Exploring The Needs of Medical Faculty Members for Personal Development and Performance Improvement

Nasrin Abdi[1], Farzaneh Gharibi kanipan [2], Yadolah Zarezadeh[3], Ladan Ftoohi[4]

1.Department of Community Medicine, Social Determinants of Health Research Center, Research Institute for Health Development, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. https://orcid.org/0000-0003-4783-6019.

2.Department of Medical Education, Medical school, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran. https://orcid.org/0000-0003-0140-7972.

3.Department of Medical Education, Medical school, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. https://orcid.org/0000-0001-9311-0038. yadzar2014@gmail.com .Tel : 098 9181771565. (Corresponding author)

Address: International Affairs Office, Medical school, Kurdistan University of Medical Sciences.

4.Department of Community Medicine, Social Determinants of Health Research Center, Research Institute for Health Development, Kurdistan University of Medical Sciences, Sanandaj, Iran. https://orcid.org/0000-0003-0281-8060.

ABSTRACT

Background and Aim: Identifying the faculty members' educational needs is an indispensable activity in planning faculty development curricula.

Materials and methods: In this qualitative content analysis, data were collected through group discussions and individual in-depth interviews among the faculty members of Kurdistan University of Medical Sciences. Data analysis was done concurrently with data collection using the content analysis method.

Results: Five major themes, 16 categories, and 11 subcategories were obtained from the data analysis. The themes included personal development, planning and management, a favorable atmosphere for academic interactions, a suitable academic environment, and facilities and equipment.

Conclusion: Faculty members are one of the main and important factors in the educational structure of the country, so paying attention to their needs in various aspects of education, management, and welfare is a fundamental and necessary step. The concepts extracted here opened many windows of a professor's needs to the research team. A faculty member can perform his or her job description perfectly if there are support structures in the social, organizational, psychological, and psychological dimensions. Identifying educational needs is an important step in planning faculty development programs and plays an important role in improving the quality of education.

Keywords: Needs Assessment, Medical Faculty members, Personal Development, Performance Improvement

Received: June 19, 2019 **Accepted:** July 9, 2019

How to cite the article: Nasrin Abdi, Farzaneh Gharibi kanipan, Yadolah Zarezadeh, Ladan Ftoohi. Exploring The Needs of Medical Faculty Members for Personal Development and Performance Improvement.ṢJKU 2023;27(1):1-9.

Copyright © 2018 the Author (s). Published by Kurdistan University of Medical Sciences. This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial License 4.0 (CCBYNC), where it is permissible to download, share, remix, transform, and buildup the work provided it is properly cited. The work cannot be used commercially without permission from the journal

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

مجله علمی دانشگاه علوم پزشکی کردستان / دوره بیست و هشت / فروردین اردیبهشت ۱۴۰۲/۱۲۵-۱۱۰

تبیین نیازهای اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی در راستای توسعه فردی و بهبود عملکرد

نسرین عبدی[۱]، فرزانه غریبی کانی پان[۲]، یدالله زارع زاده[۳]، لادن فتوحی[۴]

۱.گروه پزشکی اجتماعی، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران.
https://orcid.org/0000-0003-4783-6019.

۲.گروه آموزش پزشکی،دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران. https://orcid.org/0000-0003-0140-7972.

۳.گروه آموزش پزشکی،دانشکده پزشکی ، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران. https://orcid.org/0000-0001-9311-0038 .

yadzar2014@gmail.com (Corresponding author) Tel : 098 9181771565. دانشگاه علوم پزشکی کردستان. دانشکده پزشکی.دفتر امور بین الملل

۴.گروه پزشکی اجتماعی ، مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی مؤثر بر سلامت، پژوهشکده توسعه سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کردستان، سنندج، ایران
https://orcid.org/0000-0003-0281-8060.

چکیده

زمینه و هدف: شناسایی نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی یکی از فعالیت های ضروری در برنامه های توسعه ای اعضای هیئت علمی است.

مواد و روش‌ها: دراین مطالعه کیفی که به شیوه تحلیل محتوای قراردادی انجام شد، داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به دو روش بحث‌های گروهی و مصاحبه‌های عمیق فردی از اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی کردستان جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها هم‌زمان با جمع‌آوری آن‌ها با روش تحلیل محتوی قراردادی انجام شد.

یافته‌ها: از تجزیه‌وتحلیل داده‌های تحقیق ۵ درون‌مایه اصلی، ۱۶ طبقه و ۱۱ زیر طبقه بدست آمد. درون‌مایه‌ها شامل توسعه فردی، برنامه‌ریزی و مدیریت، جو مناسب برای تعاملات دانشگاهی، محیط مناسب دانشگاهی، تسهیلات و امکانات بود

نتیجه‌گیری: اعضای هیئت‌علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می‌روند لذا توجه به نیازهای آنان در ابعاد مختلف آموزشی، مدیریتی و رفاهی گامی اساسی و ضروری است. مفاهیم استخراج‌شده از این مطالعه دریچه‌های زیادی از نیازهای یک استاد را به روی گروه تحقیق گشود. یک عضو هیئت‌علمی درصورتی می‌تواند شرح وظایف خود را به نحو عالی اجرا کند که ساختارهای حمایتی در ابعاد اجتماعی، سازمانی و روحی و روانی وجود داشته باشد. شناسایی نیازهای آموزشی، گامی مهم در برنامه‌ریزی برای برنامه‌های رشد اعضای هیئت‌علمی بوده و نقش مهمی در ارتقای کیفیت آموزش دارد

کلمات کلیدی: نیازسنجی، اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی، توسعه فردی، بهبود عملکرد

وصول مقاله:۹۹/۸/۱۰ اصلاحیه نهایی: ۱۴۰۰/۴/۲۷ پذیرش:۱۴۰۰/۸/۱۰

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

مقدمه

اعضای هیئت‌علمی، مهم‌ترین سرمایه هر موسسه آموزش عالی محسوب می‌شوند و توانمندسازی آنان در زمینه‌های تدریس، دانش‌پژوهی و رهبری، سبب می‌گردد رسالت‌ها و اهداف گسترده موسسه آموزشی به خوبی تحقق یابند(۱). نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم، مبنایی برای تعیین اهداف بوده که با برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی سایر عناصر مهم، در جهت ارتقاء توانمندی‌های اساتید و نهایتاً ارتقاء سطح آموزش دانشگاه انجام می‌شود(۲). نیازسنجی آموزشی به عنوان یکی از ابزارهای مهم در راستای توانمندسازی نیروی انسانی موجب نمایان‌سازی شکاف‌های آموزشی شده، تصمیم‌گیری اثربخش و سریع را تسهیل کرده و به تصمیم گیران و برنامه ریزان این امکان را می‌دهد تا با توجه به منابع مالی محدود و هزینه‌های فزاینده، با اولویت‌بندی گزینه‌های مختلف، راهکار مناسب را برای پر کردن شکاف‌ها به‌کارگیرند (۳-۵). باآنکه نیازسنجی علمی و اصولی، تنها در قرن اخیر موردتوجه قرارگرفته و فنون و مدل‌های این فرایند هنوز جوان و درحال‌توسعه هستند، حلقه‌ی مفقوده نیازسنجی در نظام برنامه‌ریزی آموزشی و درسی ایران نتایج برنامه‌های آموزشی را به‌شدت تهدید می‌کند. بنابراین در این برهه از زمان، اهمیت توجه صاحب‌نظران نظام‌های آموزشی به امر نیازسنجی آموزشی، آشکارتر و نمایان‌تر از گذشته است (۶). دانشگاه‌های علوم پزشکی باید طوری برنامه‌ریزی کنند که اساتید به کمک آن بتوانند قابلیت‌های خویش را، فراتر از حیطهٔ تخصصی خود گسترش دهند و قادر باشند آموزش دانشجویان را در بالاترین حد ممکن عملی سازند و آن‌ها را برای ارائه خدمت مطابق نیاز جامعه و حرفه آماده نمایند (۷). یار محمدیان در مطالعه‌ای نیازسنجی آموزشی را اولین و اساسی‌ترین گام در برنامه‌ریزی سیستم بهداشت،درمان و آموزش پزشکی ذکر نموده است و تعیین نیازها بر اساس الگوها و تکنیک‌های دقیق را منجر به افزایش اثربخشی و کارآیی برنامه‌ریزی در سیستم می‌داند(۸). تحقیقاتی در خصوص نیازسنجی آموزشی اعضای هیئت‌علمی انجام شده است، به‌طوری‌که نتایج مطالعه آویژگان و همکاران (۱۳۸۸) نشان داد، اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در هر شش حیطه اصلی آموزش، پژوهش، توسعه فردی، اجرایی و مدیریتی، خدمات درمانی و ارتقاء سلامت و فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه و وظایف هیئت‌علمی، به‌ویژه حیطه توسعه فردی نیاز به آموزش دارند. حیطه آموزش به صورت شایسته و مناسب، مورد توجه قرار نگرفته است و پیشنهاد نمودند برای برنامه‌ریزی اهمیت و وزن هر شش حیطه به صورت استاندارد مشخص شود (۱).

به نقل از میرزایی کارزان و همکاران، واحد توسعه‌ی آموزش دانشگاه ایندیای غربی با بررسی نیازهای آموزشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در سال ۲۰۰۹، مواردی همچون یادگیری فعال در کلاس‌های بزرگ، طراحی فعالیت‌ها برای یادگیری و ارزیابی، روش‌های تدریس و یادگیری، مدیریت کلاس، انگیزش دانشجویان، مدیریت دانشجویان چالش‌برانگیز، آموزش آزمایشگاهی و بالینی، رفتار حرفه‌ای در محیط دانشگاه و در خصوص دانشجویان، مدیریت زمان، نوشتن تحقیق علمی -کاربردی و آمادگی روحی برای کلاس را به عنوان نیاز آموزشی ذکر کرده است (۹).به نظر می‌رسد که اثربخشی شیوه‌های آموزشی با ایجاد شواهد نظام‌مند و مبتنی بر تحقیق کمتر مورد توجه بوده است. سختی سنجش پاسخ‌های متنوع در مورد موضوع می‌تواند یکی از دلایل این کمبود

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

باشد. پس لازم است باورها، تجربیات و دیدگاه‌های اساتید و دانشجویان در زمینه نیازهای آموزشی مورد توجه قرار گیرد تا بتوان نتایج را در حیطه آموزشی عملیاتی نمود. رویکرد انعطاف‌پذیر و دیدگاه‌های عمیق تحقیق‌های کیفی می‌تواند با کندوکاو، تفاوت‌ها و تفسیرهای اساتید را کشف نموده و در روایت‌های گوناگون، دیدگاه‌ها و ادراکات آنان را شناسایی کند. ازاین‌رو، با توجه به دامنه گسترده نیازها پژوهش در این زمینه مهم به نظر می‌رسد. بکار بردن بحث گروهی این امکان را می‌دهد تا اعضای هیئت‌علمی عقاید خود را بیان کنند و همچنین ساختار مصاحبه اساتید به‌اندازه کافی انعطاف‌پذیر خواهد بود که باعث اکتشاف یا شناسایی پاسخ‌ها و تشویق اساتید بدون اجبار و محدودیت به بیان نیازهای خود باشند (۱۰-۱۱). در آموزش پزشکی به نیازسنجی به عنوان اولین گام برنامه‌ریزی توجه خاصی مبذول نشده است و فقدان این اقدام اساسی در تمامی مراحل برنامه‌ریزی به چشم می‌خورد. برنامه‌های آموزشی عمدتاً بر اساس نظر مدیران و نظرسنجی غیررسمی از اعضای هیئت‌علمی اجرا می‌شود. درحالی‌که اگر نیازهای واقعی اعضای هیئت‌علمی با استفاده از الگوهای علمی تعیین شوند، می‌تواند منجر به ارتقاء کیفیت عملکرد آن‌ها و رفع نیازهای جامعه شود؛ بنابراین، برای دستیابی به معرفت‌شناسی و کشف پدیده‌های مرتبط با نیازهای آموزشی افراد در بستر فرهنگی - اجتماعی، محقق ناگزیر از اکتشاف و تبیین دیدگاه‌های اعضای هیئت‌علمی است. در مطالعات نشان داده‌شده که مطالعه باورها و تجارب اساتید از طریق معرفت‌شناسی الزامی است (۱۲-۱۳). محقق بر آن شد تا از طریق بررسی دیدگاه اعضای هیئت‌علمی، لایه های مختلف نیازهای ایشان را آشکار سازد. به این منظور، این مطالعه با هدف تبیین نیازهای اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی در راستای توسعه فردی و بهبود عملکرد آنان صورت گرفت.

مواد وروش ها

این پژوهش مطالعه‌ای کیفی است که به شیوه تحلیل محتوای قراردادی و با هدف تبیین نیازهای اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی در راستای توسعه فردی و بهبود عملکرد آنان صورت گرفت. تحلیل محتوای کیفی را می توان روش تحقیقی برای تفسیر ذهنی محتوایی داده های متنی از طریق فرایندهای طبقه بندی نظام مند ،کدبندی، و مضمون سازی یا طراحی الگوهای شناخته شده دانست. همچنین یکی از ویژگی های بنیادین پژوهشهای کیفی نظریه پردازی به جای آزمون نظریه است. با تحلیل کیفی میتوان یک رویکرد تجربی، روش شناسانه و کنترل شدهٔ مرحله به مرحله را با رعایت عناصر مورد مطالعه در نظر گرفت. این تعاریف بیان میکنند که تحلیل محتوای کیفی به محققان اجازه می دهد اصالت وحقیقت داده ها را به گونهٔ ذهنی، ولی با روش علمی تفسیر کنند. عینیت نتایج به وسیلهٔ وجود یک فرایند کدبندی نظام مند تضمین میشود. تحلیل محتوای کیفی به فراسویی ازکلمات یا محتوای عینی متون میرود و مضامین یا الگوهایی را که آشکار یا پنهان هستند به صورت محتوای آشکار می آزماید. مشارکت‌کنندگان اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع متجانس انتخاب و با رضایت‌نامه کتبی، آگاهانه و آزادانه در مطالعه شرکت نمودند. ملاک اشباع داده‌ها برای آگاهی از کفایت نمونه پژوهش مورد استناد قرار گرفت. جمع‌آوری داده‌ها با استفاده از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به دو روش بحث‌های گروهی و مصاحبه‌های عمیق فردی انجام شد. داده‌ها طی ۴ جلسه بحث گروهی با حداقل ۹ و حداکثر ۱۱ نفر در هر گروه و ۸ مصاحبه فردی جمع‌آوری گردید. مدت جلسات گروهی بین ۱تا۲ ساعت و مصاحبه فردی بین ۱ تا ۱/۵ ساعت و با توجه به شرایط و روند مصاحبه بود. مصاحبه ابتدا با طرح سؤالات کلی

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

آغاز می‌شد. به‌عنوان‌مثال (به عنوان یک عضو هیئت‌علمی چه نیازهایی را در دانشکده پزشکی احساس می‌کنید؟) و به‌تدریج به طرح سؤالات عمیق‌تر در راستای اهداف پژوهش پرداخته شد. محقق ضمن هدایت وتسهیل جلسات بحث گروهی سعی داشت از طریق طرح پرسشهای کلیدی ،فرصتی را برای بیان تجارب شرکت کنندگان فراهم اورده و تبیین ابعاد مختلف نیازهای اعضای هیت علمی راتسهیل کند. در آخرین مصاحبه، داده جدیدی به دست نیامد. پس از جمع‌آوری داده‌ها از روش تحلیل محتوی قراردادی استفاده شد (۱۴) پس از اتمام هر جلسه، مصاحبه درهمان روز به صورت کلمه به کلمه از نوار پیاده‌سازی و تایپ شد. به منظور ایجاد حس کلی از مصاحبه ونیز غوطه گری پژوهشگر در داده‌ها، مصاحبه چندین بار گوش داده شد و متن پیاده شده نیز چندین بار مورد بازخوانی قرار گرفت تا درک عمیق و صحیحی از آن به دست آمد. سپس کدگذاری (تبدیل واحدهای معنایی به عبارات خلاصه‌تری که بیانگر مفهوم موردنظر بودند) انجام شد و بازنگری کدها جهت تعیین تشابهات متفاوت‌ها و ادغام کدهای مشابه و تشکیل زیر طبقات انجام گرفت. در مرحله بعد دسته‌بندی زیر طبقات بر اساس تشابه، تناسب و تفاوت انجام شد و طبقات در این مرحله استخراج گردید و درنهایت بازنگری مجدد طبقات، زیر طبقات، کدها داده‌ها به استخراج درون‌مایه‌های اصلی مطالعه منجر گردید. از نرم‌افزار MAXQDA۱۰ برای دسته‌بندی، کدگذاری و طبقه‌بندی متون حاصل از مصاحبه‌ها استفاده شد. جهت اطمینان از صحت و پایایی داده‌های کیفی حاصل‌شده از معیارهای مقبولیت، قابلیت اطمینان-ثبات، قابلیت تائید و تناسب یا انتقال‌پذیری استفاده گردید (۱۵). برای این منظور تعامل طولانی‌مدت پژوهشگر با موضوع پژوهش داده‌ها ونیز مشاهده کدهای استخراج‌شده و متن مصاحبه‌ها توسط چند تن از مشارکت‌کنندگان تائیدی بر مقبولیت پژوهش بود. قابلیت اطمینان-ثبات داده‌ها با نسخه‌نویسی در اسرع وقت ،ثبت دقیق کلیه مراحل پژوهش و فراهم نمودن موقعیت مشابه برای مشارکت‌کنندگان توسط پژوهشگر مدنظر قرار گرفت. جهت تائید پذیری پژوهش، بخش‌هایی از متن مصاحبه‌ها به همراه کدها ،زیر طبقات و طبقات استخراج‌شده مورد ارزیابی ناظرین خارج از گروه تحقیق قرار گرفت. نمونه‌گیری با حداکثر تنوع که به افزایش انتقال‌پذیری نتایج کمک می‌کند در این پژوهش استفاده گردید.

یافته‌ها

از تجزیه‌وتحلیل داده‌های تحقیق ۵ درون‌مایه اصلی، ۱۶ طبقه و ۱۱ زیر طبقه پدیدار گردید. درون‌مایه‌ها شامل توسعه فردی، برنامه‌ریزی و مدیریت، جو مناسب برای تعاملات دانشگاهی، محیط مناسب دانشگاهی، تسهیلات و امکانات بود (جدول ۱).

جدول۱: درون‌مایه ها،طبقات وزیرطبقات استخراج شده از مصاحبه های نیازسنجی اعضای هیت علمی

درون‌مایه اصلی	طبقات	زیرطبقات
توسعه فردی	توانمندسازی اساتید برای برنامه های توسعه فردی،برنامه های آموزش مداوم و دوره های بازاموزی حرفه ای	آموزش مهارت‌های انفورماتیک

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

	امکان برقراری تعامل با سایر دانشگاه های کشور وجهان	فرصتهای مطالعاتی تفاهم نامه های بین المللی وبین دانشگاهی جهت همکاری بین دپارتمانها ،تبادل دانشجو وتبادل استاد
برنامه‌ریزی و مدیریت	بازنگری در ارزشیابی روش تدریس اساتید وارتقای استفاده از نتایج ارزشیابی جایگزینی برخی از جلسات حضوری با ویدیو کنفرانس مدیریت دانشگاهی ومتفاوت با مدیریت سایر ادارات لزوم بازنگری آیین‌نامه ارتقاء در دانشگاه	
جو مناسب برای تعاملات دانشگاهی	نشاط محیط آموزشی	پاداش به تلاش،تذکر به رکود نشاط علمی با وقایع متنوع (گزارش سفر- اختصاص یک روز به ارایه یافته های پژوهشی دانشجویان)، جشنهای مختلف رفاقت دانشگاهی درمقابل رقابت اقتصادی ومحیط امن برای اشتراک تجارب
محیط مناسب دانشگاهی	آرایش ومعماری فضا به صورت دانشگاهی استفاده از فضای سبز درداخل دانشکده ها قراردادن مجسمه ویا عکس بزرگان علم پزشکی ویا نوشتار بزرگان استفاده از اسامی اساتید پیشکسوت درنامگذاری کلاسها وراهروها	
تسهیلات و امکانات	فضای فیزیکی مناسب	پارکینگ اتاق اساتید تجهیز فضاهای آموزشی ودسترسی به وسایل کمک آموزشی
	زیرساختهای فن آوری اطلاعات	پشتیبانی فن آوری اطلاعات(نرم افزار ونیروی انسانی) اینترنت پرسرعت
	لزوم وجود منشی ونیروی خدماتی در گروه های آموزشی	

درون‌مایه ۱: توسعه فردی

اعضای هیئت‌علمی متخصصانی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه بر عهده داشته و کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به چگونگی عملکرد این اعضا وابسته است. نیاز به توسعه فردی در اعضای هیئت‌علمی منجر به شکل‌گیری ۳ طبقه شد.

الف) توانمندسازی اساتید برای برنامه های آموزش مداوم (CME)، برنامه های توسعه فردی(PDP) و دوره

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

های بازآموزی حرفه ای (CPE) . بیشتر مشارکت‌کنندگان نیاز به یادگیری روش‌های تدریس نوین و راهکارهای ارتقاء کارایی را بیان کردند. مدیریت بالندگی اعضای هیئت‌علمی از سوی سیاست‌گذاران و مدیران عالی آموزش عالی امری ضروری است. آنان نیازمند برنامه‌هایی هستند که به توسعه و ارتقای اعضای هیئت‌علمی خود به عنوان سرمایه‌ای ارزشمند به آنان کمک نماید. یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گفت: "چیزی که جاش خالیه آموزش مدون و جامع روش‌های تدریس نوین برای اساتید است طوری که شیوه‌های تعلیم و تربیت و روش تدریس را به شکل اصولی و یکدست فرابگیرند که توقعات مشخص شود نه اینکه با آزمون وخطا در طی سال‌ها یاد بگیرم که به چه شیوه‌ای تدریس کنیم ، خطاها و سخت‌گیری‌ها و سهل گیری‌های نابجا رو مرتکب بشوم و بعد از سال‌ها تدریس تازه به فرمت استاد کامل دربیام، درحالی‌که ممکنه طی یک سال و یا حتی شش دوره آموزش جامع و فشرده کیفیت آموزشم بالا بره، اولین نیاز همینه و با برگزاری کارگاه این مقوله جبران نمی‌شود. "

ب) آموزش مهارت‌های انفورماتیک

آموزش مهارت‌های انفورماتیک یکی دیگر از نیازهای اعضای هیئت‌علمی این دانشگاه است. با پیشرفت تکنولوژی، داشتن مهارت استفاده از رایانه و اینترنت در انجام کلیه فعالیت‌های یک عضو هیئت‌علمی از جمله آموزش و پژوهش به عنوان یک امر ضروری به نظر می‌رسد.

ج) امکان برقراری تعامل با سایر دانشگاه‌های کشور وجهان

این طبقه شامل دو زیر طبقه فرصت‌های مطالعاتی و تفاهم‌نامه‌های بین‌المللی و بین دانشگاهی جهت همکاری بین دپارتمان‌ها، تبادل دانشجو و تبادل استاد می‌باشد. مسئله مهم در این خصوص این است که ایجاد دانش مشارکتی در دانشگاه‌ها نادیده گرفته‌شده وصرفا بر ایجاد دانش فردی متکی هستند و فعالیت‌های جداگانه و جزیره‌ای افراد خالی از مشارکت و تعامل است و انتقال تجربه بین اساتید بسیار ضعیف است. لزوم تعامل سازنده بین اساتید و انتقال تجارب بین آن‌ها مفهومی بود که به‌کرات تکرار شد و اعضای هیئت‌علمی آن را به عنوان یک نیاز بیان کردند. در همین راستا تعامل با دنیای خارج مفهومی بود که به عنوان نیازی دیگر از زبان اساتید عنوان شد. مشارکت‌کننده‌ای می‌گفت: «قطعاً یک استاد دانشگاه برای ارتقا مؤلفه‌هایی رو نیاز داردِ که یکی از این مؤلفه‌ها نیاز به تعامل هست، یعنی ارتباط با دنیای خارج. فضاهای آموزشی نباید جوری باشن که همه چیزو در درون خودشون بخوان تامین بکنن. قطعاً باید تعامل با سایر جاها داشته باشه وگرنه بعد از یه مدتی همه چیز شبیه هم میشه». یکی از صور حمایت از روند توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی کادر هیئت‌علمی دانشگاه، فراهم‌سازی زمینه‌های لازم برای بهره‌مندی از فرصت‌های مطالعاتی به منظور تجربه‌اندوزی، دانش‌افزایی، بهنگام سازی اطلاعات، آشنایی با پیشرفت‌های علمی و فناوری سایر کشورها و انتقال آن‌ها و بازسازی توان حرفه‌ای و بنیه اندیشه ورزی است. در این خصوص مشارکت‌کننده‌ای براین باور بود که یکی از نیازهای اعضای هیئت‌علمی تسهیل استفاده از فرصت‌های مطالعاتی جهت به‌روز کردن دانش آن‌ها و ارتقای علمی استاد است.«چگونه می‌توانیم انتقال دانش به داخل بدیم. امکانات باید فراهم شود. موانع باید کمتر شود تا یک استاد دانشگاه با علوم روز دنیا و تحقیقات مرتبط با رشته خود در سایر کشورها و سایر ملل آشنا شود باید برویم از نزدیک ببینیم و با دانشمندان رشته خودمان از نزدیک آشنا بشویم و در تعامل باشیم".

درون‌مایه ۲: برنامه‌ریزی و مدیریت

نیازهای مطرح‌شده اعضای هیئت‌علمی در خصوص درون‌مایه برنامه‌ریزی و مدیریت در ۴ طبقه قرار گرفت.

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

الف) بازنگری در ارزشیابی روش تدریس اساتید و بهبود استفاده از نتایج ارزشیابی

نیاز به بازنگری در اصول و ساختارهای ارزشیابی اساتید به‌کرات در مصاحبه‌ها تکرار شد. مشارکت‌کنندگان براین باور بودند که سیستم‌های ارزشیابی موجود قادر به تفکیک مدرس قوی از مدرس ضعیف نیست و بازخوردها و اصلاحات لازم به دنبال ارزشیابی صورت نمی‌گیرد. یکی از مشارکت‌کنندگان می‌گفت:«یه موضوعی که فک می‌کنم اهمیت خیلی کمی بهش داده میشه در واقع عدم تفاوت بین یه مدرس خیلی خوب و یک مدرسیه که تقریباً میشه گفت حالا یا ضعیفه یا متوسطه؛ یعنی اگر این دانشگاه یه برنامه‌ریزی یا یه سیستمی داشته باشه که یه تفاوتی یا یه تشویقی بتونه تو این زمینه قائل بشه به نظرم میتونه خیلی تأثیرگذار باشه و کمک زیادی بکنه به پیشبرد اهداف آموزشی ".

ب)جایگزینی برخی از جلسات حضوری با ویدیو کنفرانس

اکثر مشارکت‌کنندگان بر این باور بودند که برخی از جلسات را می‌توان با ویدیو کنفرانس برگزار کرد.«شاید لازم نباشه ما برای هر جلسه‌ای که مثلاً دعوت می‌کنیم از یکی از اساتید بین‌المللی که بیاد حتماً از نظر مکانی جابجایی لازم داشته باشه. اگه می‌شد ایشان از جای خودشون در مورد چیزی با افراد دیگه ای صحبت بکنن، خب قطعاً هم هست. ابزاری هست جدا از فضا به عنوان ابزار آموزشی خیلی مؤثر هست یا به نظر من نیاز محسوب میشه».

ج)مدیریت دانشگاهی و متفاوت با مدیریت سایر ادارات

مشارکت‌کنندگان وجود مدیریت دانشگاهی را جهت ارتقای کیفیت سیستم آموزش از نیازهای مهم خود بیان کردند. «به عنوان نیاز به نظر من مدیریت دانشگاهی قطعاً مهم هست. منتهی این قسمت اجرایی و مدیریتی باید به قواره افرادی دوخته بشه که از نظر شخصیتی دارای اون توانایی‌ها باشن؛ یعنی مهارت رو داشته باشن. جدا از اون ویژگی های شخصی کارو داشته باشن، یعنی اونو نمیشه عمومیت داد به همه افراد». مشارکت‌کننده‌ای بر این باور بود؛ « ما هم به مدیریت نیاز داریم، هم به حاکمیت اداری، هم به رهبری این‌ها تفکیکشان در سیستم‌های دانشگاهی مهمه و به این برمی‌گردد که ما به چه نوع مدیریتی نیاز داریم».

د) لزوم بازنگری آیین‌نامه ارتقاء در دانشگاه

لزوم بازنگری آیین‌نامه ارتقاء در دانشگاه به عنوان یک نیاز مهم از سوی اعضای هیئت‌علمی مطرح شد. مشارکت کننده ای بر این باور بود:" آیین‌نامه ارتقا همانند هر آیین‌نامه و دستورالعملی با گذشت زمان نیاز به بازنگری و اصلاح و رفع ایرادات موجود داره ".

درون‌مایه ۳ : جو مناسب برای تعاملات دانشگاهی

این درون‌مایه بیانگر اهمیت جو مناسب برای تعاملات دانشگاهی دانشگاه از نظر اعضای هیئت‌علمی است و طبقه نشاط محیط آموزشی را در برگرفت.

نشاط محیط آموزشی

این طبقه خود شامل سه زیر طبقه پاداش به تلاش و تذکر به رکود، نشاط علمی با وقایع متنوع (گزارش سفر، اختصاص یک روز به ارایه یافته های پژوهشی دانشجویان و جشن‌های مختلف)، رفاقت دانشگاهی در مقابل رقابت اقتصادی و محیط امن برای اشتراک تجارب است.

اساتید دانشکده پزشکی به وجود نشاط آموزشی احساس نیاز می‌کردند «نشاط آموزشی یک نیاز مهم به نظر من محسوب میشه و نشاط آموزشی اساسش بر پاداش هست؛ یعنی سیستم پاداش سیستم بازخورد مثبت، به صورت متناسب که اشاره میشه. اون چیزی که در حال حاضر به نظر میرسه به عنوان مشکل وجود داره، نبود انگیزه ویک نوع دل‌مردگی هست؛

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

یعنی یک فرد آموزشی مثلاً ببینید قوانینی وجود داره که ارتقا و پاداش رو زمانی بهش میدن که رفتارهایی داره انجام میده که اون رفتارها قسمتیش آموزشی نیست. مثلاً باید یه قسمت عمده‌ای از تلاشش رو روی تحقیقاتی بذاره که خیلی خوبه؛ و این فرد باید سودمندی علمی داشته باشه. ولی این ماحصل علمی جوری طراحی شده که نفس و انگیزه آموزشیش رو می گیره؛ و دیگه رغبتی نداره که از این طرف بیاد حرکتی بکنه و توانمندی‌های آموزشی خودش رو که نیازهای اون آموزش‌گیرنده‌ها هستن نشون بده. یه تجدیدنظری باید در نحوه پاداش دهی وجود داشته باشه تا استاد نشاط آموزشی رو احساس بکنه».

رفاقت دانشگاهی در مقابل رقابت اقتصادی و محیط امن برای اشتراک تجارب

اهتمام به لزوم انجام کارتیمی و مشارکتی، تمایل به یاری‌رسانی، نظرخواهی در موقعیت‌های درمانی، پرهیز از روحیه بدبینی و روحیه رقابت‌جویی منجر به تعاملات اثربخش بین اساتید می‌شود. لزوم تعامل سازنده بین اساتید و انتقال تجارب بین آن‌ها مفهومی بود که به‌کرات تکرار شد و اعضای هیئت‌علمی آن را به عنوان یک نیاز بیان کردند. یکی از مشارکت‌کنندگان بر این باور بود:«یکی از نیازهای عضو هیئت‌علمی نیاز به کسب تجربه است. عضو هیئت‌علمی باید فضائی براش فراهم بشه و این‌یک نیاز محسوب میشه؛ که این مرتب جدا از نالجش به تجربه‌اش اضافه بشه. یک فرد عضو هیئت‌علمی باید جوری باشه که دریک محیط دوستانه وبی غرض امکان اشتراک تجربه داشته باشه و جوری باشه فضای آموزشیش که تجاربش و مهارت و اسکیلش ارتقا پیدا بکنه.».

درون‌مایه ۴: محیط مناسب دانشگاهی

این درون‌مایه لزوم وجود محیط مناسب دانشگاهی را از نظر اعضای هیئت‌علمی نشان می‌دهد و شامل ۴ طبقه الف) آرایش و معماری فضا به صورت دانشگاهی، ب) استفاده از فضای سبز در داخل دانشکده‌ها ج) قرار دادن مجسمه و یا عکس بزرگان علم پزشکی و یا نوشتار بزرگان د) استفاده از اسامی اساتید پیشکسوت در نام‌گذاری رده‌ها و راهروها است. یکی از مفاهیمی که اعضای هیئت‌علمی از نیازهای خود برشمردند آرایش و معماری فضا به صورت دانشگاهی برای یک عضو هیئت‌علمی بود. «از دیدگاه من یک فضای دانشگاهی باید دارای استانداردهای معینی برای نیل به اون اهدافی که اون سیستم داره از نظر فیزیکی احراز بکنه، یعنی اگه نتونه اون شرایط رو فراهم بکنه خب عملاً با مشکلاتی روبه رو میشه که بخشی از نیازها خودبه خود در درونش خفه خواهد شد». مشارکت‌کننده‌ای گفت: «از همون دم در که می‌آیم یه سری نیازهای ما برآورده نیست، اصلاً شکل و شمایل دانشگاهی نداره. وجود یه مجسمه تو هال نمای اکادمیکی ایجاد میکنه ».

درون‌مایه ۵: تسهیلات و امکانات

این درون‌مایه به عنوان یکی از نیازهای مهم اعضای هیئت‌علمی آشکار و ۳ طبقه فضای فیزیکی مناسب و زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعات و لزوم وجود منشی و نیروی خدماتی در گروه‌های آموزشی و ایجاد دبیرخانه گروه را شامل شد. طبقه فضای فیزیکی مناسب خود شامل ۳ زیر طبقه پارکینگ، اتاق اساتید و تجهیز فضاهای آموزشی و دسترسی به وسایل کمک‌آموزشی است. طبقه زیرساخت‌های فن‌آوری اطلاعات نیز دو زیر طبقه پشتیبانی فن آوری اطلاعات (نرم‌افزار و نیروی انسانی) و اینترنت پرسرعت را شامل می‌شود. نیاز به پارکینگ در محیط دانشگاه یک نیاز مهم بود که اکثریت اساتید آن را به عنوان یک نیاز رفاهی مهم دانستند. از نیازهای رفاهیه یک استاد دانشگاه این هست که

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

جایی رو داشته باشیم ماشینمون رو پارک کنیم. اساتید جایی برای پارک ماشین هاشون ندارند. تابستون ماشینمون اینقد گرم میشه نمیتونیم بریم توش، این مشکل رو سایر کارکنان هم دارند».

مشارکت‌کننده‌ای می‌گفت: «به دلیل اینکه اتاق‌ها کم است وقتی دانشجو به من مراجعه میکنه همکارم نمیتونه کاری انجام بده و ذهنش درگیر میشه. ایکاش اتاق‌ها کوچک‌تر بود ولی یک نفره بود».

«یک نکته هم امکانات آموزشی هست که دانشگاه‌های بزرگ‌تر همه کلاس‌ها مجهز به کامپیوتر و ویدیو پروژکتور خوب هستن ولی ما اینجا مجبوریم لپتاپ ببریم. ما دانشجو رو می‌فرستیم روی صندلی اگه بیوفته پایین اتفاق خیلی مهمیه. چرا باید ریموت نباشه، یا اینکه آنتی‌ویروس ندارن. سیستم واحد امتحانات ما آنتی‌ویروس ندارن و ویروس منتقل میکنن. اینو خیلی راحت با خرید یک آنتی‌ویروس میشه حل کرد ».

نیاز دیگر یک عضو هیئت‌علمی ابزار آموزشی هست یعنی در جایی که یک فضای دانشگاهی قرار داره، قطعاً ابزاری از نظر آموزشی مورد نیاز هست که تناسبی با اون فضا داشته باشه و این ابزار ویژگیش اینه که هر روز در حال آپدیت شدن هست. الان ابزارهایی وجود داره حتی به صورت اپلیکیشن رو موبایل که شما میزنین تمام اجزای بدن رو برای شما میاره، همچین امکاناتی باید در دانشگاه در دسترس باشه».

لزوم وجود منشی و نیروی خدماتی در گروه‌های آموزشی و ایجاد دبیرخانه گروه

از دیدگاه مشارکت‌کنندگان پاسخگویی به نیازهای گروه‌های آموزشی در رأس نیازهای یک عضو هیئت‌علمی قرار دارد. یکی از این نیازها را نیاز به حضور یک منشی درگروهای آموزشی بیان کردند. «نیازهای گروه‌های آموزشی باید به صورت خاص برطرف بشه. مثلاً وجود یک منشی گروه طبق چارت باید باشه ».

بیشتر اساتید دانشکده پزشکی نیازهای زیادی را در ارتباط با تکنولوژی آموزشی در کلاس‌های درس عنوان کردند و معتقد بودند که وجود یک رابط تکنولوژی آموزشی در دانشکده پزشکی برای مدیریت مسائل مرتبط با تکنولوژی آموزشی لازم و ضروری ست. یکی از اساتید دانشکده پزشکی می‌گفت:«اگه یک رابط تکنولوژی آموزشی بود که کل مسئولیت‌های مرتبط با تکنولوژی‌های آموزشی رو بهش بسپارن میتونه مدیریت بکنه اون قضایا رو ».

بحث

این مطالعه با هدف تبیین نیازهای اعضای هیئت‌علمی دانشکده پزشکی در راستای توسعه فردی و بهبود عملکرد طراحی گردید. در امر آموزش و تدریس، نقش استاد به عنوان فرد آموزش‌دهنده در رسیدن به اهداف تعلیم و تربیت و نیز رسانه‌ای که برنامه آموزشی توسط او به اجرا درمی‌آید، انکارناپذیر است. شناسایی نیازهای آموزشی، گامی مهم در برنامه‌ریزی برای برنامه‌های رشد اعضای هیئت‌علمی بوده و نقش مهمی در ارتقای کیفیت آموزش دارد. مفاهیم استخراج‌شده از این مطالعه دریچه‌های زیادی از نیازهای یک استاد را به روی گروه تحقیق گشود. یافته‌های این مطالعه حاکی از آن بود که توسعه فردی، برنامه‌ریزی و مدیریت، جو مناسب برای تعاملات دانشگاهی، فضای فیزیکی مناسب دانشگاهی، تسهیلات و امکانات از مهم‌ترین نیازهای اعضای هیئت‌علمی هستند. در طبقه توسعه فردی مشارکت‌کنندگان به لزوم تعامل و مشارکت اساتید اشاره کردند. یک گروه آموزشی در صورتی می‌تواند فعالیت‌های اثربخشی را در حیطه تعلیم و تربیت دانشجو داشته باشد که اساتید گروه فعالیت‌های

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

جزیره‌ای و جداگانه و فاقد ساختار نداشته باشند بلکه اساتید تعاملی هدفمند و منظم و مشارکتی سازمان‌یافته با همدیگر داشته باشند. این یک نیاز احساس شده است که لازم است برنامه ریزان به آن توجه خاصی داشته باشند تا بتوانند به اعتلای علمی و اخلاقی فراگیران و اساتید دست یابند. ارتباط و تعامل با همکاران به منظور انجام فعالیت‌های مشترک از طریق تبادل متقابل است (۱۶). در دهه‌های اخیر مهم‌ترین شایستگی‌هایی که به آن اشاره‌شده است، توانایی کارگروهی برای حل مسائل مختلف است .زیرا به افراد در انجام دادن وظایف پیچیده و دشوار کمک می‌نماید (۱۴).مطالعه صدری و همکاران نشان می‌دهد وجود نگاه مشارکتی و همکاری بخشهای مختلف دانشکده باهم می‌تواند انگیزه بالایی در توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی ایجاد کند. درخواست آموزش‌هایی در خصوص توسعه فردی، پژوهش، فناوری اطلاعات و آموزش پزشکی به ترتیب در اولویت اعضای هیئت‌علمی قرار دارند (۱۷). نیاز به یادگیری شیوه‌های تدریس نوین با روش‌هایی اثربخش و نه فقط برگزاری یک کارگاه آموزشی یک‌روزه چالش دیگری بود که اساتید آن را در طبقه‌بندی نیازهای خود جای دادند. اعضای هیئت‌علمی مهم‌ترین سرمایه هر دانشگاه بوده و توانمندسازی آنان در زمینه تدریس سبب می‌شود رسالت‌ها و اهداف وسیع دانشگاه‌ها نیز تحقق یابد. نتایج مطالعه اسدی نیز نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان سه آیتم اولویت اول در حیطه آموزش به ترتیب شامل: روش‌های نوین تدریس ، شیوه‌های نوین تدریس در کلاس و روش‌های نوین تدریس در بخش‌های بالینی (گزارش صبحگاهی، آموزش سرپایی، راند بالینی، آموزش در جامعه) بودند (۱۸).در مطالعه‌ای دیگری حیطه روش‌ها و فنون تدریس به عنوان مهم‌ترین اولویت اعضاء هیئت‌علمی شناخته شد و اکثریت اساتید، متقاضی تشکیل کارگاه‌های این حیطه به صورت حضوری بودند (۱۶). در نیازسنجی آموزشی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان نیز، نیاز آموزشی انتخاب روش تدریس مناسب و مؤثر در رتبه‌ی دوم نیازهای حیطه طراحی و تدریس قرارگرفته است(۱۸). با توجّه به ماهیت در حال تغییر محیط‌های دانشگاهی در سال‌های اخیر، تدریس یک شایستگی برای اعضای هیئت‌علمی محسوب شده و دانشگاه‌ها باید به دنبال یافتن چارچوب‌های مرجع برای توسعهٔ برنامه‌هایی برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی جوان با رویکرد تغییر در نگرش، مهارت و دانش آنان باشند (۱۹). فرصت‌های مطالعاتی به عنوان نمونه‌ای از تبادلات و تعاملات علمی و دانشگاهی در پرتو مؤلفه‌ای با « عنوان آموزش عالی و همکاری‌های بین‌المللی» فراوان است .در همین خصوص، آستانه بر پایه نتایج حاصل از مطالعات و تجارب مربوط، مجموعه پیشنهادهایی را ارائه کرده است که گسترش ارتباطات بین دانشگاهی داخلی و توسعه روابط علمی بین‌المللی از طریق ارتباطات بین بخشی، بین دانشکده‌ای و بین دانشگاهی و بین کشوری و تجدیدنظر در اعزام اعضای هیئت‌علمی به کنگره‌ها، سمینارها و فرصت‌های مطالعاتی و بهره‌گیری بهنگام از دستاوردهای علمی و تکنولوژیکی دنیای پیشرفته، از این موارد است. از منظر نظام گرا و مسئله شناسانه، فرصت‌های مطالعاتی نباید تنها به اعضای هیئت‌علمی محدود شود، بلکه لازم است با اتخاذ تدابیری لازم زمینه برای بهره‌مندی کلیه کنشگران شایسته نظام آموزش و پژوهش کشور از فرصت‌های مطالعاتی فراهم شود (۲۰).در این راستا مشارکت‌کنندگان نیاز به فرصت‌های مطالعاتی را بیان کردند. آنان بر این باور بودند که عدم تعامل با دنیای خارج منجر به ایزوله شدن یک استاد خواهد شد. در مطالعه مهدی زاده نیز مشارکت‌کنندگان در راستای ارتقای کیفی خود به بیان این

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

مفهوم پرداختند.بدین معنی که انتظار داشتند تا با فراهم کردن شرایطی مانند امکان شرکت در مجامع علمی و استفاده از فرصت‌های مطالعاتی و نیز اجرای برنامه‌های آموزش مداوم متناسب با نیاز علمی و حرفه‌ای آن‌ها، کیفیت کارشان ارتقا یابد (۲۱).نتایج مطالعه حاضر نشان داد که آشنایی با مهارت‌های فن آوری اطلاعات از نیازهای مهم اعضای هیئت‌علمی است . یافته‌های پژوهش اسدی نیز نشان داد که در حیطه IT اعضای هیئت‌علمی، آشنایی با مهارت‌های IT و استفاده از نرم‌افزارهای رایج در آموزش و پژوهش را به عنوان دو نیاز آموزشی در اولویت اول انتخاب نموده‌اند (۱۸).همچنین مطالعه‌ی دیگری در این زمینه نشان داد ۶۲ درصد از اعضا هیئت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد در زمینه‌ی اینترنت و فن‌آوری‌های رایانه‌ای دارای مهارت پائین و نیاز به آموزش بالا دارند(۲۲). با توجه به ورود تکنولوژی اطلاعات و انواع سیستم‌های نرم‌افزاری و سخت‌افزاری به حیطه آموزشی امروزه آشنایی اعضای هیئت‌علمی با تکنولوژی IT و به‌کارگیری آن جهت تسهیل فرآیند یاددهی – یادگیری و با هدف ارتقاء کیفیت آموزش‌ها بیش‌ازپیش ضروری است. اگرچه به دلیل تفاوت در پیش‌زمینه اطلاعات اعضای هیئت‌علمی در حیطه مذکور میزان نیاز به بخش‌های مختلف فناوری اطلاعات متفاوت است (۱۸).از دیگر نیازهای مشارکت‌کنندگان بازنگری در روش‌های ارزشیابی بود . به باور آن‌ها ارزشیابی باید بتواند تفاوت بین یک مدرس قوی ویک مدرس ضعیف را نشان دهد . یک سیستم ارزشیابی مناسب باید دلایل افت نمره ارزشیابی یک استاد را ریشه‌یابی کند. و برای رفع مشکلاتی که یک استاد از دیدگاه دانشجویان دارد برنامه‌ریزی کرده و راهکار ارائه دهد .در مطالعه مهدی زاده مشارکت‌کنندگان براین باور بودند که باید عملکردشان به شیوه صحیحی مورد ارزشیابی قرار گیرد و نتایج این ارزشیابی‌ها بازتابی از عملکرد واقعی‌شان نیست.این یافته با نتایج مطالعه حاضر همسوست (21).بر اساس نتایج به دست آمده از مطالعه کیخائی انجام ارزشیابی و اعلام نمره آن به اساتید می‌تواند تا حد زیادی در بهبود کیفیت آموزش تأثیر مثبت بگذارد (۲۳). نتایج مطالعه اسدی نشان داد که ۷۳/۶ درصد از اعضای هیئت‌علمی در حیطه مهارت‌های عمومی آشنایی با اصول آموزش مجازی را به عنوان مهم‌ترین نیاز آموزشی اعلام نموده‌اند که با نتایج مطالعه ما همخوانی دارد (۱۸).استفاده از فضاهای مجازی و اینترنت در فرایندهای یاددهی- یادگیری و امکان ارائه بسیاری از واحدهای درسی به کمک تکنولوژی فوق و به صورت آموزش از راه دور که سبب کاهش فراوان در وقت و هزینه‌ها و عدم نیاز به حضور فیزیکی استاد و دانشجویان در زمان و مکان خاصی گردیده است، به عنوان یک نیاز اساسی از سوی اعضای هیئت‌علمی شرکت‌کننده در مطالعه اسدی مطرح‌شده است(۱۸) . با توجه به نتایج مطالعه حاضر در حیطه برنامه‌ریزی و مدیریت، اعضای هیئت‌علمی مدیریت دانشگاهی و متفاوت با مدیریت سایر ادارات را به عنوان یکی از نیازهایشان مطرح نمودند . نتایج مطالعه اسدی حاکی از آن بود که در حوزه فعالیت‌های مدیریتی آشنایی با قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های اداری و استخدامی و مدیریت زمان به ترتیب به‌عنوان اولین و دومین نیاز آموزشی از سوی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تعیین گردید.در محیط کاری مواردی چون طبیعت انسان، طبیعت روابط انسان، سبک مدیریت، رابطه سازمان با اعضاء و جامعه ، خانواده ، سبک زندگی، معنویت، آسیب‌پذیری و ... باید مورد توجه قرار گیرد.از نظر اساتید شرکت‌کننده در مطالعه اسدی، اولین تغییر در راستای ارتقاء وضعیت آموزش، تغییر در نوع تفکر و دیدگاه مسئولین به مقوله آموزش و تغییر در تفکر مدیریتی در جهت ایجاد انگیزه اساتید و دانشجویان است

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

(۱۸). از سوی دیگر با توجه به این نکته که اعضای هیئت‌علمی امکان مدیریت و فعالیت‌های اجرایی از جمله مدیریت گروه آموزشی را به عهده‌دارند آگاهی از مسائل مربوط به برنامه‌ریزی و مدیریت در پیشبرد اهداف دانشگاه و گروه آموزشی کمک‌کننده است (۲۲).در مطالعه حاضر اجرای مکانیسم‌های تشویق و تنبیه یکی دیگر از نیازهای مطرح‌شده از سوی اعضای هیئت‌علمی است. در مطالعه صدری و همکاران متغیرهای مشارکت دهی در فعالیت‌ها، پاداش متناسب با پیشرفت کار و پاداش به نوآوری‌ها از راهکارهای مؤثر بر توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی ذکرشده است (۱۷).در مطالعه حاضر مشارکت‌کنندگان بر تأثیر پاداش بر ایجاد نشاط آموزشی اشاره کردند. ایجاد فضای توأم با محبت، رابطه با دوستان، تجارب موفق و محیط کارو فضای فیزیکی مناسب می‌تواند در رشد عواطف و به‌ویژه نشاط مهم باشد . در شرایطی که صفات مثبت رایج باشد بر سرکار آمدن لذت‌بخش خواهد بود، زیرا جو همراه با نشاط است و از فرد استقبال می‌کند .توجه به نشاط کارکنان در سازمان و فراهم کردن زمینه‌هایی برای نشاط کارکنان راهی مؤثر و قابل‌اعتماد برای دستیابی به سلامت روان کارکنان است (۲۴).در مطالعه حاضر نشاط آموزشی به عنوان یک نیاز مهم برای اعضای هیئت‌علمی مطرح شد.بر اساس بیانات مشارکت‌کنندگان، ایجاد انگیزه در افراد با استفاده از پاداش‌های متناسب با شرایط افراد تأثیر بسزایی در نشاط آموزشی و عملکرد این افراد کلیدی در دانشگاه دارد.در مطالعه ادیب و همکاران نیز از دیدگاه مشارکت‌کنندگان زمینه‌سازی فضایی شاد و پرنشاط و هم‌چنین ایجاد جو یادگیری مثبت از عوامل تأثیرگذار در پررنگ شدن نقش روابط بین فردی اساتید بود که با یافته‌های این مطالعه مشابهت داشت (۲۵).بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر در درون‌مایه جو مناسب برای تعاملات دانشگاهی ، اختصاص فضای آموزشی منطبق بر استانداردهای موجود و لزوم تفاوت فضای دانشگاهی دانشگاه با فضای اداری و نشاط آموزشی به عنوان نیازهای اعضای هیئت‌علمی بیان شد. در این خصوص مطالعات نشان می‌دهد که ساخت یک فرهنگ‌سازمانی سازنده می‌تواند موجب رضایت شغلی و بالا بردن روحیه همکاری در کارکنان شود (۲۴).بر اساس نتایج حاصل از مطالعه اسدی لازم است امکانات و فضاهای آموزشی متناسب با شیوه‌های آموزشی و روش‌های نوین ارزشیابی تامین گردد. سازمان‌دهی محیط کار در جهت خلق و ایجاد محیطی آرام و بهره‌ور در دانشگاه‌ها طوری که منجر به فعال شدن بیشتر نیروی انسانی و کاهش افسردگی‌ها و رشد خدمات مثبت و درنهایت دستیابی ه بهره‌وری موردنظر شود، لازمه پیشبرد برنامه‌های دانشگاه است (۱۸). یافته‌های این مطالعه حاکی از آن است که مشارکت‌کنندگان نیاز به برخی تسهیلات و امکانات را جهت تسهیل و تسریع فرایندهای آموزشی و پژوهشی خود ذکر کردند .از جمله این نیازها دسترسی به وسایل کمک‌آموزشی ، بازبینی دوره‌ای و رفع ایرادات فنی کامپیوترهای اساتید و سیستم اینترنت،نیاز به نیروی خدماتی درگروه ها،احداث پارکینگ در محیط دانشگاه بود. مفاهیم مشابهی در طبقه فراهم نمودن شرایط کاری مناسب در مطالعه مهدی زاده نیز گنجانده‌شده است. آنان انتظار داشتند تا مدیریت با فراهم کردن امکانات لازم آموزشی، پژوهشی و رفاهی در محیط کار مانند امکانات و تجهیزات فیزیکی، محیط مطلوب کارآموزی، امکانات رفاهی در محیط کار و تجهیزات لازم برای پژوهش‌ها بتوانند فعالیت‌های خود را هر چه‌بهتر انجام دهند (۲۱).در مطالعه صدری و همکارانش نیز مشخص‌شده که کیفیت محیط کار در روحیه اعضای هیئت‌علمی اثرگذار است (۱۷).

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

نتیجه‌گیری

اعضای هیئت‌علمی سرمایه‌های اساسی یک دانشگاه بوده و ارتقاء توانمندی آموزشی آنان منتج به توانمندی سیستم آموزشی و تربیت نیروی انسانی بامهارت و تبحر است .لذا نیازسنجی آموزشی در جهت توانمندسازی بیشتر آنان جزئی جدائی‌ناپذیر از برنامه‌ریزی آموزشی محسوب می‌شود. بر اساس یافته‌های حاصل از این تحقیق، مهم‌ترین نیازهای اعضای هیئت‌علمی به عنوان سرمایه‌های فکری دانشگاهی توسعه فردی، برنامه‌ریزی و مدیریت، جو محیطی اجتماعی دانشگاه، تسهیلات و امکانات و فضای فیزیکی مناسب دانشگاهی می‌باشند. سیاست‌های رفاهی با تأثیر بر کیفیت زندگی و ایجاد انگیزه در اعضای هیئت‌علمی، زندگی فردی و حرفه‌ای آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد تا آنجا که رفاه اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یکی از شاخص‌های ارزیابی عملکرد آموزش عالی بیان‌شده است و عدم تامین زندگی مادی دانشمندان و پژوهشگران و احترام نگذاشتن به قشر اندیشمند در جامعه یکی از شاخص‌های عقب‌ماندگی در زمینه علمی محسوب می‌شود. اعضای هیئت‌علمی از عوامل اصلی و مهم ساختار آموزشی کشور به شمار می‌روند و تامین نیازهای آنان ضروری به نظر می‌رسد.

تشکر و قدردانی

این مقاله با شماره IR.MUK.REC.1395/379 به تائید کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی کردستان رسیده است. بین نویسندگان این مقاله هیچ‌گونه تعارض منافعی وجود ندارد. از اعضای محترم هیئت‌علمی دانشکده پزشکی که با اختصاص زمان ارزشمندشان یاریگر گروه تحقیق بوده‌اند کمال تشکر و سپاسگزاری را داریم.

References

1.Avizhgan M, Karamalian H, Ashourioun V, Changiz T. Educational needs assessment of medical school's clinical faculty members in Isfahan University of Medical Sciences . IJME. 2009; 9(2): 93-102.[persian]

2.Izadkhah FS, Ghaffari M, Mohebi S, Gharlipour Z, Ahmadi ZJQUoMSJ. Educational needs assessment of faculty members of Qom University of Medical Sciences,(Iran). Qom Univ Med Sci J. 2019;13(9): 69-79. [persian]

3.McCawley PF. Methods for Conducting An. Educational Needs Assessment. Guidelines for Cooperative Extension System Professionals. Available from: www.cals.uidaho.edu/edcomm/pdf/bul/bul0870.pdf. Access: 2014/ 11/ 9.

4.Spurlin JEJEP. Using needs assessment as a holistic means for improving technology Infrastructure. ELI Paper. 2007;3:1-10.

5.Emad Zade AE, Mounaghi HK, Tousi HB, Derakhshan A, Behzadi SS, Sadeghi M, et al. Educational needs assessment of Mashad University of Medical Sciences' managers in management and leadership. Journal of Medical Education .2004;4(2). [persian]

6.Fathi V K, Need assessment in educational planning & curricula (method and techniques). Office of Teacher and Manpower Education. 1996. [persian]

7.Shahidi S, Changiz T, Salmanzadeh H, Yousefy A. Factors Affecting the Needs Assessment in Continuing Medical Education: Presenting a Practical Guideline for Selecting Models and Techniques. IJME. 2010; 9(4): 321-329. [persian]

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

8.Yarmohammadian M, Bahrami S, FOROUGHI AAA. Health Directors and Experts, and proper need assessment models. IJME. 2003; 1(3): 69-75. [persian]
9.Mirzaei karzan A, Keikhavani S, Hosseinzade M, Aeivazi A A. Educational Needs Assessment of Faculty Members in Ilam UMS. J Med Educ Dev .2013; 6 (11) :61-71. [persian]
10.Stark PJME. Teaching and learning in the clinical setting: a qualitative study of the perceptions of students and teachers. Medical Education .2003;37(11):975-82.
11.Vikis EA, Mihalynuk TV, Pratt DD, Sidhu RS. Teaching and learning in the operating room is a two-way street: Resident perceptions. The American Journal of Surgery .2008.-۵۹٤ :۱۹۵ . ۵۹٤-۹۸
12.Brownlee J. Walker S, Lennox S, Exley B, Pearce S. The first year university experience: Using personal epistemology to understand effective learning and teaching in higher education. Higher Education.2009; 58 (5): 599-618.
13.Corbin J, Strauss A. Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory: Sage publications; 2014.
14.Hsieh HF, Shannon SE. Three approaches to qualitative content analysis. Qual Health Res. 2005;15(9):1277-88.
15.Ali D. Abbas. Nursing Intervention for Management of Patients with Dyspnea at Emergency Units in Baghdad Hospitals. American Journal of Nursing Research. 2014; 2(3):38-43. [persian]
16.Esmaeili Mahani H, Motaharinejad H, Lesani MJEM. Evaluation of the Importance of the Generic Competencies Required for the Students' Success in their academic and professional life. journal of Educational Measurement and Evaluation Studies . 2016;6(15):167-97. [persian]
17.Sadri D, Jahanbani J, Fayazi M, Rokhsari S, Naraghian N. Evaluation of views of faculty members on effective strategies of empowerment and related factors in the Dental Branch of Islamic Azad University in 2014.. J Res Dent Sci. 2016; 12 (4) :193-201. [persian]
18.Asadi A, Taheri M, Salari A. The Survey of Educational Needs to Empower Faculties in GUMS. RME. 2016; 8 (2) :37-48. [persian]
19.Salimi GJJoI, Creation V. Faculty members' Competencies for achieving the academic mission: A reflection from the perceptions and expectations of doctoral students. Journal of Innovation and Entrepreneurship.2019;7(7):85. [persian]
20.Raban Astaneh A, Iravani H, Faezi-Pour M M, Sharifzadeh A. Analyzing Factors Influencing on Improving the Sabbatical Leaves of Faculty Members, University of Tehran. IRPHE. 2006; 12 (3) :1-16. [persian]
21.Mahdizade A, Mahmoudi H, Ebadi A, Rahimi A. Expectations of Faculty of Nursing Schools in Tehran on Administrative Management of Schools: A qualitative study. Journal of Hayat .2012; 18 (1) :52-66. [persian]
22.Karimi F, Hosseini M, Malekpour A , Moezzi M, Hosseini A, Raisi N, Raisi K. Needs assessment of faculty members' educational needs in order to empower them at Shahrekord University of Medical Sciences. Journal of Development Strategies in Medical Education. 201 9; 6(1): 47 -59. [persian]
23.Keykhaei A, Navidian A, Tabasi M A, Sargazi G. Study of ZUMS1 faculty members' views on" faculty members' assessment ". Zahedan J Res Med Sci. 2002;4(3): 29. [persian]

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]

24.soltanzadeh V, amrahi A, Faghi niya Torshizi Y. Identify and prioritize the needs of the workplace psychological faculty of Urmia University of Medical Sciences. ioh .2014; 11 (1) :102-112. [persian]
25.Adib Y, Fathiazar E, Dehghani G. The Role of Faculty Members in Evidence-Based Education from Medical Students and Teachers' Viewpoints: A Qualitative Study. J Med Educ Dev .2014; 7 (16) :1-18. [persian]

[Downloaded from sjku.muk.ac.ir on 2026-11-06]

[DOI: 10.61186/sjku.28.1.110]