

نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در زمینه توانمندسازی اساتید

عطاءاله اسدی لویه^۱، ماهدخت طاهری^{۲*}، ارسلان سالاری^۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۰۹/۰۳

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۳/۱۷

چکیده

مقدمه: طراحی و اجرای واقع بینانه و اثربخش هر برنامه مستلزم تعیین دقیق نیازهاست تا با شناخت و تحلیل نیازهای آموزشی اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری و تعیین دقیق اهداف برنامه بدست آید. این مطالعه با هدف بررسی و تعیین نیازهای آموزشی در راستای توانمندسازی اعضای هیئت علمی انجام شده است.

روش‌ها: مطالعه حاضر از نوع توصیفی-مقطعی است که در سال ۱۳۹۴ انجام شد. نمونه پژوهش شامل ۱۹۶ نفر از مجموع ۳۶۰ نفر عضو هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان که بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده تعیین شده بودند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات پرسشنامه‌ای بود که به روش تل استار تدوین گردید. روایی پرسشنامه از طریق روایی محتوایی و پایایی آن از طریق ضریب آلفا کرونباخ $\alpha = 0/95$ تایید گردید. داده‌ها پس از جمع‌آوری با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و ضریب همبستگی پیرسون از طریق نرم افزار آماری SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: از مجموع ۱۹۶ نفر نمونه آماری مورد مطالعه، ۳/۱ درصد دارای مرتبه استادی، ۱۷/۹ درصد دانشیار، ۵۶/۱ درصد استادیار و ۲۳ درصد مربی بودند. نتایج نشان داد ۹۲ نفر (۴۶/۹ درصد) از اعضای هیئت علمی اولین اولویت نیاز آموزشی در حیطه آموزش: روش‌های نوین تدریس (PBL, CPC, EBL, EBM) و در حیطه پژوهش: مکالمه به زبان انگلیسی ۸۷ نفر (۴۴/۴ درصد) و در حیطه ارزشیابی: روش‌های ارزشیابی بالینی ۷۱ نفر (۳۶/۲ درصد) اعلام کردند. در حیطه‌های توسعه فردی و IT و فعالیت‌های مدیریتی به ترتیب: حقوق بیمار ۶۶ نفر (۳۳/۷ درصد)، آشنایی با مهارت‌های IT و استفاده از نرم افزار ۸۷ نفر (۴۴/۴ درصد) و قوانین و مقررات اداری و استخدامی ۶۲ نفر (۳۱/۶ درصد) به عنوان اولویت‌های اول اعلام گردید. هم‌چنین بین سابقه کاری اعضای هیئت علمی و نیازهای آموزشی آنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد.

نتیجه‌گیری: اعضای هیئت علمی بالاترین امتیاز را با استفاده از روش‌های نوین تدریس، آشنایی با مهارت‌های IT و مکالمه به زبان انگلیسی اختصاص دادند که بیانگر حساسیت آنان برای ارائه تدریس اثربخش و با کیفیت و ارتقاء مرتبه علمی آنان می‌باشد. لذا ضروری است مرکز مطالعات با استفاده از نتایج پژوهش، اقدام به برگزاری کارگاه‌های آموزشی نموده تا ضمن ارتقاء مرتبه علمی اساتید، زمینه‌های لازم جهت بهبود سطح کیفی آموزش در دانشگاه نیز فراهم نماید.

کلید واژه‌ها: نیازهای آموزشی، اعضای هیئت علمی، توانمندسازی

مقدمه

و نظام‌مند به بهبود و ارتقاء سطح دانش، مهارت‌ها و نگرش‌ها معطوف و به بهبود عملکرد شغلی حال و آینده کارکنان می‌پردازد (۳، ۲). لذا آموزش نیروی انسانی می‌بایست هدفمند، طرح‌ریزی شده و دارای یک برنامه از پیش تعیین شده باشد (۴). اصولاً مبنای هر برنامه‌ریزی وجود نیاز یا مجموعه‌ای از نیازهاست (۵) اولین و اساسی‌ترین گام در تدوین و اجرای برنامه‌های آموزشی، اجرای صحیح و مبتنی بر واقعیت فرآیند نیاز سنجی است. نیاز سنجی در واقع فرآیند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعاتی است که براساس آن نیازهای افراد، گروه‌ها، سازمان‌ها و جوامع مورد شناسایی قرار می‌گیرد (۶).

زندگی انسان در طول تاریخ و از لحظه تولد تا پایان حیات با فراگیری و آموزش سپری می‌شود. انسان آموزش را نوعی سرمایه‌گذاری و تجهیز شدن برای ماندن درعرصه زندگی می‌داند (۱). آموزش و بهسازی نیروی انسانی مجموعه کنش‌های هدفمند و از پیش اندیشیده و طرح‌ریزی شده است که با هدف افزایش رفاه و اثر بخشی فرد و سازمان بطور مداوم

* نویسنده مسئول: ماهدخت طاهری، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران. m_taheri@gums.ac.ir
عطاءاله اسدی، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.
ارسلان سالاری، گروه قلب و عروق، مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی گیلان، رشت، ایران.

میرزایی کارزان و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی ایلام نشان داد اولویت نیاز آموزشی، در ۵ حیطه آموزش و یادگیری، ارزشیابی آموزشی، پژوهشی، فناوری اطلاعات و حیطه عمومی، بترتیب عبارت بودند از: شیوه‌های تدریس، شیوه ارزشیابی دانشجو، مقاله نویسی به زبان انگلیسی، استفاده از منابع الکترونیک و نگارش متون علمی به زبان انگلیسی (۱۴).

مریم آویژگان و همکاران (۱۳۸۹) طی مطالعه‌ای با عنوان اولویت‌بندی نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی بالینی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نشان دادند که در شش حیطه فعالیت‌های اجرایی - مدیریتی، آموزشی، پژوهشی، توسعه فردی، خدمات درمانی و ارتقاء سلامت و فعالیت‌های خارج دانشگاه بیشترین اولویت نیاز به ترتیب شامل: مدیریت زمان، نحوه پرورش یادگیری همیشگی و خودآموزی در دانشجویان، مهارت‌های تحلیل آماری داده‌ها، آموزش گفتگوی انگلیسی، نحوه ثبت اطلاعات بیمار و روش‌های ارائه آموزش و مشاوره به جامعه توسط رسانه‌های ارتباط جمعی بوده است (۱۵).

همچنین منوچهر خوش باطن و همکاران در تحقیقی تحت عنوان نیازسنجی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تبریز را (۱۳۹۳) نشان دادند که مهم‌ترین اولویت نیاز آموزشی اعضای هیئت علمی روش‌های ارزیابی دانشجویان بوده و سایر نیازها به ترتیب و برحسب اولویت شامل: فرآیند یاددهی - یادگیری، نحوه نگارش مقالات علمی، ارزیابی آموزشی، پژوهش در سیستم آموزشی - بهداشتی، تکنیک‌های آموزشی، برنامه‌ریزی آموزشی، ارزیابی برنامه، مشاوره و راهنمایی تحصیلی، اخلاق حرفه‌ای و بکارگیری کامپیوتر در فرآیند آموزشی بوده است (۱۶). در یک بررسی نیازسنجی اعضای هیئت علمی در دانشگاه Cave Hill (west indies) مهم‌ترین عناوین بترتیب عبارت بودند از: یادگیری فعال در گروه‌های بزرگ، طراحی فعالیت‌هایی برای یاددهی و ارزشیابی سبک‌های یاددهی - یادگیری، مدیریت کلاس، توسعه فرآیند آموزشی، طراحی دوره، تکنیک‌های ارزشیابی کلاس و ایجاد انگیزه در دانشجویان (۱۷). همچنین در K-state at salina طی یک مطالعه نیازسنجی اعضای هیئت علمی دانشگاه در ایالت کانزاس نیازهای آموزشی در حیطه‌های مختلف بترتیب اولویت شامل: مهارت‌های تفکر انتقادی (۷۱/۸ درصد)، استراتژی‌های یادگیری فعال (۵۹ درصد)، افزایش انگیزه فراگیران (۵۹ درصد)، بروز کردن دانش و مهارت‌های اعضای هیئت علمی (۵۹ درصد)، مهارت‌های یاددهی - یادگیری

انجمن آموزش و بهسازی انگلستان در سال ۱۹۹۲ برای آموزش و بهسازی کارکنان مدل استاندارد را ارائه نموده است. شامل مراحل زیر است: (۱) شناسایی نیازهای آموزش و بهسازی، (۲) طرح‌ریزی استراتژی‌ها و برنامه‌های آموزش و بهسازی، (۳) ارائه فرصت‌های یادگیری، منابع و پشتیبانی، (۴) ارزشیابی اثر بخش آموزش و بهسازی، (۵) پشتیبانی آموزش و بهسازی (۷). برنامه‌ریزان آموزشی در سراسر جهان در تمامی سازمان‌هایی که با آموزش سر و کار دارند ناگزیرند برای تدوین برنامه‌ها و طرح‌های آموزشی خود دلایل قانع‌کننده‌ای داشته باشند چرا که اصولاً هر برنامه آموزشی و درسی برای ایجاد تحول و تغییر در وضعیت موجود طراحی و اجرا می‌شود از این رو گام آغازین در فرآیند برنامه‌ریزی شناسایی اهداف یا نقاط مطلوبست. هدف‌ها عموماً ریشه در نیازها دارند. از این رو برای طراحی و اجرای واقع بینانه و اثر بخش ضرورت دارد تا نیازها دقیقاً سنجیده و بر اساس نیازها، اهداف ویژه برنامه تدوین شوند، اگر این گام بدرستی برداشته شود با شناخت و تحلیل نیازهای آموزشی اطلاعات مفید برای تصمیم‌گیری و تعیین اهداف برنامه بوجود آمده است.

نیازسنجی آموزشی عبارتست از شناسایی نیازهای آموزشی و درجه‌بندی آن‌ها بترتیب اولویت است (۸). اعضای هیئت علمی مهم‌ترین سرمایه هر موسسه آموزش عالی محسوب می‌شوند و توانمندسازی آنان در زمینه شرح وظایف شغلی و حرفه‌ای سبب می‌گردد تا رسالت‌ها و اهداف گسترده موسسه آموزشی بخوبی محقق شود (۹). توانمندسازی عبارتست از فرآیند ارتقای ظرفیت‌های لازم برای قادر ساختن کارکنان به ایجاد ارزش افزوده در سازمان و کارایی و اثر بخش در ایفای نقش و مسئولیتی که در سازمان بر عهده دارند (۱۰). امروزه نیازسنجی آموزش اعضای هیئت علمی فعالیتی است که با هدف توانمندسازی آنان انجام می‌شود (۱۱). به طوری که سبب نمایان سازی شکاف‌های آموزشی شده و برنامه‌ریزان را در تصمیم‌گیری‌های اثر بخش برای پر کردن این شکاف‌های آموزشی یاری می‌کند (۱۲). در این خصوص و طی مطالعه‌ای در دانشگاه ملک فیصل عربستان سعودی در سال ۲۰۱۰ نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی شامل موضوعاتی همچون: تدریس در گروه‌های کوچک و بزرگ، برنامه‌ریزی و آموزش بالینی، توسعه منابع یادگیری، ارزشیابی فراگیران، ارزشیابی دوره، تحقیق عملی، ارزش‌های اخلاقی و نگرشی، مهارت در تصمیم‌سازی و مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی اعلام گردید (۱۳). همچنین نتایج مطالعه نیازسنجی آموزشی

خارج دانشگاهی)، اعضای هیئت علمی بر اساس روش فیش بول در ۶ گروه کوچک همگن تقسیم شده و در هر گروه نسخه‌ای از نتایج نیازسنجی آموزشی دانشگاه‌های همتراز نیز ارائه گردید. هر یک از گروه‌ها مدت نیم ساعت فرصت داشتند تا نیازهای آموزشی گروه را در هر یک از حیطه‌های مذکور به‌مراه زیر شاخه‌های مربوطه تعیین و اولویت‌بندی کرده و یک نفر به نمایندگی از گروه آنها را با حضور همه شرکت‌کنندگان در کارگاه ارائه نماید. پس از ارائه نیازهای آموزشی از سوی هر یک از گروه‌های کوچک و بحث و تبادل نظر، اعضای شرکت‌کننده در کارگاه در خصوص اهمیت و ضرورت نیاز آموزشی تعیین شده و اولویت آنها تصمیم‌گیری نمودند (تایید حداقل دو سوم شرکت‌کنندگان). نتایج توسط کارشناسان EDO جمع‌بندی و ثبت گردید. سپس لیست نیازهای آموزشی اولویت‌بندی شده در قالب پرسش‌نامه تدوین شد.

در نهایت پرسش‌نامه پس از جمع‌بندی و تکمیل آیتم‌های هر یک از حیطه‌ها مجدداً برای اعضای پانل تخصصی بازخوانی شد و شبهات و ابهامات احتمالی برطرف و پس از اصلاحات نهایی به عنوان پرسش‌نامه نیازسنجی آموزشی تدوین گردید. پرسش‌نامه نیازسنجی آموزشی از دو بخش: اطلاعات دموگرافیک و بخش مربوط به مهم‌ترین اولویت‌های نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی تشکیل شد. این پرسش‌نامه براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت تنظیم شده بود. روایی پرسش‌نامه از طریق روایی محتوا که در آن از نظر ۱۰ نفر از متخصصان آموزش پزشکی در مورد میزان هماهنگی محتوای ابزار اندازه‌گیری و هدف پژوهش، استفاده شد و برای بررسی روایی محتوایی به شکل کمی، از دو ضریب نسبی روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI)، استفاده گردید. پایایی آن نیز به‌صورت پایلوت و با اجرای پرسش‌نامه بر روی حداقل ۳۰ نفر از جامعه آماری و محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ($\alpha = 0/95$) تایید شد. پس از کسب مجوز از مسئولین دانشکده‌های تابعه و با هماهنگی EDO دانشکده‌ها پرسش‌نامه‌ها بین کلیه اعضای هیات علمی هر دانشکده توزیع گردید و در پایان سؤال‌ها براساس پاسخ‌هایی که به آنها داده شده بود و با استفاده از فراوانی و درصد طبقه‌بندی گردید، سپس برای به دست آوردن یک شاخص برآوردکننده اهمیت هر آیتم از دید مشارکت‌کنندگان به ترتیب وزن‌دهی ۵ تا ۱ برای اولویت‌های اول تا پنجم در نظر گرفته شد. برای محاسبه نمره هر گویه مجموع درصد افراد انتخاب‌کننده اولویت n دروزن آن محاسبه شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم

(۵۱/۳ درصد) و بکارگیری تکنولوژی در فرایند یاددهی - یادگیری (۵۱/۳ درصد) اعلام شد (۱۸). با توجه به این‌که شناخت و تحلیل دقیق نیازهای آموزشی، پیش‌نیاز یک سیستم آموزشی موفق و اولین گام برنامه‌ریزی آموزش نیروی انسانی و عامل ایجاد و تضمین اثر بخش کارکرد آموزش و به‌سازی است و در صورتی که نیازسنجی بدرستی انجام شود مبنای عینی‌تری برای تعیین اهداف و بستر مناسبی برای ساماندهی سایر عناصر مهم، حول محور نیازهای اولویت یافته فراهم می‌سازد (۲). با توجه به تدوین برنامه استراتژیک در حوزه معاونت آموزشی و در راستای تحقق اهداف برنامه، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی (هر دو سال یکبار) موظف به انجام نیازسنجی آموزشی اعضای هیئت علمی و ارائه نتایج آن جهت برنامه‌ریزی کارگاه‌های آموزشی با هدف توانمندسازی اعضای هیئت علمی می‌باشد. لذا محققین بر آنند تا با انجام نیازسنجی آموزشی در حیطه‌های شش‌گانه شرح وظائف اعضای هیئت علمی مصوب وزارت متبوع و ارائه نتایج حاصله نسبت به برنامه‌ریزی و برگزاری کارگاه‌های آموزشی در حیطه‌های مختلف با هدف توانمندسازی اساتید در سال ۱۳۹۴ در دانشگاه علوم پزشکی گیلان اقدام نمایند.

روش‌ها

این تحقیق از نوع توصیفی است که به صورت مقطعی انجام شده است. جامعه آماری مورد مطالعه تعداد ۳۶۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۱۳۹۳-۱۳۹۴ بودند که با فرمول تعیین حجم نمونه مورگان ۱۹۶ نفر به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ای بود که داده‌های آن به روش تل استار و براساس نتایج یک کارگاه آموزشی تدوین و اولویت‌بندی شده بود. روش کار بدین شکل بود که با عنایت به احتمال متفاوت بودن نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های مختلف و به منظور جمع‌آوری نیازهای آموزشی و اولویت‌بندی آن‌ها از روش تل استار استفاده شد. در ابتدا ۶۰ نفر از متخصصین و اعضای هیئت علمی با سابقه و فعال در زمینه آموزش پزشکی و همچنین اعضاء و مسئولین EDO دانشکده‌های مختلف از طریق دعوت‌نامه در یک کارگاه آموزشی شرکت داده شدند. پس از تبیین هدف از تشکیل کارگاه و ارائه شرح وظایف اعضای هیئت علمی بر اساس آئین‌نامه تکالیف و وظایف مصوب وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در شش حیطه (آموزشی، پژوهشی، خدمات بهداشتی - درمانی، توسعه فردی، فعالیت‌های مدیریتی و اجرایی و

استاد، ۳۵ نفر (۱۷/۹ درصد) دانشیار، ۱۱۰ نفر (۵۶/۱ درصد) استادیار و ۴۵ نفر (۲۳ درصد) مربی بودند. دانشکده محل خدمت اعضای هیئت علمی به ترتیب پزشکی ۱۰۰ نفر (۵۱ درصد)، دندانپزشکی ۲۹ نفر (۱۴/۸ درصد)، داروسازی ۱۱ نفر (۵/۶ درصد)، پرستاری و مامایی ۳۹ نفر (۱۹/۹ درصد)، بهداشت ۱۲ نفر (۶/۱ درصد) و پیراپزشکی ۵ نفر (۲/۶ درصد) بودند.

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان سه آیتم اولویت اول در حیطه آموزش بترتیب شامل: روش‌های نوین تدریس (PBL, CPC, EBL, EBM) ۹۲ نفر (۴۶/۹ درصد)، شیوه‌های نوین تدریس در بخش‌های بالینی (گزارش صبحگاهی، آموزش سرپایی، راند بالینی، آموزش در جامعه) ۸۰ نفر (۴۰/۸ درصد) بودند (جدول ۱).

افزار آماری SPSS.Ver. 19 و جهت توصیف داده‌ها از شاخص‌های آماری میانگین و انحراف معیار و برای تعیین ارتباط بین سابقه آموزشی اعضای هیئت علمی و نیازهای آموزشی آنان از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. از آنجایی که پژوهش حاضر، از نوع مطالعات توصیفی - مقطعی به شمار می‌رود و معمولاً در پژوهش‌هایی از این دست، اصول اخلاقی از قبیل: محرمانه بودن اطلاعات، عدم درج نام، مشارکت آگاهانه و داوطلبانه افراد و ارائه گزارش درست از نتایج مورد توجه است. بر این اساس، در این پژوهش نیز پژوهشگران در تمامی مراحل انجام و ارائه یافته‌ها مقید به این اصول بودند.

یافته‌ها

از مجموع ۱۹۶ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه شرکت‌کننده در مطالعه ۹۶ نفر (۴۹ درصد) مرد و ۱۰۰ نفر (۵۱ درصد) زن بودند. از جنبه رتبه علمی ۶ نفر (۳/۱ درصد)

جدول ۱: توزیع فراوانی نیازهای آموزشی (اولویت ۵-۱) اعضای هیئت علمی دانشگاه

مجموع امتیاز وزن دهی	ترتیب اولویت (از ۵-۱)					نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه	ردیف	حیطه آموزشی
	۱	۲	۳	۴	۵			
	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)			
۲/۵۲۰۴۰۸	(۴۰/۸)۸۰	(۱۳/۸)۲۷	(۱۵/۸)۳۱	(۱۱/۷)۲۳	(۱۷/۹)۳۵	۱	شیوه‌های نوین تدریس در کلاس	
۲/۶۸۳۶۷۳	(۲۵)۴۹	(۲۰/۴)۴۰	(۲۶)۵۱	(۱۸/۴)۳۶	(۱۰/۲)۲۰	۲	طراحی تدریس	
۲/۷۱۹۳۸۸	(۲۵)۴۹	(۲۴/۵)۴۸	(۱۹/۹)۳۹	(۱۴/۸)۲۹	(۱۵/۸)۳۱	۳	مدیریت کلاس	
۲/۶۰۷۱۴۳	(۲۳/۵)۴۶	(۳۰/۶)۶۰	(۱۹/۴)۳۸	(۱۴/۸)۲۹	(۱۱/۷)۲۳	۴	اصول و شیوه‌های یادگیری دانشجویان	
۲/۱۱۷۳۴۷	(۴۶/۹)۹۲	(۱۹/۹)۳۹	(۱۵/۳)۳۰	(۱۰/۲)۲۰	(۷/۷)۱۵	۵	روش‌های نوین تدریس (PBL, CPC, EBL, EBM)	
۲/۷۹۰۸۱۶	(۱۷/۳)۳۴	(۳۰/۱)۵۹	(۲۴/۵)۴۸	(۱۲/۲)۲۴	(۱۵/۸)۳۱	۶	طراحی دوره‌ها و جلسات درسی	
۲/۶۳۷۷۵۵	(۲۵/۵)۵۰	(۲۰/۹)۴۱	(۲۴/۵)۴۸	(۲۲/۴)۴۴	(۶/۶)۱۳	۷	تفکر انتقادی و تفکر خلاق	
۲/۴۱۸۳۶۷	(۳۵/۲)۶۹	(۲۱/۴)۴۲	(۲۰/۴)۴۰	(۱۲/۲)۲۴	(۱۰/۷)۲۱	۸	آموزش مهارت‌های بالینی	
۲/۳۹۷۹۵۹	(۴۰/۸)۸۰	(۱۶/۳)۳۲	(۱۷/۹)۳۵	(۱۲/۲)۲۴	(۱۲/۸)۲۵	۹	روش‌های نوین تدریس در بخش‌های بالینی	
۲/۵۲۵۵۱	(۳۷/۸)۷۴	(۱۷/۳)۳۴	(۱۳/۸)۲۷	(۱۶/۸)۳۳	(۱۴/۳)۲۸	۱۰	شیوه‌های یادگیری مادام‌العمر مفهومی	
۲/۵۲۵۵۱	(۲۶/۵)۵۲	(۲۹/۱)۵۷	(۲۱/۴)۴۲	(۱۱/۲)۲۲	(۱۱/۷)۲۳	۱۱	شیوه‌های پرورش خلاقیت در دانشجویان	
۲/۵۷۱۴۲۹	(۱۹/۹)۳۹	(۲۹/۱)۵۷	(۳۱/۱)۶۱	(۱۳/۸)۲۷	(۶/۱)۱۲	۱۲	مدل‌ها و گام‌های اساسی در تدوین کوریکولوم	
۲/۵۰۵۱۰۲	(۱۸/۹)۳۷	(۲۷/۶)۵۴	(۲۹/۶)۵۸	(۱۴/۸)۲۹	(۹/۲)۱۸	۱۳	روش‌های برنامه‌ریزی و آموزش در حیطه اخلاق و رفتار حرفه‌ای	
۲/۶۱۷۳۴۷	(۲۴)۴۷	(۲۶/۵)۵۲	(۳۰/۱)۵۹	(۱۳/۸)۲۷	(۵/۶)۱۱	۱۴	نکات عملی در اخلاق پزشکی و دانشگاهی	
۲/۶۱۷۳۴۷	(۲۳/۵)۴۶	(۲۴)۴۷	(۲۸/۶)۵۶	(۱۵/۳)۳۰	(۸/۷)۱۷	۱۵	استفاده از ابزار کمک آموزشی	
۳/۰۴۵۹۱۸	(۱۴/۳)۲۸	(۲۱/۴)۴۲	(۲۵/۵)۵۰	(۲۳)۴۵	(۱۵/۸)۳۱	۱۶	طرح درس و طرح دوره	
۲/۷۶۰۲۰۴	(۲۱/۹)۴۳	(۱۸/۴)۳۶	(۳۲/۱)۶۳	(۱۶/۸)۳۳	(۱۰/۷)۲۱	۱۷	نظریه‌های یادگیری	
۳/۱۸۳۶۷۳	(۱۸/۴)۳۶	(۱۹/۴)۳۸	(۱۵/۸)۳۱	(۱۸/۴)۳۶	(۲۸/۱)۵۵	۱۸	روش‌های نوین تدریس در بخش‌های بالینی پرستاری	

درصد) و همچنین دانشکده پرستاری و مامایی در روش‌های نوین تدریس (PBL, CPC, EBL, EBM) ۲۰ نفر (۵۱/۳ درصد) و بخش‌های بالینی ۱۹ فر (۴۸/۷) را از مهم‌ترین نیاز در حیطه آموزش دانستند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که در حیطه پژوهشی دو آیتم اولویت اول از نظر اعضای هیئت علمی شامل مکالمه به زبان انگلیسی ۸۷ نفر (۴۴/۴ درصد) و نگارش متون علمی به زبان انگلیسی ۷۷ نفر (۳۹/۳ درصد) بود (جدول ۲).

اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی به ترتیب روش‌های نوین تدریس (PBL, CPC, EBL, EBM) ۴۴ نفر (۴۴ درصد) و روش‌های نوین تدریس در بخش‌های بالینی (گزارش صبحگاهی، آموزش سرپایی، راند بالینی، آموزش در جامعه) ۳۹ نفر (۳۹ درصد) و دانشکده دندانپزشکی روش‌های نوین تدریس (PBL, CPC, EBL, EBM) ۱۶ نفر (۵۵/۲۲ درصد) و در روش‌های نوین تدریس در بخش‌های بالینی ۱۸ نفر (۶۲/۱ درصد) و شیوه‌های تدریس در کلاس درس ۱۸ نفر (۶۲/۱ درصد)

جدول ۲: توزیع فراوانی نیازهای پژوهشی (اولویت ۱-۵) اعضای هیئت علمی دانشگاه

رتبه	نیازهای آموزشی	ترتیب اولویت (از ۱-۵)					مجموع امتیاز وزن‌دهی
		۱	۲	۳	۴	۵	
		تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	
۱	روش‌های ارزیابی یادگیری (آزمون کتبی، شفاهی و عملی)	۴۶ (۲۳/۵)	۵۰ (۲۵/۵)	۵۳ (۲۷)	۲۳ (۱۱/۷)	۲۴ (۱۲/۲)	۲/۶۳۷۷۵۵
۲	پورت فولیو (کار پوشه)	۳۳ (۱۶/۸)	۵۰ (۲۵/۵)	۵۱ (۲۶)	۵۱ (۲۶)	۱۱ (۵/۶)	۲/۷۸۰۶۱۲
۳	روش‌های تحلیل و ارزشیابی آزمون‌ها	۴۶ (۲۳/۵)	۵۳ (۲۷)	۶۰ (۳۰/۶)	۱۹ (۹/۷)	۱۸ (۹/۲)	۲/۵۴۰۸۱۶
۴	روش‌های ارزشیابی بالینی (Dops, OSCE, Mini, CEX)	۷۱ (۳۶/۲)	۵۷ (۲۹/۱)	۳۴ (۱۷/۳)	۲۱ (۱۰/۷)	۱۳ (۶/۶)	۲/۲۲۴۴۹
۵	تعیین پایایی و روایی آزمون‌های پیشرفت تحصیلی	۳۶ (۱۸/۴)	۶۳ (۳۲/۱)	۳۴ (۱۷/۳)	۳۶ (۱۸/۴)	۲۷ (۱۳/۸)	۲/۷۷۰۴۰۸
۶	استفاده از کارنامه آموزشی log book	۳۵ (۱۷/۹)	۴۵ (۲۳)	۶۶ (۳۳/۷)	۳۴ (۱۷/۳)	۱۶ (۸/۲)	۲/۷۵
۷	ارزیابی درونی	۴۷ (۲۴)	۵۱ (۲۶)	۵۹ (۳۰/۱)	۳۳ (۱۶/۸)	۱۶ (۳/۱)	۲/۴۸۹۷۹۶
۸	اعتبار بخشی	۴۳ (۲۱/۹)	۵۶ (۲۸/۶)	۶۲ (۳۱/۶)	۲۶ (۱۳/۳)	۹ (۴/۶)	۲/۵
۹	روش‌های نوین ارزشیابی در بخش‌های بالینی پرستاری	۴۲ (۲۱/۴)	۳۹ (۱۹/۹)	۴۷ (۲۴)	۲۸ (۱۴/۳)	۴۰ (۲۰/۴)	۲/۹۲۳۴۶۹

ارزشیابی

در حیطه ارزشیابی اولویت اول از نظر اعضای هیئت علمی روش‌های ارزشیابی بالینی Dops, Mini CEX, 360 ۷۱ نفر (۳۶/۲ درصد) و پایایی و روایی آزمون‌های پیشرفت تحصیلی و اعتبار بخشی بترتیب با ۶۳ نفر (۳۲/۱ درصد) و ۵۶ نفر (۲۸/۶ درصد) به عنوان اولویت‌های دوم تعیین گردیدند (جدول ۳).

اعضای هیئت علمی دانشکده پزشکی به ترتیب مکالمه به زبان انگلیسی و نگارش متون علمی به زبان انگلیسی را به ترتیب ۵۴ نفر (۵۴ درصد) و ۴۲ نفر (۴۲ درصد) بعنوان اولویت نیاز در حیطه پژوهشی اعلام کردند. اما دانشکده دندانپزشکی اولویت اول را نگارش شناسه علمی ۱۸ نفر (۶۲/۱ درصد) را از مهم‌ترین نیاز در حیطه پژوهش تعیین کردند.

جدول ۳: توزیع فراوانی نیازهای ارزشیابی (اولویت ۱-۵) اعضای هیئت علمی دانشگاه

رتبه	نیازهای آموزشی	ترتیب اولویت (از ۱-۵)					ترتیب اولویت (از ۱-۵)
		۱	۲	۳	۴	۵	
		تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	تعداد (درصد)	
۱	دانش پژوهی در آموزش	۵۹ (۳۰/۱)	۴۲ (۲۱/۴)	۳۶ (۱۸/۴)	۳۱ (۱۵/۸)	۲۸ (۱۴/۳)	۲/۴۳۳۶۷۲
۲	نگارش شناسنامه علمی (CV)	۵۸ (۲۹/۶)	۵۴ (۲۷/۶)	۴۲ (۲۱/۴)	۲۵ (۱۲/۸)	۱۷ (۸/۷)	۲/۴۳۳۶۷۳
۳	استفاده از نرم افزارهای رایج در آموزش و پژوهش (ICDL)	۵۱ (۲۶)	۵۸ (۲۹/۶)	۴۷ (۲۴)	۲۵ (۱۲/۸)	۱۵ (۷/۷)	۲/۴۶۴۲۸۶
۴	مکالمه به زبان انگلیسی	۸۷ (۴۴/۴)	۳۷ (۱۸/۹)	۲۲ (۱۱/۲)	۱۵ (۷/۷)	۳۵ (۱۷/۹)	۲/۳۵۷۱۴۳
۵	نگارش متون علمی به زبان انگلیسی	۷۷ (۳۹/۳)	۳۵ (۱۷/۹)	۲۴ (۱۲/۲)	۱۶ (۸/۲)	۴۴ (۲۲/۴)	۲/۵۶۶۳۲۷
۶	ترجمه متون تخصصی	۵۹ (۳۰/۱)	۳۵ (۱۷/۹)	۳۴ (۱۷/۳)	۳۶ (۱۸/۴)	۳۲ (۱۶/۳)	۲/۷۲۹۵۹۲

پژوهشی

تدریس در بخش‌های بالینی» بود که این اولویت تعیین شده با نتایج پژوهش‌های انجام شده (توسط میرزایی کارزان و همکاران) در دانشگاه علوم پزشکی ایلام (۱۴) و سکینه سبزواری و همکاران در طرح تبیین و الویت‌بندی نیازهای آموزش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور (۱۰) و خواجه میرزایی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی گلستان همسو است (۱۹). همچنین در پژوهش مشابه که در دانشکده پزشکی دانشگاه ماساچوست در امریکا انجام گرفته یافته‌ها نشان داد که مدیران اجرائی ارشد دانشگاه نیاز به اصلاح و بهبود روش‌ها و عملکرد تدریس را اولویت آموزش اساتید عنوان نمودند که با نتایج پژوهش حاضر منطبق است (۲۰).

باتوجه به انتخاب «شیوه‌های یادگیری مادام‌العمر» و «آموزش مهارت‌های بالینی» بترتیب به عنوان اولویت‌های چهارم و پنجم در حیطه آموزش، همگی بیانگر حساسیت و تاکید بسیار زیاد اعضای هیئت علمی به مقوله آموزش و ارائه تدریس اثربخش با هدف یادگیری عمیق و طولانی مدت (Long Life Learning) در فراگیران است. انتخاب روش‌های نوین تدریس بعنوان اولین اولویت در حیطه آموزش را می‌توان بدلیل نیاز اعضای هیئت علمی و عدم شناخت کافی آنان از شیوه‌های جدید تدریس در عرصه‌های مختلف آموزشی اعم از آموزش‌های تئوری، عملی و آموزش‌های بالینی دانست.

همچنین نتایج تحقیق حاکی از آنست که اعضای هیئت علمی دانشگاه در حیطه پژوهش بترتیب «مکالمه به زبان انگلیسی» و «نگارش متون علمی به زبان انگلیسی» را به عنوان دو نیاز در اولویت اول انتخاب نموده‌اند که با نتایج مطالعه اسمعیل زاده در دانشگاه علوم پزشکی البرز (۲۱)، هاشمی کمانگر و همکاران در نیازسنجی آموزشی و پژوهشی دانشکده دندانپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (۲۲) و نتایج مطالعه شاهی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان (۳۰) و میرزایی کارزان در دانشگاه علوم پزشکی ایلام (۱۴) و آویژگان در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان (۱۵) و سبزواری در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور همخوانی دارد (۱۰).

با توجه به اولویت‌های تعیین شده در حیطه پژوهش به نظر می‌رسد بدلیل اهمیت و جایگاه تولید علم و نقش آن در فرایند ارتقاء، اعضای هیئت علمی نیاز به تسلط کافی در مکالمه و نگارش متون علمی و مقالات به زبان انگلیسی دارند تا پس از انجام فعالیت‌های پژوهشی اصیل و بنیادی بتوانند نتایج آن را در قالب مقالات علمی در مجلات نمایه شده بین‌المللی و یا

هیئت علمی دانشکده دندانپزشکی و داروسازی مشترکاً در هر یک از حیطه‌های توسعه فردی، IT و فعالیت‌های مدیریتی بترتیب مهارت‌های ارتباطی (۷/۵۱ درصد و ۶/۶۳ درصد) و آشنایی با مهارت‌های IT (۷۲/۴ درصد و ۵/۵۴ درصد) و قوانین و مقررات و آئین‌نامه استخدامی (۳/۴۸ درصد و ۷/۷۲ درصد) را به‌عنوان اولویت‌های اول انتخاب کردند.

اعضای هیئت علمی دانشکده پرستاری و مامائی در حیطه توسعه فردی: آموزش پاسخگو ۲/۲۸ درصد (۱۱ نفر) در حیطه IT آشنایی با مهارت‌های IT ۱۷/۹ درصد (۷ نفر) و حیطه فعالیت‌های مدیریتی، قوانین و مقررات و آئین‌نامه استخدامی را با ۵/۲۰ درصد (۸ نفر) بعنوان مهم‌ترین اولویت‌های آموزشی تعیین نمودند. درحالی‌که اعضای هیئت علمی دانشکده بهداشت در حیطه‌های فوق بترتیب مهارت‌های ارتباطی ۳/۵۸ درصد (۷ نفر) استفاده از نرم افزارهای رایج در آموزش ۷/۴۱ درصد (۵ نفر) و قوانین و مقررات و آئین‌نامه استخدامی را با ۳/۳۳ درصد (۴ نفر) بعنوان مهم‌ترین اولویت نیازسنجی آموزش اعلام کردند.

نتایج نشان داد که ۱۲۲ نفر (۶۲/۲ درصد) اعضای هیئت علمی، امکانات آموزشی موجود در دانشگاه را جهت تدریس در حد متوسط ارزیابی کردند. هم‌چنین ۱۰۰ نفر (۵۱ درصد) اذعان داشتند که تناسب بین فضاهای آموزشی جهت تدریس با روش‌های جدید در حد متوسط بود. ۸۲ نفر (۴۱/۸ درصد) آنان روزهای پنجشنبه را مناسب‌ترین زمان برای تشکیل کارگاه‌های آموزشی و بهترین فصل برای برگزاری کارگاه را تابستان ۴۵ نفر (۲۵ درصد) و پاییز نیز ۴۵ نفر (۲۵ درصد) میدانستند. مناسب‌ترین مقطع زمانی برگزاری کارگاه‌ها ابتدای ترم ۷۲ نفر (۳۶/۷ درصد) و میان ترم ۷۲ نفر (۳۶/۷ درصد) و مهم‌ترین مشکل برای برگزاری کارگاه‌ها را ۲ نفر (۲۱/۴ درصد) حجم زیاد کاری و ۳۸ نفر (۱۹/۴ درصد) زمان‌بندی کارگاه‌ها می‌دانستند. همچنین نتایج حاکی از آن بود که بین سابقه فعالیت اعضای هیئت علمی و نیازهای آموزشی آنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشت.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این مطالعه نیازسنجی آموزشی و تعیین اولویت‌های آن در راستای توانمندسازی اعضای هیئت علمی بود. با عنایت به نتایج مطالعه حاضر از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان سه الویت اول در حیطه آموزش بترتیب شامل «روش‌های نوین تدریس PBL-CPC-EBL-EBM»، «شیوه‌های نوین تدریس در کلاس» و «روش‌های نوین

اتهامات قانونی و قصور و مشکلات حرفه‌ای میرا باشند و اما در اولویت دوم و سوم با نتایج بدست آمده از پژوهش شاهی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان (۳۰) و مطالعه داناصفهبانی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی قزوین (۳۱) و تحقیق منوچهر خوش باطن و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی تبریز (۱۶) و نتایج نیازسنجی آموزشی در دانشکده پزشکی نیجریه توسط EN Ofoegbu (۳۲) همسو است. همچنین پژوهشی که در سال ۲۰۱۰ در ایالت اوهایو توسط اندرسون در زمینه مهارت‌های تدریس مورد نیاز اساتید انجام گرفت نیز اولین و مهم‌ترین مهارت را داشتن اخلاق و رفتار حرفه‌ای و تعامل با دانشجویان ذکر نموده است (۲۴).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که در حیطه IT اعضای هیئت علمی، آشنایی با مهارت‌های IT و استفاده از نرم‌افزارهای رایج در آموزش و پژوهش را به‌عنوان دو نیاز آموزشی در اولویت اول انتخاب نموده‌اند. از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی ایلام آشنایی و به کارگیری نرم‌افزارها و تکنولوژی IT (فناوری اطلاعات) به عنوان اولویت بالا و استفاده از کامپیوتر در آموزش جزء اولویت آخر اعلام شده بود (۱۴). نتایج مطالعه حاضر با یافته‌های پژوهش خوش باطن (۱۶) و بدری آذرین مطابقت دارد (۲۶). با توجه به ورود تکنولوژی اطلاعات و انواع سیستم‌های نرم‌افزاری و سخت افزاری به حیطه آموزشی و استفاده از فضاهای مجازی و ارائه ی آموزش‌ها به روش از راه دور و تله کنفرانس و Tele-Medicine، امروزه آشنایی اعضای هیئت علمی به تکنولوژی IT و بکارگیری آن جهت تسهیل فرآیند یاددهی - یادگیری و با هدف ارتقاء کیفیت آموزش‌ها بیش از پیش ضروری است. اگر چه به دلیل تفاوت در پیش زمینه اطلاعات اعضای هیئت علمی در حیطه مذکور میزان نیاز به بخش‌های مختلف فناوری اطلاعات متفاوت است.

همچنین نتایج حاکی از آن بود که در حوزه فعالیت‌های مدیریتی آشنایی با قوانین، مقررات و آیین‌نامه‌های اداری و استخدامی و مدیریت زمان به ترتیب بعنوان اولین و دومین نیاز آموزشی از سوی اعضای هیئت علمی دانشگاه تعیین گردید. در مطالعه آویژگان و همکاران مهم‌ترین اولویت نیاز آموزشی اعضای هیئت علمی در حیطه فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی، مدیریت زمان اعلام گردید. همچنین نتایج مطالعه عارفه شاهی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان آشنایی اعضای هیئت علمی با قوانین و مقررات را البته در حیطه ارائه خدمات درمانی و سلامت به عنوان اولویت اول در

بصورت خلاصه مقالات به زبان انگلیسی در همایش‌ها و کنگره‌های بین‌المللی، ارائه نمایند. فلذا آیت‌های فوق را در اولویت اول تعیین نمودند.

نتایج حاکی از آن بود که اعضای هیئت علمی در حیطه ارزشیابی «روش‌های ارزشیابی بالینی, Dops, Mini CEX, 360°» را به‌عنوان اولویت اول انتخاب نموده و اولویت‌های دوم و سوم را به‌ترتیب «تعیین پایایی و روایی آزمون‌های پیشرفت تحصیلی» و «اعتبار بخشی» اعلام نمودند که کاملاً با نتایج پژوهش انجام شده توسط سبزواری در طرح نیازسنجی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور و تحقیق خوش باطن و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی تبریز همسو است (۱۶). مطالعه یارا حمدیان نشان داد اساتید، سطح مهارت خود را در زمینه تفسیر و تحلیل سوالات آزمون و مهارت‌های لازم جهت طراحی آزمون‌های عملی پایین می‌دانستند (۲۳). یکی از دغدغه‌های مهم اعضای هیئت علمی گروه‌های آموزشی بویژه گروه‌های آموزش بالینی دانشگاه طراحی و تدوین سوالات استاندارد در آزمون‌های مختلف اعم از کتبی، شفاهی و یا در روش‌های ارزشیابی بالینی می‌باشد. چه بسا سوالات متعددی از سوی اعضای هیئت علمی گروه‌های آموزشی طراحی و تدوین می‌شود اما بدلیل عدم رعایت اصول ساختاری در طراحی بدنه سوال و یا نامناسب بودن تاکسونومی سوالات، جزء سوالات نامطلوب درجه‌بندی می‌شوند لذا بنظر منطقی است که اعضای هیئت علمی گروه‌های آموزش تربیت‌کننده دستیار تخصصی و طراحان سوالات آزمون‌های دستیاری و پره اینترنتی و مقاطع علوم پایه و کارشناسی ارشد در حیطه ارزشیابی مهم‌ترین نیاز آموزشی را روش‌های ارزیابی انتخاب نموده تا با شرکت در کارگاه‌های آموزشی و کلاس‌های توجیهی در این زمینه دانش و تبحر لازم را کسب کنند.

اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی گیلان در حیطه توسعه فردی «حقوق بیمار را به‌عنوان اولویت اول و روش‌های برنامه‌ریزی آموزش در حیطه اخلاق حرفه‌ای در اولویت دوم و «مدیریت تصمیم‌گیری‌های آموزشی» در اولویت سوم نیاز آموزشی در این حیطه عنوان کردند. به‌نظر می‌رسد اکثریت قریب به اتفاق اعضای هیئت علمی که به نوعی با بیماران در ارتباط هستند در خصوص حقوق بیمار اطلاعات لازم و کافی را نداشته و یا لاقلاً تمایل دارند در این زمینه این اطلاعات را بیاموزند و در ارائه خدمات بالینی و با لحاظ نمودن موارد فوق، ضمن رعایت استانداردهای کیفی در برخورد با بیماران از

۶۲/۲ درصد) امکانات آموزشی موجود در دانشگاه را جهت تدریس در حد متوسط ارزیابی کردند و ۵۱ درصد آنان اذعان داشتند که تناسب بین فضاهای آموزشی و تدریس به روش‌های جدید در حد کم تا متوسط بوده که با یافته‌های انجام شده در مطالعه طاهری و همکاران در سال ۱۳۸۸ همخوانی دارد (۲۸). همچنین ۴۱/۸ درصد آنان روزهای پنج شنبه را مناسب‌ترین زمان و تابستان و پائیز را بهترین فصل و ابتدا تا اواسط ترم تحصیلی را مطلوب‌ترین زمان برگزاری کارگاه‌ها اعلام کردند که با نتایج مطالعه میرزایی کارزان در دانشگاه علوم پزشکی ایلام (۱۴) و اسدی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی گیلان در سال ۱۳۹۰ مطابقت دارد (۲۹).

از محدودیت‌های این مطالعه می‌توان به مشخص و شفاف نبودن وزن و اهمیت هر یک از حیطه‌های ۶ گانه مصوب وزارت اشاره نمود و امکان بکارگیری همه نتایج بدست آمده از طرح پژوهشی در زمینه‌های ارتقاء و توانمندسازی اعضای هیئت علمی وجود ندارد. لذا می‌توان پیشنهادات ذیل را برای بهبود روند آموزش ارائه داد:

- مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه حداقل در هر یک از حیطه‌ها یک کارگاه آموزشی که در اولویت اول نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی بوده برگزار نماید.
- مرکز مطالعات به برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضای هیئت علمی جدیدالورود با توجه به وظایف و نیازهای آموزشی آنان اقدام نماید.
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی با توجه به روز، فصل و مقطع زمانی مورد نظر اساتید طراحی گردد.
- از اساتید مجرب برای تدریس در کارگاه‌ها استفاده شود.
- ایجاد شرایط مناسب به لحاظ امکانات و فضای آموزشی، فرصت‌های آزاد برای حرکت‌های خارج از برنامه آموزشی مقرر، و نیز هدایت رویه‌های اجرایی و مدیریتی و رهبری علمی دانشگاه به سمتی باشد که باعث ارتقاء انگیزه با هدف مشترک "آموزش، پژوهش و خدمات برتر" گردد.

قدردانی

این مطالعه برگرفته از طرح تحقیقاتی مصوب شماره ۹۴/۳/۲۸ پ مورخ ۳/۱۳۴/۱۲۵۸ معاونت محترم تحقیقات و فن‌آوری و مرکز تحقیقات آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی گیلان بوده است. لذا بدینوسیله از کلیه اعضای هیئت علمی که ما را در انجام مطالعه حاضر یاری نمودند قدردانی به عمل می‌آید.

مطالعه نیازسنجی عنوان کرده است (۳۰). نتایج مطالعه مترز (Mathers) نشان داد که موضوعات جدید، مدیریت زمان و رعایت طرح درس‌ها به عنوان اولویت اول تا سوم اعضای هیئت علمی بودند. در یک تحقیق مشابه در ارتباط با نیازسنجی مدرسین گروه داخلی در آمریکا بیشترین فراوانی اختصاص به مدیریت زمان داشت (۲۷). در دانشکده پزشکی ماساچوست آمریکا مدیران ارشد دانشگاه بترتیب نیاز به آموزش، مدیریت زمان، فرهنگ سازمانی، کارگروهی، اصلاح و بهبود عملکرد آموزش و تدریس و عملکرد بالینی را اولویت‌های خود اعلام کرده بودند (۱۸). از آنجائیکه اعضای هیئت علمی با وجود شرح وظایف مختلف آموزشی، پژوهشی، بهداشتی - درمانی، مدیریتی - اجرایی، توسعه فردی، خارج دانشگاهی که هر یک حجم گسترده‌ای از فعالیت‌های عضو هیئت علمی را تشکیل می‌دهد، با محدودیت زمان مواجه خواهد بود. لذا انتخاب مدیریت زمان بعنوان یک اولویت نیاز در حوزه مدیریتی و اجرایی از سوی اعضای هیئت علمی می‌تواند توجیهی منطقی برای این انتخاب باشد.

همچنین اعلام نیاز اعضای هیئت علمی جهت آگاهی از مجموعه قوانین، مقررات و آئین‌نامه‌های اداری و استخدامی را نیز می‌توان با توجه به نقش مهم و تأثیری که اجرای بعضی از این قوانین و دستورالعمل‌ها در وضعیت شغلی آنان از جمله ارتقاء مرتبه علمی، تبدیل وضعیت استخدامی، ترفیع پایه سالیانه و یا آئین‌نامه مربوط به رکود علمی و معضلات ناشی از آن خواهند داشت بیان کرد، لذا اگر به عنوان اولویت نیاز آموزشی در این حیطه مطرح گردیده است شاید بدلیل اهمیتی است که اعضای هیئت علمی دانشگاه به وضعیت شغلی و حرفه‌ای خود می‌دهند و چه بسا رسیدن به شرایطی که امنیت شغلی آنان تضمین گردد، می‌تواند سبب ارائه فعالیت‌ها در شرایط اطمینان و آرامش و بدور از استرس‌های شغلی گردیده و نهایتاً منجر به ارتقاء سطح کیفی مجموعه عملکرد یک عضو هیئت علمی در دانشگاه شود. همچنین از آنجایی که بین سابقه فعالیت آموزشی اعضای هیئت علمی و نیازهای آموزشی آنان تفاوت معنی‌داری مشاهده نگردید لذا نمی‌توان نیازهای آموزشی در حیطه‌های مختلف را بر اساس سابقه کاری اعضای هیئت علمی طبقه‌بندی و بررسی نمود. از آنجائیکه اولویت نیازهای آموزشی دانشکده‌های زیر مجموعه دانشگاه در هریک از حیطه‌های یادشده تقریباً "همسو با نتایج نیازسنجی کل دانشگاه می‌باشد لذا از پرداختن به بحث‌های تکراری به تفکیک هریک از دانشکده‌ها خودداری گردید. نتایج مطالعه حاضر نشان داد که اکثریت اعضای هیئت علمی

References

- 1- Mirzabegi A. [Curriculum planning in formal education of human resources]. 4th ed. Tehran: Yastaron; 2001. [Persian]
- 2-Torkzadeh J, Abbaszadegan M. [Needs assessment in offices]. Tehran: Enteshar; 2000. [Persian]
- 3-Fathi Vajargah K. [Educational needs assessment]. Tehran: Aeezh; 2003. [Persian].
- 4-Karimi H, Binaghi T. [Applying the teaching – learning method in high education]. 1th ed. Mashhad: Mashhad University; 2009. [Persian]
- 5-Fathi Vajargah K. [In-Service Education Planning]. 1th ed. Tehran: Samt; 2005. [Persian].
- 6-Esmaili B. [Educational needs assessment by Delfi technique]. [Cited 2014 Sept 13]. Available from: <http://www.parsmodir.com/db/education/LHYPERLINK>, [http://www.parsmodir.com/db/education/L02.php"02HYPERLINK](http://www.parsmodir.com/db/education/L02.php). [Persian]
- 7-Michael Armstrong. Human Resource Management: Strategy & Action. Translated by Saebi M. Tehran: Markaz Modiriyat Dolati; 2008. [Persian]
- 8-Emadzadeh A, Tousi Bahrainy MH, Mehri Y, Sedigh Behzadi S. [Educational needs assessment of Mashhad university of medical sciences manager in management and leadership. Journal of Medical Education 2004; 4(2):89-93. [Persian]
- 9-Boucher BA, Chyka PJ, Fitzgerald WL, Hak LJ, Miller DD, Parker RB, et al. A comprehensive approach to faculty development. *Am J Pharm Edu* 2006; 70 (2): 27.
- 10-Sabzavari S, Fasihi-Harandi T, Ershad R, Adhami A. [Determining and priority of academic members educational needs in medical universities]. Tehran: Ministry of Health and Medical Education; 2011. [Persian]
- 11-McCawley PF. Methods for conducting a needs assessment guidelines for cooperative extension system professionals. University of Idaho Extension; 2009.
- 12-Spurlin JE. Using needs assessment as a holistic means for improving technology Infrastructure. *ELI Paper* 2007; 3:1-10.
- 13-Adkoli B, Al-Umran K, Al-Sheikh M. Innovative method of needs assessment for faculty development programs in a Gulf medical school. *Educ Health (Abingdon)* 2010; 20 (23): 389-408.
- 14-Mirzaei Karzan A, Keikhavani S, Hosseinzade M, Aivazi A. [Educational Needs Assessment of Faculty Members in Ilam UMS]. *J Med Edu Dev* 2013; 6 (11): 61-71. [Persian]
- 15-Avijgan M, Karamalian H, Ashourioun V, Changiz T. [Educational Needs Assessment of Medical School's Clinical Faculty Members in Isfahan University of Medical Sciences]. *Iranian Journal of Medical Education* 2009; 9 (2): 93-103. [Persian]
- 16-Khoshbaten M, Ghaffari R, Salek F, Amini A, Hassanzadeh S, Gholanbar P. Educational Needs Assessment of Faculty Members of Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz Iran. *Res Dev Med Educ* 2014; 3 (1): 15-20.
- 17-Faculty Development Needs Assessment Survey. University of the West Indies: Cave Hill Campus. [cited 2012 Aug 11]. Available from: <http://www.Cavehill.uwi.edu>
- 18-K-State at Salina. Faculty Development Needs Assessment Survey. College of Tech & Aviation. Pedro Leite; 2007. [Cited 2014 Sep 13]. Available from:

- 19-Khajeh mirzaee A, Abbasi A. [Study of faculty members educational needs and effective factors in Golestan university of medical sciences in 2003]. The first international congress of reforms and management modification in medical education Tehran 2003. [Persian].
- 20-Pololi LH, Dennis K, Winn GM, Mitchell J. A need assessment of medical school faculty: caring for the caretakers. [cited 2014 feb 08]. Available from: [http://www.ncbi.nlm.LM.gov/pub Med \(08/02/2014\) indexed for medline](http://www.ncbi.nlm.LM.gov/pub Med (08/02/2014) indexed for medline).
- 21-Esmaelzadeh S, Noory Sepehr M, Bahrami T, Rajabi M. [Momasi Model in Need Assessment of Faculty Members of Alborz University] 2013; Alborz University: 2 (1):13-18. [Persian]
- 22-Hashemi K, Bayat F, Shamahiri A R. [The result of research and educational need assessment in TUMS]. [Cited 2015 Sep 15]. Available from [http:// gsia.Tums.ac.ir/Images/user files/80/file/ edo/final%20 \(1\). pdf](http://gsia.Tums.ac.ir/Images/user files/80/file/edo/final%20(1). pdf). [Persian]
- 23- Toulabi T, Sheikhian A, Galehdar N, Anbary Kh, Mohammadi E, Madjidy Mehr Mm. [Educational needs of faculty members of Lorestan University of Medical Sciences by Delphi Technique]. Nursing Education 2015; 4(2): 28-37. [Persian]
- 24- Tork Zadeh J, Nasser Jahromi R, Rahmani H. [Identification and Prioritization of Educational Needs Criteria Teaching Skills of Faculty Members Based on Employment and Employee Model: A Case Study at Shiraz University]. Research in Curriculum Planing 2013; 10 (11): 86-102. [Persian]
- 25- Dent JA, Harden RM. A Practical Guide for Medical Teachers. 4th ed. China: Churchill Livingstone Elsevier; 2013.
- 26- Badriazarin Y. [Educational Needs Assessment of Information and Communication Technology (ICT) in Physical Education Faculty Members of Universities]. Journal of Sport Management 2012; 4 (13): 5-25. [Persian]
- 27- Mathers C, Improving instructions through effectiveness teacher evaluation . National comprehensive center for teacher quality 2008;3(12):1-21.
- 28- Taheri M, Asadi A, Khoshrang. [Educational Needs Assessment of Faculty Members in GUMS]. JRME 2007; 1(1): 21-28. [Persian]
- 29- Asadi A, Taheri M, Khoshrang. [Educational Needs Assessment of Faculty members in GUMS; Prriorities-Strategies]. JRME 2011; 3(2): 36-42. [Persian]
- 30- Shahi A. [Educational Needs Assessment of Academic Members in Hormozgan University of Medical Sciences]. J Med Edu Dev 2014; 7 (16):72-84. [Persian]
- 31- Dansfahani Z, Javadi M, Zohal M et al. [Training needs assessment of empowerment of faculty members in Qazvin University of Medical Sciences based on regulations of empowerment and increasing the knowledge of faculty members plan]. JMED 2013; 6 (1):3-11. [Persian]
- 32- Ofoegbu EN. Results of the Needs Assessment Survey of Lecturers for Establishing an Office Of Medical Education In A Medical School In Nigeria. Tropical Journal of Medical Research 2007; 11 (2): 19-25.

The Survey of Educational Needs to Empower Faculties in GUMS

Asadi A¹, Taheri M^{2*}, Salari A³

Received:2015/11/24

Accepted: 2016/06/06

Abstract

Introduction: Identifying exact needs in education leads to designing an effective and realistic program, but it is not obtained only by knowing and analyzing educational needs as well as achieving good information for decision making and determining objective of program. The aim of this study is to determine of educational needs With the purpose of faculty members training in this regards.

Methods: This is a descriptive cross-sectional study. Of 360 faculty members of Guilan University of medical sciences, 196 participated in this study that were determined based on Morgan table and census sampling. A researcher made questionnaire in the form of five choices Likert was used for collecting data. The validity and reliability of questionnaire were determined by content validity and alpha Cronbach respectively. Data were analyzed by statistical descriptive and Pearson correlation coefficient through SPSS software.

Result: Among 196 research participants, 3.1% were full professor, 17.9% associate professor, 56/1% assistant professor and 23% were instructors. Findings showed 92 of faculty members(46.9%) declared new teaching methods (PBL, EBL, EBM, CPC) as the priority in education field, also in the fields of research and methods of clinical evaluation 87 (44.4%) and 71 (36.2%) determined English conversation and clinical evaluation methods respectively. In individual development domain, 66 of faculty members (33.7%) declared patients rights also, familiar with IT skills and applying software and rules and regulation of faculty members employment have been determined by 87 (44.4%) and 62 (31.6%), as first priorities in IT and management activities domains .

Conclusion: Faculty members consider new teaching methods, English conversation and familiar with IT skills as important priorities so, it shows faculty members sensitivity to effectiveness, high quality of teaching and creating depth learning in learners and promoting their scientific ranking. in this regards, EDC should try to hold workshops for faculty members both to promote their scientific ranking and improve quality of education in university.

Keywords: Educational Needs, Faculty Members, empower

Corresponding Author: Taheri M , Medical Education Research Center, Education Development Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran. M_taheri@gums.ac.ir

Asadi A, Medical Education Research Center, Education Development Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.

Salari A, Cardiology Department, Medical Education Research Center, Education Development Center, Guilan University of Medical Sciences, Rasht, Iran.