژوهش حاضر کلیه اعضای هیأت علمی و آموزشی رسمی، پیمانی، بورس دانشگاه علوم پزشکی البرز را در سال ۱۳۸۹ شامل می‌گردید (جمعاً ۳۴ نفر).

تشکیل جلسات توجیهی

به منظور فراهم نمودن زمینه اجرای طرح، جلسات توجیهی با حضور مسئول آموزش مداوم، معاونت آموزشی، مسئول دفتر مطالعات توسعه و آموزش پزشکی دانشکده، مدیران گروه‌ها و پژوهشگر صورت گرفت.

شناسایی و تعیین همکاران نیازسنجی

در این مرحله کارشناسان متبحر در زمینه پژوهش و مسئول آموزش مداوم، معاونت آموزشی، مسئول دفتر مطالعات توسعه و

شد و نشان داد که تسلط علمی اساتید در بهبود نحوه تدریس مؤثر نبوده است و برعکس).^۶

معاونت آموزشی و امور دانشگاهی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، در بهمن ۱۳۸۲، طیف گسترده وظایف عضو هیأت علمی را در هفت حیطه آموزش، تحقیق و پژوهش، فرهنگی، توسعه فردی، فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی، ارائه خدمات درمانی و ارتقای سلامت و فعالیت‌های تخصصی در خارج از دانشگاه تصویب نمود. نیازسنجی سبب می‌گردد اهداف دوره طوری تنظیم شود که بیش‌ترین ارتباط را با فعالیت‌های شرکت‌کنندگان داشته باشد. نیازسنجی‌های انجام شده در این زمینه از لحاظ وسعت و هدف متفاوت بوده و طیف آن از بررسی نیازهای اختصاصی در زمینه پژوهش یا آموزش تا نیازهای اختصاصی مرتبط با رشته اعضای هیأت علمی می‌باشد.^۷ برنامه‌های آموزشی متنوعی برای توانمندسازی اعضای هیأت علمی می‌تواند طراحی گردد از قبیل: کارگاه، سمینار، کنفرانس از راه دور، دوره های کوتاه مدت، رسانه‌های الکترونیکی، فرصت مطالعاتی و دوره های خودآموز. در طراحی و برگزاری دوره باید توجه داشت دوره‌هایی مؤثر واقع می‌شوند که در آنها از یادگیری مبتنی بر تجربه استفاده و بازخورد داده شود.

همچنین توصیه شده با وجودی که توانمندسازی اعضای هیأت علمی یک فرایند فردی است برای آن یک رویکرد چند جانبه به کار گرفته شود.^۸ لذا بر آن شدیم تا با تعیین نیازهای اعضای هیأت علمی براساس مدل مماسی در دانشگاه علوم پزشکی البرز و اولویت‌بندی آنها برنامه‌هایی را جهت توانمندسازی اعضاء مدنظر قرار دهیم.

روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه نیازسنجی است که به صورت توصیفی - مقطعی انجام گرفت. روش اجرای این پژوهش براساس مدل مماسی و براساس فرایند ذیل صورت گرفت.

بررسی الزامات برون سازمانی (قانونی و فناوری)

از آنجایی که اعضای هیأت علمی، مهم‌ترین سرمایه هر مؤسسه آموزش عالی محسوب می‌شوند، توانمندسازی اعضای هیأت علمی در زمینه روش‌های تدریس، دانش پژوهی و رهبری سبب می‌گردد رسالت‌ها و اهداف وسیع مؤسسه آموزشی نیز تحقق یابد.

اعضا درخواست گردید به ترتیب اولویت از نمره ۱ تا ۲۰ را در مقابل هر گویه نمره‌گذاری کرده و نمرات بسته به اهمیت به صورت (۱-۵ بی‌اهمیت)، (۶-۱۰ کم‌اهمیت)، (۱۱-۱۵ مهم)، (۱۶-۲۰ بسیار مهم) تقسیم‌بندی گردید.

پس از طراحی پرسشنامه‌ها در بین کلیه اعضای هیأت علمی و آموزشی و بورسیه در طی روزهای متوالی بسته به حضور فرد در دانشکده توزیع گردید و از اعضا درخواست شد پرسشنامه را پس از تکمیل به مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی تحویل دهند. پرسشنامه‌های طراحی شده به روش خودگزارش‌دهی تکمیل گردیدند.

روش تجزیه و تحلیل اطلاعات

پس از گردآوری اطلاعات با استفاده از برنامه نرم افزاری SPSS v16 تجزیه و تحلیل داده‌ها انجام شد و از آمار توصیفی شامل فراوانی، فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار جهت توصیف اطلاعات افراد مورد پژوهش و نیازسنجی اعضا استفاده گردید.

نحوه رعایت نکات اخلاقی

- کسب اجازه از ریاست محترم دانشگاه علوم پزشکی البرز
- کسب معرفی‌نامه از کمیته اخلاق
- محرمانه بودن اسامی شرکت‌کنندگان و اطلاعات مربوطه
- اعلام نتایج حاصل از پژوهش به اعضای مورد پژوهش
- رعایت اصول اخلاقی در استفاده از کلیه منابع و تحقیقات

نتایج

دانشگاه علوم پزشکی البرز دارای ۳۴ نفر عضو هیئت علمی و آموزشی رسمی، پیمانی، قراردادی و بورسیه مشغول به خدمت در سال ۱۳۸۹ بوده که ۲۶/۵ درصد کم‌تر و مساوی ۳۰ سال، ۳۵/۳ بین ۳۱ تا ۴۱ سال، ۳۸/۲ درصد ۴۲ تا ۵۲ سال بودند، ۴۸/۵ درصد دارای سطح تحصیلات فوق لیسانس، ۱۷/۶٪ (PhD)، ۱۷/۶٪ متخصص بهداشت حرفه‌ای، محیط، خانواده، هوشبری، اتاق عمل و فوریت‌ها مشغول به فعالیت می‌باشند. ۳۵/۳٪ مربی، ۴۷/۱ درصد استادیار،

آموزش پزشکی دانشگاه و مدیران گروه‌ها پژوهشگر را در شناسایی بهتر قلمرو پژوهش و نیازهای آموزشی همکاری کردند.

تجزیه وظایف شغلی

باتوجه به قوانین درونی و نظرات شورای برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی البرز تجزیه وظایف اعضای هیأت علمی در ۷ حیطه تعیین شده معاونت آموزشی و امور دانشگاهی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تعریف گردید.

طراحی پرسشنامه

پرسشنامه حاضر بر مبنای مدل تلفیقی (مماس) که نام این مدل برگرفته از نام اعضای گروه پژوهشی نیازسنجی آموزشی مرکز پژوهش‌های کاربردی مدیریت دانشگاه تهران بوده و توسط دکتر داود مجتهد، دکتر عبدالمحمد مهدوی ایلی و فریبا خالقی سروش با توجه به تجارب این گروه در انجام نیازسنجی آموزشی در سایر سازمان‌ها که پاسخگوی الزامات خارجی و داخلی در شرایط متحول کنونی باشد طراحی شده است که با استفاده از نظرات مسئول آموزش مداوم، معاونت آموزشی، مسئول دفتر مطالعات توسعه و آموزش پزشکی دانشکده، مدیران گروه‌ها و مستندات سازمانی از جمله مأموریت‌ها، اهداف کلی و ویژه، راهبردها و شناخت سامانه آموزشی دانشکده و تبیین نقاط قوت، ضعف، تهدیدات و فرصت‌های آن تدوین گردید. اعتبار علمی این ابزار از طریق اعتبار محتوا و توسط ۱۰ نفر از اعضای شورای پژوهشی و اعتماد علمی آن از طریق آزمون آلفا کرونباخ با ضریب ۰/۸۵ تعیین گردید. پرسشنامه در شش حیطه آموزش، تحقیق و پژوهش، توسعه فردی، فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی، ارائه خدمات درمانی و ارتقای سلامت و فعالیت‌های تخصصی در خارج از دانشگاه، که معاونت آموزشی و امور دانشگاهی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تصویب نموده است طراحی گردید. پرسشنامه حاضر دارای ۶ بخش و هر بخش شامل موارد زیر بود: ۱۴ سؤال در قسمت آموزش، ۹ سؤال حیطه پژوهش، ۹ سؤال توسعه فردی، ۵ سؤال فعالیت‌های اجرایی، ۳ سؤال خدمات درمانی و ارتقای سلامت، ۲ سؤال فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه و ارتباط با صنعت و ۱ سؤال باز تحت عنوان سایر موارد را ذکر نمایید، طراحی گردید و از هر یک از

(۱۱/۹±۵/۴)، تصمیم‌گیری (۱۱/۶±۵/۹)

در حیطه خدمات درمانی و ارتقای سلامت میانگین و انحراف معیار اولویت برتر به شرح زیر بود: چگونگی ثبت اطلاعات بیمار، تکمیل مدارک پزشکی (ثبت در رایانه و چگونگی ایجاد بانک اطلاعاتی (۹/۵±۶/۱)

در حیطه فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه میانگین و انحراف معیار اولویت برتر به شرح زیر بود: روش‌های ارتباط با صنعت (۱۰/۲±۶/۴) و در بخش سایر موارد ۶/۷ درصد آشنایی بانرم‌افزارهای اختصاصی هر رشته را نیز جزء موارد ضروری در نظر گرفته بودند.

بحث

پژوهش حاضر جهت تعیین اهمیت و اولویت‌های اعضای هیأت علمی در زمینه نیاز سنجی انجام گردید. حیطه پژوهش دارای بیش‌ترین فراوانی از نظر نیازسنجی بود و مقاله‌نویسی در این حیطه دارای بیش‌ترین اولویت بود، مقاله تحقیقی که بر کار پژوهش اصیل استوار است و به گسترش مرزهای دانش کمک می‌کند، نقش مهمی در امتیازات و ارتقای اعضای هیأت علمی دارد. لذا برگزاری کارگاه‌هایی با این عنوان جهت فراهم آوردن زمینه گسترش تهیه مقاله در اعضای هیأت علمی احساس می‌گردد.

۵/۹٪ دانشیار ۴۴/۱ درصد دارای سابقه کم‌تر از ۱ سال، ۲۶/۵ درصد بین ۵-۱ سال و ۲/۹ درصد دارای سابقه کار بالای ۱۰-۶ سال، ۱۱/۸ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۱/۸ درصد ۱۶-۲۰ سال و ۲/۹ درصد بالای ۲۱ سال. ۱۱/۸٪ بورسیه، ۲۹/۴٪ پیمانی، ۴۱/۲٪ رسمی، ۱۴/۷٪ طرح و تعهدی و ۲/۹ درصد قراردادی بودند. بیش‌ترین اهمیت به حیطه پژوهش اختصاص داشت و میانگین و انحراف معیار سه مورد از اولویت‌های برتر به شرح زیر بود: مقاله نویسی به زبان انگلیسی ۱۷/۳±۳/۹ طراحی و اجرای پژوهش‌های ثانویه (متاآنالیز، مرور سیستماتیک) ۱۶/۳±۴/۸، تجزیه و تحلیل داده‌ها ۱۵/۵±۵/۰۳ (جدول ۱).

در حیطه آموزش میانگین و انحراف معیار سه مورد از اولویت‌های برتر به شرح زیر بود: نحوه پرورش خلاقیت در دانشجویان ۱۴/۶±۴/۵، مشاوره و راهنمایی با دانشجو ۱۳/۶±۵/۵، نوآوری آموزشی ۱۳/۶±۵/۲ درصد (جدول ۲).

در حیطه توسعه فردی میانگین و انحراف معیار سه مورد از اولویت‌های برتر به شرح زیر بود:

آشنایی با نرم افزار spss (۱۶/۵±۵/۴)، مکالمات انگلیسی (۱۶/۲±۵/۳)، آشنایی با نرم‌افزار End note (۱۵/۶±۶/۲).

در حیطه فعالیت‌های اجرایی میانگین و انحراف معیار سه مورد از اولویت‌های برتر به شرح زیر بود:

مدیریت آموزشی (۱۲/۲±۶/۰۴)، مدیریت استراتژیک

جدول ۱. توزیع فراوانی حیطه پژوهش فعالیت‌های هفت گانه اعضای هیأت علمی و آموزشی دانشگاه علوم پزشکی البرز.

| حیطه پژوهش | بی‌اهمیت | کم اهمیت | مهم | بسیار مهم | میانگین ± انحراف معیار | گویه | | | | |
|-----------------------------|----------|----------|-----|-----------|------------------------|--------|---------|------|-----------|------|
| | | | | | | اولویت | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد |
| تجزیه و تحلیل داده‌ها | ۳ | ۸/۸ | ۱ | ۲/۹ | ۹ | ۲۶/۵ | ۲۱ | ۶۱/۸ | ۱۵/۵±۵/۰۳ | |
| مقاله‌نویسی به زبان فارسی | ۱ | ۲/۹ | ۷ | ۲۰/۶ | ۱۲ | ۳۵/۳ | ۱۴ | ۴۱/۲ | ۱۴/۸±۴/۳۳ | |
| مقاله‌نویسی به زبان انگلیسی | ۲ | ۵/۹ | ۰ | ۰ | ۵ | ۱۴/۷ | ۲۷ | ۶۷/۶ | ۱۷/۳±۳/۹ | |
| متاآنالیز | ۳ | ۸/۸ | ۱ | ۲/۹ | ۴ | ۱۱/۸ | ۲۶ | ۷۶/۵ | ۱۶/۳±۴/۸ | |
| روش تحقیق کمی | ۳ | ۸/۸ | ۰ | ۰ | ۱۰ | ۲۹/۴ | ۲۱ | ۶۱/۸ | ۱۵/۵±۵/۰۳ | |
| روش تحقیق کیفی | ۱ | ۲/۹ | ۷ | ۲۰/۶ | ۷ | ۲۰/۶ | ۱۹ | ۵۵/۹ | ۱۵/۲±۴/۵ | |
| برگزاری ژورنال کلاب | ۹ | ۲۶/۵ | ۷ | ۲۰/۶ | ۱۳ | ۳۸/۲ | ۵ | ۱۴/۷ | ۱۱±۵/۳ | |
| جستجو در منابع اطلاعاتی | ۲ | ۵/۹ | ۴ | ۱۱/۸ | ۸ | ۲۳/۵ | ۲۰ | ۵۸/۸ | ۱۵/۴±۴/۴ | |
| اخلاق در پژوهش | ۳ | ۸/۸ | ۵ | ۱۴/۷ | ۱۴ | ۴۱/۲ | ۱۲ | ۳۵/۳ | ۱۳/۷±۵/۲ | |

جدول ۲. توزیع فراوانی حیطه آموزش فعالیتهای هفت گانه اعضای هیأت علمی و آموزشی دانشگاه علوم پزشکی البرز.

| حیطه آموزش | بی اهمیت | کم اهمیت | مهم | بسیار مهم | میانگین \pm انحراف | اولویت | | | | گویه |
|--|----------|----------|-----|-----------|----------------------|---------|------|---------|-----------------|------|
| | | | | | | فراوانی | درصد | فراوانی | درصد | |
| نحوه پرورش یادگیری دانشجویان | ۴ | ۱۱/۸ | ۳ | ۸/۸ | ۱۹ | ۵۵/۹ | ۲۳/۵ | ۸ | ۱۳/۵ \pm ۴/۱۵ | |
| نحوه خودآموزی در دانشجویان | ۶ | ۱۷/۶ | ۲ | ۵/۹ | ۱۴ | ۴۱/۲ | ۳۵/۵ | ۱۲ | ۱۳/۲ \pm ۵/۲ | |
| نحوه پرورش خلاقیت در دانشجویان | ۲ | ۵/۹ | ۵ | ۱۴/۷ | ۱۳ | ۳۸/۲ | ۴۱/۲ | ۱۴ | ۱۴/۶ \pm ۴/۵ | |
| مهارت راهنمایی و مشاوره با دانشجویان | ۳ | ۸/۸ | ۵ | ۱۴/۷ | ۱۸ | ۵۲/۹ | ۲۳/۵ | ۸ | ۱۲/۹ \pm ۴/۰۷ | |
| روش تدریس در عرصه‌های بالینی | ۴ | ۱۱/۸ | ۷ | ۲۰/۶ | ۹ | ۲۶/۵ | ۴۱/۲ | ۱۴ | ۱۲/۸ \pm ۵/۷ | |
| روش تدریس در دروس نظری | ۴ | ۱۱/۸ | ۶ | ۱۷/۶ | ۱۱ | ۳۲/۴ | ۳۸/۲ | ۱۳ | ۱۳/۱۷ \pm ۵/۶ | |
| تهیه طرح درس و برنامه‌ریزی | ۴ | ۱۱/۸ | ۸ | ۲۳/۵ | ۶ | ۱۷/۶ | ۴۴/۱ | ۱۵ | ۱۳/۶ \pm ۵/۵ | |
| ارزشیابی | ۴ | ۱۱/۸ | ۷ | ۲۰/۶ | ۱۱ | ۳۲/۴ | ۳۵/۵ | ۱۲ | ۱۳/۴ \pm ۴/۶ | |
| اخلاق و مقررات حرفه‌ای | ۴ | ۱۱/۸ | ۱۰ | ۲۹/۴ | ۱۱ | ۳۲/۴ | ۲۶/۵ | ۹ | ۱۲/۳ \pm ۵/۱ | |
| آشنایی با دفتر مطالعات و توسعه آموزش پزشکی | ۹ | ۲۶/۵ | ۹ | ۲۶/۵ | ۱۲ | ۳۵/۳ | ۱۱/۸ | ۴ | ۱۰/۰۸ \pm ۴/۹ | |
| نوآوری آموزشی | ۴ | ۱۱/۸ | ۶ | ۱۷/۶ | ۱۰ | ۲۹/۴ | ۴۱/۲ | ۱۴ | ۱۳/۶ \pm ۵/۲ | |
| آموزش مداوم | ۹ | ۲۶/۵ | ۵ | ۱۴/۷ | ۸ | ۲۳/۵ | ۳۵/۵ | ۱۲ | ۱۱/۵ \pm ۶/۳ | |
| گزارشات صبحگاهی | ۸ | ۲۳/۵ | ۱۳ | ۳۸/۲ | ۸ | ۲۳/۵ | ۱۴/۷ | ۵ | ۱۰/۰۸ \pm ۵/۶ | |
| خطاهای پزشکی | ۹ | ۲۶/۵ | ۷ | ۲۰/۶ | ۱۱ | ۳۲/۴ | ۲۰/۶ | ۷ | ۱۰/۴ \pm ۵/۹ | |

می‌گیرد^{۱۰} لذا پرداختن به جنبه‌های مختلف تعلیم و تربیت به منظور توسعه و پیشرفت دانشگاه‌ها توصیه می‌شود و در برنامه‌ریزی و مدیریت دانشکده‌های پزشکی بایستی به تحت‌الشعاع قرار گرفتن این مسئله توجه داشته باشند.

نیازسنجی در حیطه توسعه فردی در دومین اولویت و بیش‌ترین اهمیت به مکالمات انگلیسی و آشنایی با نرم‌افزار spss قرار گرفته بود.

از آنجا که انجام تحقیق و ارائه نتایج آن نیازمند تبهر در زبان انگلیسی و آشنایی با نرم‌افزارهای آماری می‌باشد لذا درحیطه توسعه فردی نیز نیاز به آموزش گسترده‌تر و تکمیلی در این موارد در بین اعضا احساس می‌شود. از جمله مشکلاتی که در انجام فعالیت‌های پژوهشی به چشم می‌خورد کاربرد آمار حیاتی و استفاده از نرم‌افزارهای آماری است که گاهی موجب تأخیر در اجرای فعالیت‌های پژوهشی و ارائه نتایج می‌شود از این‌رو در این موارد نیاز آموزشی بیش‌تری ذکر گردیده است.^{۱۱}

باتوجه به نتایج حاصله به‌نظر می‌رسد از آنجا که تأکید دانشگاه‌ها بر ارائه نتایج فعالیت‌های پژوهشی در قالب مقالات علمی پژوهشی است، اساتید محترم ضرورت مقاله‌نویسی را بیش‌تر متذکر شده‌اند. همچنین جهت رشد و بالندگی اعضای هیأت علمی و تأکید بر نقش تولید علم توسط آنان این نیاز آموزشی در خور توجه است. در مطالعه‌ای با «عنوان بازنگری در شاخص‌های ارزشیابی اعضای هیأت علمی بالینی و ارائه الگوی مناسب ارزشیابی» شاخص‌های فعلی ارزشیابی اعضای هیأت علمی نتوانسته کیفیت کاری و عملکرد آنها را به تصویر بکشد، و وزن کمی به آموزش داده شده و پژوهش شامل مقالات، کتب و... دارای اهمیت و امتیاز زیادی بوده‌اند.^۹

بیش‌ترین دغدغه اعضای هیأت علمی جوان دانشکده‌های پزشکی و دندانپزشکی، پرداختن به امور پژوهشی است در حالی‌که از نظر نیاز به درمان و مراقبت بیماران نیز تحت فشار هستند. تعادل و توازن بین مراقبت بیمار، تعلیم و تربیت و تحقیق با فشار بر ارائه خدمات بیش‌تر و بازنگری در برنامه درسی پزشکی، تحت تأثیر قرار

صورت تخصصی محدود بوده لذا توصیه می‌شود نیازسنجی در هر گروه آموزشی به صورت تخصصی و مجزا انجام گردد تا بدینوسیله ضروریات و مقتضیات اختصاصی هر گروه شناسایی شده و تسهیلات و اولویتهایی جهت توانمندسازی اساتید هر گروه به صورت تخصصی فراهم گردد.

تقدیر و تشکر

پژوهش حاضر طرح مصوب دانشکده علوم پزشکی کرج با کد KUMS/E/5 می‌باشد. پژوهشگر از معاونت محترم پژوهشی، اعضای شورای پژوهشی، ناظر طرح و کلیه کسانی که وی را در انجام این مطالعه یاری دادند مراتب قدردانی و تشکر رابه عمل می‌آورد.

حیطه آموزش در سومین اولویت قرار داشت و آموزش مداوم مرتبط با رشته، مشاوره و راهنمایی با دانشجو بیش‌ترین فراوانی را در این حیطه داشت. از آنجایی که مهم‌ترین فعالیت عضو هیأت علمی آموزش است، لذا آموزش مداوم در رابطه با رشته به علت مشغولیت و کمبود وقت و حیطه‌های گسترده شغلی اعضای هیأت علمی جهت بروزرسانی و یادآوری اطلاعات در این پژوهش احساس می‌گردد.^{۱۲}

با توجه به نتایج نیازسنجی حیطه پژوهش در این نیازسنجی از بیش‌ترین اهمیت و درصد فراوانی برخوردار بوده لذا پیشنهاد می‌شود گویه‌های موارد حیطه پژوهش در اولویت اولیه جهت توانمندسازی اساتید قرار گیرد. از آنجایی که دانشکده علوم پزشکی البرز جدیدالتأسیس بوده و با توجه به پیشرفت این دانشگاه و تکمیل شدن تعداد اعضای هیأت علمی به مرور زمان انجام نیازسنجی به

References

1. Mojtahed D, Mahdavi D. Educational Master Plan for Leaders and Staff of Iran Post Company, Management Applied Research Center, Tehran University, 1382. [In Persian]
2. Boucher BA, Chyka PJ, Fitzgerald WL, Hak LJ, Miller DD, Parker RB, et al. A comprehensive approach to faculty development. Am J Pharm Educ 2006 Apr 15; 70(2): 27.
3. Cohan RH, Dunnick R, Blane CE, Fitzgerald JT . Improvement of faculty teaching performance : Efficacy of resident evaluations . Academic Radiolog 1996 ; 3 (1):63-7.
4. Robert T. theory at a Glance. A guide for health promotion practice, second edition, 2005:4
5. Mojtahed D, Mehdi A, Khaleghi F. Momasi model, educational model for assessment. Applied Research Center, Tehran University Management. Management Knowledge. winter 1382: 130-40. [In Persian]
6. Wilkerson L, Irby DM. Strategies for improving teaching practices: a comprehensive approach to faculty development. Acad Med 1998 Apr; 73(4): 387-96.
7. Ministry of health and medical education. [Koliyat va chegoniye taiene sharhe vazayef va nahveh arzeshyabi va payeshe faaliyathaye azae hyat elmiye daneshgahaye olume pezheshki va moasesate vabastehye vezarate behdasht darman va amozeshe pezheshki]. Tehran: Educational chancelle. 2004. [Persian]
8. Steinert Y, Mann K, Centeno A, Dolmans D, Spencer J, Gelula M, Prideaux D. A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. Med Teach 2006 Sep; 28(6): 497-526.
9. Skeff KM , Stratos GA, Bergen MR . The Stanford Faculty development Program : a dissemination approach to faculty development for medical teachers . Teach learn med . 1992 ; 4:180-7.
10. Sokolor M . Technology's impact on Society: the issue of mass customized education. Techno logical forecasting and social change 2001;68:195-206.
11. Farhadian F, Totonchi M, Changiz T, oveis SH .Skills of faculty members and their educational needs in teaching methods in clinical sciences. Iranian Journal of Medical Education. spring and summer 1386; (1):109-17. [In Persian]
12. Avramidis E : student teachers, attitudes towards the inclusion of children with special educational needs in the ordinary school . Teaching and Teacher Education 2000;16 (3):277-93.