








Identifying the Selection Criteria for Elite Lecturer in Medical Education: A Qualitative Study

Ahmad Pourabbas¹ , Nayer Seyednazari¹ , Shapour Naderfam¹ , Hakimeh Hazrati^{*} , Ali Taghizadieh² ,
Ali Fakhari^{1,3} , Reza Ghafari¹, Alireza Farnam^{1,3} 

¹ Medical Education Research Center, Health Management and Safety Promotion Research Institute, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

² Tuberculosis and Lung Disease Research Center, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

³ Research Center of Psychiatry and Behavioral Sciences, Aging Research Institute, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran

ARTICLE INFO

Article Type:
Original Article

Article History:
Received: 8 Nov 2021
Accepted: 6 Apr 2022
ePublished: 12 Sep 2022

Keywords:
Education
Professional,
Medical Education,
Teacher Training,
Standards,
Qualitative Study,
Elite Lecturer

Abstract

Background. The selection of an elite teacher with the necessary competencies is considered as a motivational force to improve the quality of teaching. This study aimed to determine standard criteria for selecting elite lecturers in medical science universities.

Methods. Using a content analysis approach, this qualitative study was carried out in Tabriz University of Medical Sciences (TUOMS), as one of the top ranking medical universities in Iran. Data was collected by purposive sampling method from individuals with experience in the field of teacher evaluation working in the Deputy of Education and Education Development Center (EDC) of TUOMS. Focus group discussion (FGD) sessions continued until data saturation was achieved.

Results. Based on the analysis of the interviews, four criteria for selecting elite teachers were identified as follows: "the dynamics of education", "research and educational innovation", "evaluation of fair treatment, discipline, and professional ethics", and "accountability in transformational innovation packages in education". In addition, the score of clinical teachers and basic sciences teachers was considered as 94 and 100, respectively.

Conclusion. In this study, a standard tool was designed to select elite lecturers in an attempt to observe educational justice and encourage teachers to perform their various roles and tasks. Our results can be used as a standard tool in other Iranian medical universities.

Pourabbas A, Seyednazari N, Naderfam Sh, Hazrati H, Taghizadieh A, Fakhari A, et al. Identifying the Selection Criteria for Elite Lecturer in Medical Education: A Qualitative Study. *Depiction of Health*. 2022; 13(3): 286-295. doi: 10.34172/doh.2022.34. (Persian)

Extended Abstract

Background

Faculty members are the core of teaching and learning processes, playing a key role in the education of learners and social accountability of the university. In the context of modern medical education, the selection

of an elite teacher with the necessary competencies to train learners can be considered as a motivational force in their desire to improve the quality of teaching and play an effective role.

* Corresponding author; Hazrati H, E-mail: hakimeh.hazrati@gmail.com



Various scientific resources have defined different competencies for professors. In this regard, Dent, Harden, and Hunt (2021) suggested the following criteria: learning facilitator, lecturer, role model, teaching model, clinical instructor, creating educational resources, preparing study guides, course designer, program designer, program evaluator, and student assessor. CanMed in Canada defined seven roles for a clinical professor as follows: medical specialist, communicator, colleague, manager, health supporter, scholar, and professional. These diverse roles represent multiple tasks that faculty members are expected to accomplish. Therefore, to select elite teachers, universities and higher education centers should determine objective and appropriate criteria for the multiple roles of university professors to determine the competencies of professors and evaluate their performance in different ways.

In Iran, elite teachers are selected annually in a nationwide festival known as Shahid Motahari Festival, in which every medical university introduces its own elite teachers based on their predefined criteria and the feedbacks provided by the deans of different educational groups. Since the process of electing an elite teacher in Iran is quite subjective and it has few objective criteria, this study aimed to determine some standard criteria for selecting elite lecturers in Tabriz University of Medical Sciences (TUOMS).

Methods

Using a content analysis approach, this qualitative study was carried out in TUOMS, as one of the top ranking medical universities in Iran. In this study, we addressed two main questions: 1) "How can one observe educational justice in choosing an elite teacher?" and 2) "What are the standard criteria for selecting an elite teacher?"

This qualitative study was performed in two phases. First, the related literature on the criteria was reviewed and the main domains appropriate to multiple teacher roles were determined through focus group discussions (FGD) with heads of Education Development Center (EDC), Education Development Offices (EDO), and Deputy of Education. In the FGDs, the interviews were recorded with the permission of the participants. Then,

immediately after each session, the research team listened to the interviews several times and took notes. The extracted concepts served as a guide for the next session and an in-depth review of the topic. Finally, after summarizing the opinions, a meeting was held with the officials of the Deputy of Education and EDC, in which the indicators, scores of each domain, as well as the type and manner of collecting documents for each domain were finalized. Afterwards, the finalized indicators were sent to the University Education Council for approval and planning the implementation of selecting elite teacher process. To increase the trustworthiness of the study, four criteria of qualitative studies, including credibility, confirmability, dependability, and transferability were observed. For transformability, the details of the research were carefully documented, and the stages of the research were described in detail to enable its evaluation by an external reviewer. For triangulation, methodology and extracted indicators were checked with expert researchers in qualitative studies. Also, data immersion was fulfilled by long-term engagement with data.

Results

Based on the analysis of the interviews, four criteria were identified for selecting elite teachers. The first indicator was "the dynamics of education" with six subcategories, namely, "teaching quantity", "teaching quality", "lesson plan development", "development and implementation of scholarship" and "strategic role in education". The second indicator was "research and educational innovation" with two subcategories of "development of reference books" and "excellence in research based on scientometric indicators". The third indicator was "evaluation of fair treatment" with two subcategories of "evaluation of fair treatment and professional ethics of faculty members by the dean of Education Deputy, deans of educational groups, and the head of the department" and "viewpoint of the TUOMS chancellor about fair treatment and discipline of faculty members". Finally, the last scope was "accountability in transformational innovation packages in education", which was evaluated through a qualitative approach based on the feedbacks provided by the dean of Education Deputy regarding the faculty members'

cooperation in transformational innovation packages in education.

Conclusion

In previous studies, selecting elite teachers was based on students' perspectives, subjective indicators, or the opinion of the department heads. However, in this study, a standard tool was determined to select elite teachers in

an attempt to observe educational justice and encourage teachers to perform their various roles and tasks. The results of this study can be used as a standard tool in other Iranian medical universities.

شناسایی معیارهای انتخاب استاد نمونه در آموزش پزشکی: یک مطالعه کیفی

احمد پورعباس^۱، نیر سیدنظری^۱، شاپور نادر فام^۱، حکیمه حضرتی^{۱*}، علی تقی زاده^۲، علی فخاری^۳، رضا غفاری^۱، علیرضا فرنام^۳

^۱ مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، پژوهشکده مدیریت سلامت و ارتقاء ایمنی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

^۲ مرکز تحقیقات سل و بیماری‌های ریوی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

^۳ مرکز تحقیقات روانپزشکی و علوم رفتاری، پژوهشکده سالمندی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران

چکیده

زمینه. انتخاب استاد نمونه بر اساس صلاحیت‌ها و معیارهای معین یکی از عوامل انگیزشی برای ارتقا کیفیت تدریس تلقی می‌شود. پژوهش حاضر با هدف انتخاب معیارهای استاد نمونه در راستای استانداردسازی معیارها انجام شده است.

روش کار. این پژوهش، یک مطالعه کیفی با رویکرد تحلیل محتوایی می‌باشد که از روش نمونه‌گیری مبتنی بر هدف استفاده شده است. داده‌ها از افرادی که تجربه فعالیت در معاونت آموزشی و دفاتر توسعه آموزش در زمینه ارزشیابی استاد داشته‌اند، جمع‌آوری گردید. برگزاری جلسات بحث گروهی متمرکز تا رسیدن به اشباع داده ادامه یافت. مصاحبه‌ها به روش تحلیل محتوایی قراردادی تحلیل گردید.

یافته‌ها. براساس تحلیل مصاحبه‌ها، معیارهای انتخاب استاد نمونه در ۴ حیطه؛ "پویایی آموزش"، "پژوهش و نوآوری آموزشی"، "ارزیابی حسن سلوک، نظم و اخلاق حرفه‌ای"، "مسئولیت‌پذیری در بسته‌های تحول در آموزش" شناسایی شدند و امتیاز اساتید بالینی، ۹۴ و اساتید پایه ۱۰۰ در نظر گرفته شد.

نتیجه‌گیری. در این مطالعه، به منظور رعایت عدالت آموزشی و ترغیب اساتید به انجام نقش‌ها و وظایف مختلف خود، ابزاری استاندارد برای انتخاب استاد نمونه طراحی گردید. نتایج این مطالعه می‌تواند به عنوان ابزاری استاندارد در سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

سابقه مقاله:

دریافت: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۱/۱۷

انتشار برخط: ۱۴۰۱/۰۶/۲۱

کلیدواژه‌ها:

آموزش حرفه‌ای،

آموزش پزشکی،

آموزش معلمان،

استاندارد،

مطالعه کیفی،

معلم نمونه

مقدمه

صلاحیت شامل: ارائه‌دهنده اطلاعات (سخنرانی در کلاس درس، آموزش‌دهنده در شرایط بالینی یا عملی)، سرمشق و الگوی رفتاری بودن (الگوی رفتاری در هنگام کار، الگوی رفتاری در آموزش)، تسهیل‌گر (راهنمای فراگیران، تسهیل‌کننده یادگیری)، آزمون‌گیرنده (ارزیابی‌کننده فراگیران، ارزیابی‌کننده برنامه آموزشی)، برنامه ریزی‌کننده (تدوین‌گر برنامه آموزشی، سازمان‌دهنده دوره آموزشی)، تهیه‌کننده مواد آموزشی (تهیه راهنمای مطالعه، تهیه‌کننده منابع برای یادگیری) را برای استاد بالینی تعیین نموده‌اند.^۱ کانمدز (CanMEDS) کانادا در سال ۲۰۰۰ هفت صلاحیت

اساتید دانشگاه به‌عنوان محور و جایگاه اصلی فرآیند یاددهی و یادگیری می‌باشند که نقش کلیدی در تربیت دانش‌آموختگان و پاسخ‌گویی اجتماعی دانشگاه ایفا می‌کنند.^{۲-۴} در بستر آموزش پزشکی جدید، انتخاب استاد فرهیخته که دارای شایستگی‌های لازم برای تربیت فراگیران باشد، می‌تواند به عنوان اهرم انگیزشی در تمایل اساتید برای ارتقای کیفیت تدریس و ایفای نقش کارآمد خویش در نظر گرفته شود.^{۵، ۶}

منابع مختلف علمی، صلاحیت‌های متنوعی را برای اساتید در نظر گرفته‌اند، دنت، هاردن و هانت ۱۲

* پدیدآور رابط: حکیمه حضرتی، آدرس ایمیل: hakimeh.hazrati@gmail.com

نحوه سازماندهی و ارائه درس و آمادگی برای کمک به رفع مشکل دانشجویان از مهم‌ترین عوامل موثر در موفقیت استاد از دیدگاه دانشجویان بیان شده است.

تسلط بر تدریس، شیوایی بیان، نحوه سامان‌دهی و تنظیم درس و علاقه به تدریس، به عنوان مهم‌ترین ویژگی‌های استاد خوب در پژوهش قربانی و همکاران شناسایی شدند.^{۱۳} در پژوهش انجام‌گرفته توسط بنکداری و همکاران نیز ۳۴ زیر مقوله به عنوان ویژگی‌های استاد شایسته شناسایی و استخراج شدند که در ۳ مقوله کلی شناختی، عاطفی و رفتاری دسته‌بندی شدند.^{۱۴} علاوه بر این مطالعه چراغی و همکاران سه معیار علم و بیان، بایسته‌های اخلاقی در تعلیم و تربیت و ارتباط و تعامل با دانشجویان به عنوان مهم‌ترین معیارهای استاد نمونه گزارش شدند.^{۱۵}

در مطالعات انجام شده، بیشتر دیدگاه دانشجویان مورد توجه قرار گرفته و معیار واحد استاندارد که بر اساس آن، اساتید نمونه انتخاب گردند، مشخص نگردیده است. هر ساله در دانشگاه علوم پزشکی در جشنواره شهید مطهری، استاد نمونه انتخاب می‌گردد که هر کدام از دانشگاه‌ها براساس معیارهای تعریف شده خود و یا براساس نظر مدیر گروه، اساتید نمونه را معرفی می‌نمایند. بنابراین هدف این مطالعه، تعیین شاخص‌های استاد نمونه در سطح سیاستگذاری می‌باشد تا اینکه اساتید بتوانند براساس آن شاخص‌ها، توانمندی‌های خود را ارتقا داده و مدیران به جای استفاده از معیارهای انتزاعی از معیارهای شفاف و قابل اندازه‌گیری برای قضاوت در مورد اساتید استفاده نمایند.

روش کار

این یک مطالعه کیفی بود که با نمونه‌گیری هدفمند در دانشگاه علوم پزشکی تبریز، یکی از دانشگاه‌های ۵ رتبه اول کشور در ایران انجام شد. مطالعه کیفی در دو فاز انجام گرفت. سوالات اساسی مطالعه عبارت بود از: "چگونه می‌توان عدالت آموزشی در انتخاب استاد نمونه را رعایت کرد؟" و "شاخص‌های استاندارد برای انتخاب استاد نمونه کدامند؟". ابتدا توسط تیم پژوهش، مرور متون اولیه در خصوص شاخص‌های تدوین شده توسط دانشگاه‌های دیگر مورد مطالعه قرار گرفت. در مرحله بعد از طریق بحث گروهی متمرکز با مسئولین دفاتر توسعه آموزش دانشکده‌ها و معاونین آموزشی مراکز آموزشی و درمانی،

شامل: متخصص پزشکی، برقراری ارتباط، همکار، مدیر، حامی سلامت، دانش پژوه و حرفه‌ای‌گری را برای پزشک و استاد بالینی تعریف نموده‌اند.^۸ از سال ۱۹۹۶ تاکنون این معیارها سه بار ویرایش شده و معیارهای فرعی ۷ معیار اصلی فوق مرتباً براساس نیازهای روز جامعه و رسالت پزشکان تغییر یافته است. مفصل‌ترین ویرایش موجود کانمدرز مربوط به ۲۰۱۵ است. که به صلاحیت‌های؛ متخصص پزشکی، مهارت‌های ارتباطی، همکاری بین حرفه‌ای، رهبر و مدیر، تدریس، خودتنظیمی و حرفه‌ای‌گری تغییر نموده است.^۹ اگر چه این معیارها برای یک متخصص بالینی تعریف شده است اما صراحتاً بیان شده است که در حیطه آموزشی هم یک آموزشگر بالینی باید دارای این ویژگی‌ها باشد که صلاحیت‌های متنوع فوق، نشانگر توانمندی‌ها و وظایف متنوع یک بالینگر به عنوان درمان‌کننده و مربی حرفه‌ای است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی باید معیارهای عینی و مناسبی متناسب با نقش‌های چندگانه اساتید دانشگاهی به منظور تعیین شایستگی‌های اساتید و ارزیابی عملکرد آنان از جهات مختلف در راستای انتخاب استاد نمونه را مشخص نمایند.

در مطالعات مختلف خارجی و داخلی، معیارهای استاد نمونه از دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته؛ از جمله در دانشگاه ایالت جورجیا، ارزشیابی اساتید در چهار حیطه فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و خدمات و فعالیت‌های توسعه‌ای انجام گرفته است و در دانشگاه ایالتی سام هوستون چهار معیار اثربخشی آموزش، تلاش حرفه‌ای و پژوهشگری، فعالیت‌ها و رشد حرفه‌ای و فعالیت‌های غیر آموزشی اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار گرفته است.^{۱۰}

در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران نیز در مطالعات مختلفی، ابعاد و معیارهای مختلف انتخاب استاد نمونه بررسی شده است؛ از جمله در مطالعه براهویی در دانشگاه علوم پزشکی شیراز، مهم‌ترین معیارهای استاد نمونه از دیدگاه دانشجویان؛ توانایی آموزشی، توانمندسازی دانشجویان، روابط اجتماعی، ارزشیابی، ویژگی‌های فردی و مقررات آموزشی می‌باشند.^{۱۱} در مطالعه دادخواه و همکاران؛ دانش‌پژوهی، روش تدریس، توانایی ارتباط و شخصیت فردی از مهم‌ترین معیارهای استاد نمونه از دیدگاه دانشجویان می‌باشند.^{۱۲} در بعضی از مطالعات، معیارهای استاد موفق را بیان کرده‌اند، به‌طوری که در مطالعه مرندي؛ شیوایی بیان، تسلط در درس مورد تدریس،

یافته‌ها

از آنجایی که هدف از انجام این مطالعه، تعیین معیارهای انتخاب استاد نمونه در دانشگاه علوم پزشکی بود، طبق نظر اعضای پنل، بنا به نتایج مرور متون، بیشترین تمرکز بر روی صلاحیت‌های دوازده گانه اساتید مطابق نظر دنت، هاردن و هانت مد نظر قرار گرفت و سپس این صلاحیت‌ها متناسب با بافتار دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران تعدیل یافت. بنابه تصمیم اعضای پنل، معیارهای اولیه برای ورود به فرآیند انتخاب استاد نمونه، مرتبه علمی دانشیار و استاد، اخذ ترفیع پایه ۵ سال اخیر و کسب متوسط نمره ارزشیابی دروس، بالاتر از ۱۷ بود. بعد از تحلیل مصاحبه‌های جلسات بحث گروهی متمرکز، در نهایت ۴ حیطه "پویایی آموزش"، "پژوهش و نوآوری آموزشی"، "ارزیابی حسن سلوک، نظم و اخلاق حرفه‌ای" و "مسئولیت پذیری در بسته‌های تحول در آموزش" شناسایی گردید.

حیطه پویایی آموزش: از ۶ شاخص "کمیت تدریس"، "کیفیت تدریس"، "تدوین و بازنگری طرح درس"، "تدوین و اجرای فرآیندهای دانش پژوهی" و "نقش راهبردی در آموزش" تشکیل شده بود. بنابه به ملاک‌های صلاحیت حرفه‌ای استاد از دیدگاه دنت، هاردن و هانت؛ صلاحیت استاد در ارائه‌دهنده اطلاعات و تسهیل‌گری با شاخص‌های "کمیت تدریس"، "کیفیت تدریس" و "نقش راهبردی در آموزش" پوشش داده شد و صلاحیت برنامه‌ریزی توسط "تدوین طرح درس" پوشش داده شد. شاخص‌های مربوط به حیطه پویایی آموزش، امتیاز کل و نحوه امتیازدهی در جدول شماره ۱ آورده شده است. کل امتیاز تخصیص داده شده به این حیطه، ۴۷ امتیاز بود.

در مورد شاخص کیفیت تدریس، از مجموع ۲۰ امتیاز، ۱۵ نمره به ارزشیابی بخش دانشجویی و ۵ نمره به مسئولین آموزشی و دفاتر توسعه آموزش تخصیص داده شد. همچنین در صورتی که تعداد فرم‌های معتبر هر هیأت علمی بالاتر از ۱۰۰ بود، امتیاز به ضریب ۱/۲ ضرب شد. از مجموع امتیازات شاخص‌های فرآیندهای دانش پژوهی، تدریس در المپیاد، و برگزاری کارگاه‌های آموزشی، حداکثر امتیاز در نظر گرفته شده، ۱۰ امتیاز بود.

شاخص‌های استخراج شده از مرحله مرور متون به اشتراک گذاشته شده و حیطه‌های مهم براساس نقش‌های مختلف استاد تعیین گردید. سپس امتیازات هر حیطه و شاخص‌های مربوطه با رعایت عینیت و قابلیت اندازه‌گیری مشخص گردید. قبل از شروع جلسات بحث گروهی متمرکز فرم رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان در جلسه اخذ گردید، متن مصاحبه‌ها با کسب اجازه از شرکت‌کنندگان ضبط گردید و بلافاصله بعد از جلسه پیاده‌سازی و توسط تیم پژوهش چندین بار سمع و نکات مهم آن یادداشت برداری شد. مفاهیم استخراج شده، راهنمایی برای برگزاری جلسه بعد و بررسی عمیق موضوع بود. بعد از اتمام جلسات بحث گروهی و بررسی ابعاد مختلف موضوع از دیدگاه اعضای پنل، در مرحله بعد، چک لیست‌های تدوین شده جهت بررسی ۳۶۰ درجه موضوع به معاونین آموزشی دانشکده‌ها ارسال گردید تا نظرات خود را در مورد هر یک از شاخص‌ها اعلام نمایند. در نهایت بعد از جمع بندی نظرات، جلسه بحث گروهی با مسئولین معاونت آموزشی و مرکز مطالعات تشکیل شد. حیطه‌ها، شاخص‌ها، امتیازات هر حیطه، نوع و نحوه جمع‌آوری مستندات برای هر حیطه مشخص گردید. در مرحله نهایی شاخص‌های نهایی شده به شورای آموزشی دانشگاه و سپس شورای دانشگاه جهت تصویب و برنامه‌ریزی اجرای فرآیند انتخاب استاد نمونه ارسال گردید. لازم به یادآوری است جهت افزایش اعتبار مطالعه، ۴ معیار مطالعات کیفی از جمله مقبولیت، صحت، انتقال‌پذیری و تأییدپذیری رعایت گردید به طوری که موارد متضاد در انتخاب حیطه‌ها و شاخص‌های هر حیطه، از طریق بحث گروهی با اعضای پنل برطرف شد. به‌منظور تعیین اعتبار داده‌ها در پژوهش، از بررسی مداوم داده‌ها و تحلیل همزمان استفاده شد. کدهای استخراج شده توسط مشارکت‌کنندگان، بررسی و مقبولیت آنها احراز شد. با همکاری تیم پژوهش و اجماع نظرات آنها روند تحلیل داده‌ها مورد تأیید قرار گرفت. ضمناً با درگیری مداوم و طولانی مدت با داده‌ها غوطه‌ورسازی (IMMERSION) صورت گرفت. به‌منظور انتقال‌پذیری داده‌ها (Transformability) جزئیات پژوهش به دقت مستند گردیده و مراحل تحقیق از ابتدا تا انتها و با جزئیات شرح داده شد تا امکان ارزیابی آن توسط ناظر خارجی فراهم شود.

جدول ۱. ملاک‌های ارزشیابی در حیطه پویایی آموزش

امتیاز	نحوه امتیازدهی واحد موظفی (به درصد)	امتیاز کل	ملاک	شاخص‌ها
۱۲	۱۰۰	۱۲	کمیت تدریس (در یک سال گذشته)	کمیت تدریس
۱۰	۷۵-۹۹			
۸	۵۰ - ۷۴/۹			
۶	۲۵-۴۹/۹			
۰	کمتر از ۲۵			
	نظرسنجی از دانشجویان و مدیران			
۱۵	سهم دانشجویان	۲۴	متوسط کیفیت تدریس (در سه سال گذشته)	کیفیت تدریس
۵	سهم مدیران			
نمره ارزشیابی *	تعداد فرم بالای ۱۰۰			
۱/۲				
۶	کامل از نظر تعداد واحد استاد	۶	طرح درس و بارگذاری در سایت دانشکده	تدوین و بازنگری طرح درس
۰-۶	براساس تعداد طرح درس‌های تدوین شده به کل درس‌های تدریس شده در سال			
۰	بدون طرح درس			
۵	فرآیندهای کشوری	۵	فرآیندهای دانش پژوهی مصوب (برحسب آیین‌نامه امتیاز مقالات) (در یکسال گذشته)	تدوین و اجرای فرآیندهای دانش پژوهی
۳	فرآیندهای دانشگاهی			
۲	فرآیندهایی که صرفاً در کمیته دانش پژوهی تأیید شده‌اند			
۲	سوالات کشوری و منطقه‌ای	۲ امتیاز	کمک به طراحی و برگزاری سوالات آزمون‌های جامع	
۲	سوالات دانشگاهی و کلان منطقه			
۲	داوری یا طراح سوال کشوری	۲ امتیاز	تدریس در المپیادهای درون دانشگاهی دانشجویان علوم پزشکی، داوری و طراحی سؤال کشوری	
۲	تدریس در المپیادهای درون دانشگاهی			
۱/۵	۳۰-۴۰			
۱	۲۰-۳۰			
۰/۷۵	۱۰-۲۰ ساعت			
۱	به‌ازاء هر بار دبیر	۱/۵	برگزاری کارگاه‌های آموزش مداوم و کارگاه‌های RDCC	نقش راهبردی در آموزش
۱	به‌ازاء هر بار تدریس			
۱	به‌ازاء هر ۲۰ ساعت	۱	همکاری علمی با معاونت‌های دیگر دانشگاه	
۱	به‌ازاء هر ابلاغ	۱	همکاری علمی با وزارت	
۱	به‌ازاء هر ابلاغ	۱	همکاری علمی با سایر ادارات و وزارتخانه‌ها	
۱	به‌ازاء هر ابلاغ	۱	راه‌اندازی سیستم‌های آموزشی	

آموزشی" از صلاحیت‌های پیشنهادی دنت، هاردن و هانت بود شاخص‌های مربوط به این حیطه، امتیاز کل و نحوه امتیازدهی در جدول شماره ۲ آورده شده است.

حیطه پژوهش و نوآوری آموزشی: از ۲ زیر طبقه مشارکت در "تدوین کتب مرجع" و "سرمادی در پژوهش بر مبنای شاخص‌های علم‌سنجی" تشکیل شده بود که این شاخص‌ها پوشش‌دهنده صلاحیت "تهیه‌کننده موارد

جدول ۲. ملاک‌های ارزشیابی در حیطه پژوهش و نوآوری آموزشی

امتیاز	نحوه امتیازدهی	امتیاز کل	شاخص‌ها
۸	تالیف و تدوین	۸	تدوین، تالیف و ترجمه کتب مرجع به‌عنوان منبع آزمون سراسری مورد استناد مرکز سنجش آموزش پزشکی
۴	ترجمه		
۵	بزرگتر از ۴۰ درصد H-index برتر دانشگاه	۵	امتیاز پژوهش از سامانه علم سنجی بر مبنای رتبه H-Index
۴	۳۹/۹۹-۳۰ درصد H-index برتر دانشگاه		
۳	۲۹/۹۹-۲۰ درصد H-index برتر دانشگاه		
۲	۱۹/۹۹-۱۰ درصد H-index برتر دانشگاه		
۱	کمتر از ۱۰ درصد H-index برتر دانشگاه		

حیطه صلاحیت استاد در الگو بودن در آموزش و هنگام کار را از مجموعه صلاحیت‌های پیشنهادی دنت، هاردن وهانت پوشش می‌داد. شاخص‌های مربوط به حیطه ارزیابی حسن سلوک، نظم و اخلاق حرفه‌ای، امتیاز کل و نحوه امتیازدهی در جدول شماره ۳ آورده شده است.

حیطه ارزیابی حسن سلوک، نظم و اخلاق حرفه‌ای: از ۴ زیر طبقه "حسن سلوک و نظم به تشخیص رئیس دانشگاه"، "حسن سلوک و اخلاق حرفه‌ای به تشخیص رئیس دانشکده"، "حسن سلوک و اخلاق حرفه‌ای به تشخیص معاونت آموزشی دانشکده" و "حسن سلوک و اخلاق حرفه‌ای به تشخیص مدیر گروه" تشکیل شده بود. این

جدول ۳. ملاک‌های ارزشیابی در حیطه ارزیابی حسن سلوک، نظم و اخلاق حرفه‌ای

نحوه امتیازدهی	امتیاز کل	شاخص‌ها
میانگین امتیازات رئیس دانشکده، معاونت آموزشی دانشکده و مدیر گروه طبق جدول حسن سلوک و اخلاق حرفه‌ای	۱۰	حسن سلوک و اخلاق حرفه‌ای به تشخیص از رئیس دانشکده، معاونت آموزشی دانشکده و مدیر گروه
ارائه لیست سه برابر ظرفیت به ریاست محترم دانشگاه جهت تخصیص ۱۰ امتیاز مربوطه بدون ذکر امتیازات	۱۰	حسن سلوک و نظم به تشخیص رئیس دانشگاه

بحث

هدف کلی این مطالعه، تعیین شاخص‌های انتخاب استاد نمونه از دیدگاه سیاستگذاران دانشگاه علوم پزشکی تبریز بود. چون بیش‌ترین تمرکز بر نقش استادی و وظایف مرتبط با آن بود، نقش بالینی اساتید در نظر گرفته نشد و نقش‌های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و مسئولیت‌پذیری و اخلاق حرفه‌ای اساتید به عنوان حیطه‌های انتخاب استاد نمونه مورد توجه قرار گرفت و شاخص‌های هر یک از حیطه‌ها متناسب با وظایف و نقش‌های تعریف شده اساتید در دانشگاه‌های علوم پزشکی تعیین گردید. در مطالعات مختلفی نیز معیارهای انتخاب استاد نمونه با تأکید بر نقش‌های اساتید از ابعاد و دیدگاه‌های مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. در مطالعه رضانیان و زارعی دودجی، فعالیت‌های پژوهشی، فرهنگی- تربیتی و اجرایی به عنوان مهم‌ترین معیارهای انتخاب استاد نمونه از دیدگاه

حیطه مسئولیت‌پذیری در بسته‌های تحول در آموزش: این حیطه به‌صورت کیفی بنا به تشخیص معاون آموزشی دانشگاه براساس میزان همکاری در اجرا و عملیاتی سازی بسته‌های تحول در آموزش امتیازدهی شد که میزان امتیاز در نظر گرفته برای این حیطه، ۱۰ بود.

به‌منظور رعایت عدالت، تضاد منافع در امتیازدهی مراحل فرآیند انتخاب استاد نمونه مد نظر قرار گرفت. به طوری که در مورد امتیاز حسن سلوک و اخلاق حرفه‌ای که نظر شخصی امتیازدهنده بیشتر دخالت داشت، برای جلوگیری از خطای هاله‌ای در صورت ذی‌نفع بودن یا داشتن ارتباطات فامیلی، امتیازدهی به مقام بالاتر ارجاع داده شد. بعد از محاسبه امتیازات اساتید، لیست اساتید برگزیده جهت استعلام و تأیید صلاحیت آنان به هیأت بدوی رسیدگی به تخلفات هیات علمی، کمیته اخلاق معاونت پژوهشی دانشگاه و کمیسیون ماده ۱۱ تعزیرات حکومتی معاونت درمان در ۵ سال اخیر ارسال گردید.

همچنین شاخص‌های تدوین شده پس از تصویب در شورای آموزشی دانشگاه، به کلیه اساتید دانشگاه ابلاغ گردید تا بتوانند توانمندی‌های خود را براساس آن شاخص‌ها، ارتقا دهند و این امر می‌تواند گامی مؤثر در جهت پاسخ‌گویی آموزشی اساتید باشد. از لحاظ روانشناختی، استفاده از معیارهای شفاف و قابل اندازه‌گیری برای قضاوت در مورد عملکرد اساتید به جای معیارهای انتزاعی، منجر به ایجاد احساس مثبت نسبت به برقراری عدالت آموزشی در انتخاب استاد نمونه می‌گردد. نتایج این مطالعه می‌تواند به‌عنوان ابزاری استاندارد در سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

پیامدهای علمی پژوهش

بکارگیری شاخص‌های استاندارد برای انتخاب استاد نمونه می‌تواند گامی در رعایت عدالت آموزشی و پاسخ‌گویی دانشگاه باشد.

قدردانی‌ها

نویسندگان این مطالعه بر خود ملزوم می‌دانند که از کلیه مسئولین مراکز توسعه آموزش دانشکده‌ها و معاونین آموزشی مراکز آموزشی درمانی که در تدوین شاخص‌ها همکاری نمودند، تشکر نمایند.

مشارکت پدیدآورندگان

حکیمه حضرتی طرح مطالعه را آماده کرد. احمد پورعباس، نیر سید نظری، شاپور نادرنام، حکیمه حضرتی مصاحبه‌ها را انجام و داده‌ها را جمع‌آوری کردند. رضا غفاری، علی فخاری و علی تقی‌زادیه کدها را بررسی کردند، حکیمه حضرتی و نیر سید نظری درفت اولیه مقاله را نوشتند و تمام نویسندگان درفت اولیه و نهایی مقاله را خواندند و تأیید کردند.

منابع مالی

منابع مالی ندارد.

ملاحظات اخلاقی

این مطالعه کاربردی بنا به سفارش معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تبریز با شماره تصویب ۱۳۶۷۷۷۴/۵/د مورخه ۱۳۹۸/۰۹/۱۲ در شورای آموزشی

اساتید استخراج شدند^{۱۰} که با حیطة‌های در نظر گرفته شده در مطالعه حاضر همخوانی دارد، با این تفاوت که به جای بعد فرهنگی، حیطة گسترده "حسن سلوک، نظم و اخلاق حرفه‌ای" مورد توجه قرار گرفت.

در پژوهش بنکداری و همکاران، بعد آموزشی نقش اساتید مورد توجه قرار گرفته و برای کسب شایستگی حرفه‌ای، استاد باید از سه بعد شناختی، عاطفی و رفتاری رشد و پرورش یابد تا بتواند با افکار، عواطف، گفتار و رفتار خود در محیط‌های آموزشی، زمینه را برای شکل‌گیری، پرورش و شکوفای شدن قابلیت‌های بالقوه دانشجویان فراهم کند.^{۱۴} در این مطالعه به بعد فردی و شخصیتی استاد تمرکز شده که در مطالعه حاضر این ویژگی‌ها در حیطة حسن سلوک، نظم و اخلاق حرفه‌ای نمود پیدا کرده است.

در مطالعه نوایی و همکاران نیز بعد آموزشی اساتید به عنوان شاخص برجسته در شایستگی‌های استاد نمونه در نظر گرفته شده است و نظم و ترتیب، دانش به روز، مهارت تدریس و استفاده از وسایل کمک آموزشی از معیارهای انتخاب استاد نمونه از دیدگاه دانشجویان بود.^{۱۶} در این مطالعه بیش‌ترین توجه و تمرکز بر روی طراحی آموزشی بوده است درحالی که در مطالعه حاضر، این ویژگی‌ها در حیطة "پویایی آموزش" در نظر گرفته شده است.

در مطالعه مظلومی و همکاران، علاوه بر بعد آموزشی اساتید، خلاقیت به عنوان خصیصه‌های متمایزکننده آنان به عنوان استاد توانمند از دیدگاه دانشجویان در نظر گرفته شده است.^{۱۷} در مطالعه حاضر، با توجه به اینکه تمرکز بر روی پژوهش در آموزش بود، حیطة دانش پژوهی آموزشی به عنوان یکی از شاخص‌های آموزشی در نظر گرفته شد.

نتیجه‌گیری

در مطالعات قبلی در انتخاب استاد نمونه، تأکید بیشتری بر دیدگاه دانشجویان بوده و شاخص‌های استاندارد و عینی به منظور استفاده در سطح کلیه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور تدوین نشده بود و هر کدام از دانشگاه‌ها براساس معیارهای تعریف شده خود و یا براساس نظر مدیر گروه، اساتید نمونه را معرفی می‌نمودند. در این مطالعه، راستای تعیین شاخص‌های استاد نمونه در سطح سیاستگذاری و رعایت عدالت آموزشی و ترغیب اساتید به انجام نقش‌ها و وظایف مختلف خود، ابزاری استاندارد برای انتخاب استاد نمونه طراحی گردید و به کلیه دانشکده‌ها و ذینفعان، اعلام و ابلاغ گردید.

تعارض منافع

در این مطالعه تعارض منافع بین نویسندگان وجود نداشت.

دانشگاه انجام شده است. در این مطالعه اصول اخلاقی در انجام پژوهش مطابق قوانین هلسنکی رعایت شده است. قبل از انجام بحث گروهی رضایت آگاهانه کسب گردید و برای ضبط جلسات از شرکت کنندگان اجازه گرفته شد و آزادی عمل برای شرکت در مطالعه را داشتند.

References

- Alkharusi H. A multilevel linear model of teachers' assessment practices and students' perceptions of the classroom assessment environment. *Procedia Soc Behav Sci.* 2010; 5: 5-11 doi:10.1016/j.sbspro.2010.07.041
- Srisawasdi N. Student teachers' perceptions of computerized laboratory practice for science teaching: a comparative analysis. *Procedia Soc Behav Sci.* 2012; 46: 4031-4038. doi:10.1016/j.sbspro.2012.06.192
- Boelen C. Coordinating medical education and health care systems: the power of the social accountability approach. *Med Educ.* 2018; 52(1): 96-102. doi: 10.1111/medu.13394
- Boelen C, Dharamsi S, Gibbs T. The social accountability of medical schools and its indicators. *Educ Health.* 2012; 25(3): 94-180. doi: 10.4103/1357-6283.109785
- Ayeni AJ. Teachers' Professional Development and Quality Assurance in Nigerian Secondary Schools. *World journal of Education.* 2011;1(2):143-149. doi: 10.5430/wje.v1n2p143
- Ingvarson L, Rowley G. Quality assurance in teacher education and outcomes: A study of 17 countries. *Educational Researcher.* 2017; 46(4): 177-193. doi:10.3102/0013189X17711900
- John Dent M, Harden RM, Hunt D. A Practical Guide for Medical Teachers, E-Book: Elsevier Health Sciences. 2021.
- Shumway JM, Harden RM. AMEE Guide No. 25: The assessment of learning outcomes for the competent and reflective physician. *Medical teacher.* 2003; 25(6) :84- 569. doi: 10.1080/0142159032000151907
- Frank JR, Snell L, Sherbino J, Boucher A. CanMEDS 2015. Physician Competency Framework Series I.
- Ramezaniyan M, Zareei Doodaji A. Selecting Enormous Professors with the Use of Fuzzy Hierarchy TOPSIS. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education.* 2013; 18 (4) :49-73. (Persian)
- Barahooi F. An Investigation Into Students' Attitude Toward The Characteristics of Successful Teacher In Shiraz University. *Educational Research.* 2011; 7(32): 1-24.
- Dadkhah B, Mohammadi MA, Mozaffari N, Mohammadnejhad S, Molayi B, Dadkhah D. Characteristics of a good teacher from the perspective of students of Ardabil University of Medical Sciences. *Journal of Health and Care.* 2009; 11(4): 44-50. (Persian)
- Ghorbani R, Haji-Aghajani S, Heidarifar M, Andade F, Shams-Abadi M. Viewpoints of nursing and paramedical students about the features of a good university lecturer. *Koomesh journal.* 2009; 10(2): 84-77. (Persian)
- Bonakdari N, Mehran G, Mahroozadeh T, Hashemi SA. Characteristics of Iranian competent professor: A qualitative research. *Journal of New Approaches in Educational Administration.* 2016; 7(27): 117 - 138. doi: 20.1001.1.20086369.1395.7.27.7.0. (Persian)
- Cheraghi M, Ghisvandian S, Esmaeili M. Characteristics of an elite instructor: A qualitative study. *Nursing And Midwifery Journal.* 2014; 12(2): 86-93. (Persian)
- Navabi N, Jahanian I, Haj Ahmadi M, Parvaneh M. Criteria for a desirable teacher from the view point of students of Babol University of Medical Sciences. *Journal of Babol University of Medical Sciences.* 2010; 12(SUPPLEMENT 1): 7-13. (Persian)
- Mazloomymahmoodabad S, Rahaei Z, Ehrampoush M, 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):227-234. (Persian)