

## بررسی دیدگاه های اساتید دانشگاه علوم پزشکی شیراز از روش انتخاب استاد نمونه (یک مطالعه پدیدار شناسی)

سید ابراهیم مناقب<sup>۱</sup>، رضا زارعی<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری تخصصی مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران  
<sup>۲</sup> استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران

نویسنده مسئول:

سید ابراهیم مناقب



### چکیده

زمینه و هدف: این مطالعه، مروری بر روش های انتخاب استاد نمونه در دانشگاه های کشور می باشد. در این مقاله از روش انتخاب استاد نمونه به عنوان یک فرآیند مستمر تعریف شده است و می توان دریافت که مباحث مرتبط به روش انتخاب استاد نمونه در تمامی فرایندهای دانشگاه های کشور قابل استقرار است. روش بررسی: مطالعه حاضر مبتنی بر رویکرد کیفی و از نوع پدیدارشناسی تفسیری است. بدین منظور ۱۹ نفر از اساتید نمونه دانشگاه علوم پزشکی شیراز به روش مبتنی بر هدف انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از مصاحبه های عمیق، نیمه ساختارمند و یادداشت های در عرصه استفاده شد. متن مصاحبه ها ضبط گردیده و پس از مکتوب سازی با رویکرد هرمنوتیک و به روش دیکنمن مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: شرکت کنندگان در مطالعه با دامنه سنی ۴۳ تا ۵۶ سال بودند. سه درونمایه اصلی در این مطالعه ظهور یافت، که عبارتند از چاپ مقاله وسابقه آموزشی ومدرك تحصیلی. هر یک از این موارد را چندین درونمایه فرعی تر شکل می داد. نتیجه گیری: گرچه روش های مرسوم کنونی انتخاب استاد نمونه به صورتی است که افراد انتخاب شده، احتمالاً برتر از افرادی هستند که انتخاب نشده اند اما این، دلیل بر عدم وجود ضعف در این روش نیست. با بررسی روش های متفاوت موجود برای انتخاب استاد نمونه، به نظر میرسد که در بعضی از دانشگاه های کشور، اهمیت روش انتخاب استاد نمونه، به اندازه کافی درک نشده است و انجام پژوهش های بیشتر در این زمینه ضروری می باشد.

**کلمات کلیدی:** استاد نمونه، روش انتخاب استاد نمونه، دانشگاه علوم پزشکی

شیراز.

## مقدمه

در زمینه ارزیابی و انتخاب استادان نمونه از روش های متفاوتی توسط سازمان ها و مراکز آموزشی استفاده شده است که هر روش نقاط قوت و ضعف دارد. ارزیابی و انتخاب استادان نمونه، هر چند فعالیتی متداول در موسسات آموزش عالی است، ولی پیچیدگی خاصی دارد که ناشی از تاثیر معیار های متعدد کمی و کیفی در فرآیند ارزیابی و انتخاب است. دانشگاه ها نقش مهمی در تعلیم و تربیت متناسب با انتظارات ذی نفعان و جامعه باید داشته باشند (1). تعلیم و تربیت فرایندی پویاست که نقش مهمی در تربیت افراد برای پذیرش مسؤلیت در آینده دارد و زیر بنایی برای تأمین سبک زندگی سالم در ابعاد زیستی، روانی، اجتماعی و معنوی در جامعه انسانی فراهم می کند. در این میان، اساتید دانشگاه از جایگاه خطیر و ویژه ای در تعلیم و تربیت مبتنی بر بایسته های اخلاقی برای دانشجویان برخوردارند (1). تمامی سکناات اساتید مورد رصد مرتب دانشجویان است. از این رو، اساتید نه تنها وظیفه ی آموزش دانشجویان از طریق مهارت های تدریس را بر عهده دارند، بلکه ویژگی های اخلاقی و شخصیتی اساتید، به عنوان الگوهای مؤثر بر سبک زندگی و تفکر دانشجویان مؤثر بوده و نقش مهمی را در تربیت نسل کاری آینده ایفا می کند (1). مطالعه روشهای مرسوم کنونی دانشگاه های مهم کشور ایران (علوم و تحقیقات، آزاد اسلامی، علوم پزشکی، تربیت مدرس) برای انتخاب استاد نمونه و تفاوت های آنان راهی به سوی شناخت سیاستهای کلی آنها نیز می باشد. دانشگاه علوم پزشکی شیراز با بیش از ۱۰۰۰ دانشجو و دستیار تخصصی، ۹۱ رشته مختلف تحصیلی، ۷۸۲ عضو هیئت علمی و بیش از ۱۸۰۰۰ پرسنل بهداشتی، درمانی و پشتیبانی علاوه بر تعلیم و تربیت جوانان این مرز و بوم، مسؤلیت تأمین بهداشت و درمان استان را نیز بر عهده دارد. این دانشگاه علاوه بر داشتن کیفیت مطلوب آموزشی و پژوهشی، با انجام فعالیت های درمانی پیچیده ای نظیر پیوند کبد، قلب، کلیه و دیگر درمان های پیشرفته به بیماران و نیازمندان خدمت ارائه نموده و به عنوان یکی از بزرگترین و معتبرترین دانشگاه های ایران و خاورمیانه مشغول فعالیت می باشد. امروزه دانشگاه ها بخوبی دریافته اند که به منظور موفقیت در آموزش و پژوهش و نیز ماندگاری در محیط رقابتی دائمی، به داشتن بهترین های اساتید نیاز دارند. همچنین این کار موجب تشویق و دلگرمی اساتید شده و موجب می گردد آموزش های آنان با کیفیت تر شود. دانشگاه ها، همزمان با درک نیاز به اساتید نمونه، دریافته اند که اساتید نمونه، منابعی مهم هستند که برای دستیابی به بهترین نتیجه ها نیازمند مدیریت می باشند. یکی از مسائل تصمیم گیری چند شاخصه که در دانشگاه ها با آن روبه رو می شویم مساله ارزیابی عملکرد استاد یا هیات های علمی نمونه است. ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی امری پیچیده است، زیرا افراد در پست سازمانی مشابه، به روش های گوناگونی در دستیابی به اهداف سازمانی و سایر وظایف محوله مشارکت می کنند. انتخاب استاد نمونه در سال ۱۳۶۹ با تصویب دولت بنا بر اعطای نشان های دولتی در حوزه نشان های دانش و پژوهش رقم خورد و طی سال های گذشته اساتید نمونه در زمینه فعالیت های علمی، ارتقاء دانش، ارائه روش های نوین تحقیق و مطالعات، ابداع، اختراع و تبدیل ایده به محصول فعالیت داشتند که براساس این ویژگی ها انتخاب می شوند و این نشان به آنها تعلق می گیرد. اولین مراسم برگزاری و انتخاب استاد نمونه در سال ۷۰ و ۷۱ صورت گرفت. یک رویه نانوشتی در ۲۲ سال اخیر وجود داشته که دانشگاه ها صرفا اساتید تمام ها یا دانشیارها را به عنوان عضو هیئت علمی نمونه معرفی کرده اند و این در حالی است که اختیار دارند تمام رتبه ها را انتخاب کنند. دستورالعمل استاد نمونه همه ساله بازنگری می شود و پس از تایید وزیر علوم به دانشگاه ها ابلاغ می شود و شرایطی مانند رسمی بودن، شاغل بودن و حداقل داشتن ۵ سال سابقه خدمت از شرایط نحوه انتخاب استاد نمونه کشوری است. تعریف واژه (استاد نمونه): استاد نمونه، فردی از اعضای هیات علمی دانشگاه می باشد که از نظر فردی، علمی، پژوهشی و... از سایر همکاران خود برتر باشد (2). ویژگی های استاد و معلم نمونه چیست؟ عباس رحیمی در کتاب "نمونه های موفق"، ویژگی های استاد و معلم نمونه را این گونه بیان می کند:

۱. در برابر شاگردان، متواضع و فروتن باشد. علی علیه السلام فرمود: تَوَاضَعُوا لِمَنْ تَعَلَّمُوهُ الْعِلْمَ. ۲. تندخو و بداخلاق نباشد.
۳. امام سجاد علیه السلام فرمود: تَرَكَ الْحَرْقَ وَ الضَّجْرَ. ۳. با محبت و دلسوز باشد. ۴. نرم و خوش برخورد باشد: لَيْتُوا لِمَنْ تَعَلَّمُونَ. ۵. همه دانش آموزان را در مقام تعلیم به یک چشم بنگرد و بین آنها تبعیض قائل نشود. امام صادق علیه السلام فرمود: لَيْكِنِ النَّاسُ عِنْدَكَ فِي الْعِلْمِ سَوَاءٌ. ۶. دانستنی های خود را به راحتی به دانش آموزان منتقل کند و احتکار علم ننماید. امام علی علیه السلام فرمود: مَنْ كَتَمَ عِلْمًا فَكَانَ جَاهِلًا بِهِ وَ تَلَعَنَ الْمَلَائِكَةُ. ۷. تعلیم را وظیفه خود بداند و از آموختن، شانه خالی نکند. امام صادق علیه السلام فرمود: وَ مَا أَخَذَ اللَّهُ عَلَى الْجَهَّالِ أَنْ يَتَعَلَّمُوا حَتَّى أَخَذَ مِنَ الْعُلَمَاءِ أَنْ يَعْلَمُوا؛ خداوند پیش از اینکه جاهل را به یادگیری تکلیف کند، عالم را به یاد دادن تکلیف کرده است. زَكَاتُ الْعِلْمِ نَشْرُهُ وَ تَعْلِيمُهُ مَنْ لَا يَعْلَمُهُ. ۸. اخلاق و رفتارش انسانی و اسلامی باشد؛ به گونه ای که عمل او آموزنده باشد و دانش آموز را با کمالات انسانی و

اخلاق اجتماعی آشنا سازد. ۹. دلسوزانه درس دهد، دانش آموزان را فرزندان خود و امانت های الهی بداند و تلاش کند آنها را باسواد بار بیاورد. ۱۰. اگر از او سؤالی شد که نمی دانست، بگوید نمی دانم و برود تحقیق کند و دانش آموزان را در جهل مرکب قرار ندهد. ۱۱. از اصلاح و تربیت معنوی و تزکیه که وظیفه اصلی اوست، دریغ نکند و دانش آموزان را با خدا و عبادت و مسجد آشنا کند و از امانت های الهی که نزد او است خوب نگهداری کند و از آنها عالمی خدانشناس و مؤمن و باتقوا بسازد تا از نتایج آن بهره مند شود و قبرش از دعای خیر آنان پر نور گردد. ۱۲. حرمت و شخصیت بچه ها را نزد دیگران حفظ کند. شخصیت آنها را خرد نکند و اهانت به آنها نکند. ۱۳. از تشویق و تقدیر و نصیحت استفاده کند نه تنبیه و کتک. ۱۴. درسها را خوب مطالعه کند و پاسخ ابهامات و سؤالات دانش آموزان را بدهد. ۱۵. اگر دانش آموز سؤالی کرد، به راحتی و بدون اخم و عصبانیت پاسخ او را بدهد و همه را فرزند خود بداند و به آنان محبت کند.

هر کدام از دانشگاه های کشور ایران معیارهای خاصی برای "انتخاب استاد نمونه" مشخص کرده اند که در اینجا به شرح این معیارها در دو دانشگاه بزرگ و مهم ایران یعنی دانشگاه آزاد اسلامی و علوم پزشکی می پردازیم:

### روش(قوانین) انتخاب استاد نمونه در دانشگاه های علوم پزشکی

۱- عضو هیئت علمی نمونه باید از میان اعضای هیئت علمی رسمی و پیمانی شاغل و تمام وقت(آموزشی و پژوهشی) که حسن سلوک در محیط آموزش و تأثیر مثبت علمی و اخلاقی در دانشجویان دارند و حداکثر امتیاز زیر رابراساس معیارهای مندرج در صفحات پیوست کسب می نمایند انتخاب شوند.

فعالیت آموزشی و دانشجویی رایج ۳۰ امتیاز، فعالیت آموزشی و دانشجویی در قالب بسته های تحول ۴۵ امتیاز، فعالیت اجرایی در راستای تحقق بسته های تحول ۱۰ امتیاز، فعالیت پژوهش در آموزش ۱۵ امتیاز

۲- اعضاء هیئت علمی نمونه باید حداقل ۳ سال سابقه خدمت آموزشی یا پژوهشی در دانشکده را داشته باشند.

۳- نحوه امتیاز دهی فعالیت های آموزشی به اعضای هیئت علمی(۴۵ امتیاز)

انتخاب استاد نمونه برای جشنواره آموزشی شهید مطهری با توجه به محوریت طرح تحول و سیاست های وزارت متبوع در قالب بسته های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی به شرح ذیل میباشد:

بسته آینده نگاری و مرجعیت علمی در آموزش پزشکی: نوآوری آموزشی شامل دانش پژوهی، گردهای آموزشی بسته حرکت به سوی دانشگاه های نسل سوم : طرحهای پژوهشی که در ارتباط با صنعت برقرار نموده و موجب کارآفرینی شده باشد، تشکیل شرکتهای دانش بنیان، تعداد مطالعات انجام شده با موضوع هزینه- اثربخشی بازگشت سرمایه، بهره وری آموزش عالی سلامت.

بسته آموزش پاسخگو و عدالت محور: تعداد برنامه های آموزشی، تدوین راهنمای بالینی، تشکیل و شرکت در برنامه هایی که موجب انگیزش در سیاست گزاران، اساتید و دانشجویان می شود. بسته توسعه راهبردی، هدفمند و ماموریت گرای برنامه های آموزش عالی سلامت: راه اندازی رشته های جدید هدفمند ، تدوین و تصویب برنامه جامع توسعه رشته های جدید ، برنامه های تدوین شده رشته های جدید میان رشته ای و راه اندازی آنها، فعالیت های انجام شده در راستای اعتبار بخشی آموزشی.

بسته آمایش سرزمینی، ماموریت گرایی، تمرکززادگی و ارتقای توانمندی دانشگاه ها: تعداد آیین نامه های تدوین و ابلاغ شده در خصوص تمرکززادگی در حوزه آموزش عالی ، شرکت در انجام ارزیابی های درونی و بیرونی گروه آموزشی.

بسته اعتلای اخلاق حرفه ای: تدوین برنامه های درسی مبتنی بر ارزش ، تدوین برنامه ارزشیابی کوریکولوم پنهان و ارزیابی و مدیریت کوریکولوم پنهان ، شرکت فعال در انجمن های علمی اخلاق حرفه ای و مقالات تدوین شده در این خصوص ، برگزاری کلاسهای دانشجویی با هدف هدف اعتلای اخلاق حرفه ای.

بسته بین المللی سازی آموزش علوم پزشکی: ترجمه کوریکولوم ها، عضویت در انجمن های بین المللی.

بسته توسعه آموزش مجازی در علوم پزشکی: راه اندازی سامانه های آموزش مجازی شامل LMS, MOOC ، بارگذاری کلاسهای آموزش علوم پزشکی و محتوای آموزشی در LMS ، شرکت در دوره های آموزش مجازی یا پذیرش در دوره های آموزش مجازی علوم پزشکی منجر به اخذ مدرک تدوین کوریکولوم های مجازی.

بسته ارتقای نظام ارزیابی و آزمون های علوم پزشکی: برگزاری کارگاه های توانمندسازی اعضای هیئت علمی برای طراحی سؤال ، ایجاد یا افزایش سئوالات بانک آزمون ، فعالیت یا شرکت در برگزاری آزمون صلاحیت بالینی ، ارتقای تجهیزات مرکز آزمون ، تهیه گزارش ارزیابی از آزمونها.

بسته اعتباربخشی موسسات و بیمارستان های آموزشی: تعداد بازدیدهای انجام شده از مراکز آموزشی درمانی، تعداد مکاتبات مرتبط با اعتباربخشی با سایر واحدها یا اعضای هیئت علمی، مشارکت در تدوین معیارهای اعتباربخشی. بسته توسعه و ارتقای زیر ساخت های آموزش علوم پزشکی: تعداد دوره های برگزاری شده برای ارتقای توانمندی علمی و فنی اعضای هیئت علمی و دانشجویان، ثبت اختراع، نسبت اعضای هیئت علمی شرکت کننده در ارتقای توانمندی، تعداد استناد به مقالات منتشر شده در مجلات علمی معتبر.

### نحوه امتیاز دهی فعالیت های آموزشی رایج به اعضای هیئت علمی (۳۰ امتیاز)

- الف- سخنرانی و یا دبیری سمینارها و کارگاه های آموزش پزشکی  
ب- تولید محتوای الکترونیکی و مشارکت در آموزش مجازی  
ج- تدریس در دوره های آموزش مداوم - به ازای هر واحد درس معادل سازی شده که با استفاده از شیوه های نوین تدریس  
ه- بازنگری و ایجاد تغییر در نحوه تدریس دروس به ازای هر واحد درس

### نحوه امتیاز دهی فعالیت های پژوهشی به اعضای هیئت علمی (۱۵ امتیاز)

بخش اول: شرایط عمومی

دوره زمانی فعالیت پژوهشی مورد بررسی یک سال منتهی به اسفند ماه هر سال است  
تبصره: فعالیتهای پژوهشی که قبل از این موعد شروع و در فاصله زمانی یکساله به اتمام رسیده باشد نیز مورد قبول خواهد بود.

اعضای هیئت علمی برگزیده ای که در سالهای قبل انتخاب شده اند در صورتی می توانند مجدداً به عنوان استاد برگزیده انتخاب شوند که تحقیقات و کارهای علمی ارایه شده آنها تکراری نبوده و در دوره های قبلی ارایه نشده باشد.

### نحوه امتیاز دهی

این بخش شامل چهار بند است:

بند الف- مقالات

الف/۱ به هر مقاله چاپ شده در مجلات علمی خارجی نمایه شده در ایندکس های معتبر بین المللی تا ۲.۵ امتیاز، مجلات داخلی علمی - پژوهشی تا ۲ امتیاز.

تبصره: مقالات چاپ شده در مجلات داخلی دانشگاهها، مراکز پژوهشی، انجمنهای علمی و سایر مراکز که فاقد امتیاز از دو وزارتخانه یاد شده هستند، بین ۰.۵ تا ۰ امتیاز با توجه به کیفیت مقاله و مجله ای که مقاله در آن به چاپ رسیده (حد اکثر امتیاز این بند ۲ خواهد بود).

الف/۲ به هر مقاله ارائه شده در همایش های بین المللی (۱ امتیاز، کشوری (ملی) تا ۰.۵ امتیاز به صورت پوستر ۰.۲۵ امتیاز (حد اکثر امتیاز این بند ۲ خواهد بود).

تبصره: امتیاز علمی مجلات داخلی کشور می بایست توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری یا وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تایید شده باشد و اعتبار علمی مجلات خارجی با هیات داوران است.

بند ب: طرح های پژوهشی اتمام یافته (حد اکثر امتیاز در این بند ۳ می باشد)

به هر طرح مصوب شورای پژوهشی دانشگاه منوط به اینکه اتمام یافته و گزارش نهایی آن تهیه و تایید شده باشد حداکثر ۱.۵ امتیاز به شرح ذیل تعلق می گیرد: مجری طرح تا ۱.۵ امتیاز برای هر مورد. همکار اصلی طرح تا ۰.۵ امتیاز برای هر مورد.

تبصره: در مورد طرح هایی که در حوزه ای خارج از شورای پژوهشی دانشگاه مصوب شده باشند، امتیاز مجری و همکار اصلی طرح با توجه به کیفیت طرح و سازمان علمی تامین کننده اعتبار برای هر یک از طرحها ۰.۵ و ۱ در نظر گرفته می شود.

بند ج: انتشارات (حد اکثر امتیاز این بند ۴ خواهد بود)

ج/۱: هر مورد تالیف یا تصنیف کتاب منتشر شده و مرتبط با زمینه فعالیت آموزشی پژوهشگر تا ۳ امتیاز.

ج/۲: هر مورد ترجمه کتاب تا ۱.۵ امتیاز.

ج/۳: هر مورد بررسی و نقد و ویرایش علمی کتاب منتشر شده تا ۰.۲۵ امتیاز (حد اکثر امتیاز این بند ۱ خواهد بود).

بند د: ابتکار، نوآوری در آموزش (حد اکثر امتیاز در این بند ۴ می باشد)

هر نوآوری آموزشی در سطح کشوری تا ۳ امتیاز و در سطح داخل دانشگاهی تا ۲ امتیاز. تبصره: اگر نوآوری مذکور در سطح بین المللی نیز ثبت شود تا ۱ امتیاز دیگر به آن اضافه می گردد.

- بند ه : سایر فعالیت های پژوهش در آموزش (حداکثر امتیاز در این بند ۲ می باشد)
- ۱/۵: سردبیری مجلات علمی پژوهشی در دانشگاه.
- ۲/۵: داوری مقالات علمی و همایش های بین المللی.
- ۳/۵: داوری طرح های تحقیقاتی.
- ۴/۵: داور کتب دانشگاهی.

### فعالیت های اجرایی

نحوه امتیاز دهی فعالیت های اجرایی ( ۹ امتیاز ) به اعضای هیئت علمی عضویت در انجمن های علمی رسمی، عضویت در هیئت تحریریه و سر دبیری مرتبط با آموزش علوم پزشکی به ازای هر یک سال ۶ امتیاز.

مسئولیت اجرایی در راستای تحقق بسته های تحول و نوآوری آموزش علوم پزشکی به ازای هر بسته در یک سال ۳ امتیاز.

تبصره : یک عضو هیئت علمی می تواند حداکثر امتیاز مسوولیت اجرایی ۳ بسته تحول را کسب نماید.

فعالیت موثر در کمیته ها ، شوراهای رسمی دانشگاه ها ، وزارت متبوع به ازاء هر ۶ ساعت حداکثر تا ۱ امتیاز و در مجموع حداکثر تا ۶ امتیاز برای هر سال.

### روش انتخاب استاد نمونه در دانشگاه های آزاد اسلامی

ماده ۱: انتخاب و معرفی اعضای هیأت علمی نمونه دانشگاه آزاد اسلامی از میان کلیه اعضای هیأت علمی تمام وقت با مرتبه های مختلف صورت می گیرد.

ماده ۲: اعضای منتخب می بایست از میان اعضای هیأت علمی تمام وقت با وضعیت استخدامی رسمی قطعی و شاغل دارای حداقل ۵ سال سابقه همکاری که حداقل امتیازات ذیل را از جدول پیوستی احراز نموده اند انتخاب گردند.

الف) در مرتبه استادی حداقل ۲۰۰ امتیاز

ب) در مرتبه دانشیاری حداقل ۱۷۵ امتیاز

ج) در مرتبه استادیاری حداقل ۱۵۰ امتیاز

د) در مرتبه مربی حداقل ۱۲۵ امتیاز

### نحوه امتیاز دهی در فرم های گزینش اساتید نمونه دانشگاه آزاد اسلامی

- ۱) اختراع و اکتشاف ثبت شده در داخل و یا خارج از کشور که به تأیید علمی و رسمی مراجع ذیصلاح رسیده باشد تا ۲۰ امتیاز (هر اثر تا ۵ امتیاز).
- ۲) اثر بدیع و ارزنده هنری برای اعضای هیأت علمی گروه هنر که به تأیید مراجع ذیصلاح رسیده و حداقل در سطح کشور مطرح شده باشد تا ۱۰ امتیاز (هر اثر تا ۵ امتیاز).
- ۳) خلاقیت و نوآوری: کشف راه کارهای جدید و تغییر ساختارهای گذشته و ارائه نظریات تأیید شده در خصوص دانش فرد خلاق در مورد یک موضوع و رویکردی نو در جهت تشریح برداشت و برقراری روابط نادانسته ها، راه اندازی آزمایشگاه ها و یا ایجاد رشته های جدید برای اولین بار در ایران و همچنین کسب مدال در المپیادها و مسابقات حداقل در سطح کشور تا ۱۰ امتیاز (هر خلاقیت تا ۵ امتیاز).
- ۴) مقاله علمی - پژوهشی: به مقالاتی اطلاق می گردد که در نشریاتی با رتبه علمی - پژوهشی چاپ شده و یا پذیرش چاپ رسده داشته باشد تا ۴۰ امتیاز (هر مقاله ۲ امتیاز).
- ۵) مقاله علمی - ترویجی: به مقاله اطلاق می گردد که در نشریاتی با رتبه علمی - ترویجی چاپ شده و یا پذیرش چاپ رسمی داشته باشد تا ۶ امتیاز (هر مقاله یک امتیاز).
- ۶) مقاله علمی - مروری: به مقالاتی اطلاق می گردد که در نشریات با رتبه علمی - مروری چاپ شده و یا پذیرش چاپ رسمی داشته باشد تا ۳ امتیاز (هر مقاله ۰/۵ امتیاز).
- ۷) همایش های علمی معتبر: همایشی است که با داوری علمی مقالات دریافتی همراه بوده و پس از ارائه هر مقاله نقد و بررسی یا پرسش و پاسخ در خصوص آن مقاله توسط حضار صورت می گیرد تا ۱۰ امتیاز (هر یک همایش ۱ امتیاز).
- ۸) مقاله ISI یا LSC: به مقالاتی اطلاق می گردد که به صورت بین المللی در نشریات معتبر به چاپ رسیده و یا پذیرش چاپ رسمی داشته باشد (هر مقاله ۴ امتیاز).

تبصره ۵: مقالات و همایش‌های مندرج در بندهای ۴، ۵، ۶، ۷، ۸ که عضو هیأت علمی به نام دانشگاه آزاد اسلامی به چاپ رسانده باشند با ضریب ۱/۵ محاسبه می‌گردند.

تبصره ۶: فقط یک مقاله با گواهی پذیرش چاپ مورد قبول خواهد بود.

۹) تألیف و تصنیف کتاب: به مجموعه‌ای از داده‌های علمی و نظریات پذیرفته شده اطلاق می‌گردد که براساس تحلیل جدید و نقد دیدگاه‌ها و ترکیب مبتکرانه ساماندهی می‌شود و معمولاً توأم با نقد می‌باشند تا ۴۰ امتیاز (هر تألیف تا ۱۰ امتیاز).

۱۰) ترجمه کتاب: به آثاری اطلاق می‌شود که تألیفات و تصنیفات معتبر علمی را از زبان اصلی به زبان دیگر برگردان نماید. تا ۲۵ امتیاز (هر ترجمه تا ۵ امتیاز).

۱۱) امتیاز پایان‌نامه دکتری به اعضای هیأت علمی تعلق می‌گیرد که به صورت استاد راهنما با دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد همکاری نمایند تا ۱۵ امتیاز (هر پایان‌نامه ۱/۵ امتیاز).

۱۲) امتیاز پایان‌نامه کارشناسی ارشد به اعضای هیأت علمی تعلق می‌گیرد که به صورت استاد راهنما با دانشجویان مقطع کارشناسی ارشد همکاری نمایند تا ۱۵ امتیاز (هر پایان‌نامه ۱ امتیاز).

۱۳) امتیاز طرح‌های تحقیقاتی و فنی به اعضای هیأت علمی تعلق می‌گیرد که طرح‌های آنان مورد تأیید و به مرحله نهایی رسیده باشد تا ۲۰ امتیاز (هر طرح ۲ امتیاز).

۱۴) امتیاز پایه دانشگاهی تا ۱۰ امتیاز (هر پایه ۰/۵ امتیاز).

۱۵) امتیاز فعالیت اجرایی به اعضای هیأت علمی تعلق می‌گیرد که دارای پست‌های اجرایی مصوب مورد تأیید سازمان مرکزی (مدیر گروه - رئیس دانشکده - معاونین - روسای واحدها - مدیران کل - معاونین دانشگاه - روسا و دبیران مناطق) باشند تا ۱۰ امتیاز (هر سال ۱ امتیاز).

۱۶) امتیاز تألیف و تدوین جزوات درسی به اعضای هیأت علمی تعلق می‌گیرد که موفق به ارائه جزوات جامع درسی در رشته‌های تخصصی خود شده و در جهت بهبود روش‌های تدریس، راه کارهای نوین ارائه نمایند تا ۳ امتیاز (هر جزوه ۰/۵ امتیاز).

۱۷) چهره‌های ماندگار: به کسانی اطلاق می‌گردد که در سطح کشور به عنوان نخبه برگزیده شده باشند با ارائه گواهی معتبر ۲۰ امتیاز.

۱۸) کیفیت تدریس: ارزیابی کیفیت تدریس با نظرخواهی از عموم دانشجویان براساس فرم‌های موجود در واحدهای دانشگاهی که در آخر هر نیمسال برگزار می‌گردد تا ۱۰ امتیاز.

۱۹) کمیت تدریس: امتیازاتی که براساس تدریس یک واحد درس در دوره کاردانی ۰/۲۵ امتیاز و در دوره کارشناسی ۰/۵ امتیاز و در دوره‌های تحصیلات تکمیلی هر واحد ۰/۷۵ امتیاز به اعضای هیأت علمی در هر نیمسال تعلق می‌گیرد حداکثر تا ۱۰ امتیاز.

۲۰) نحوه امتیازدهی کلیه فعالیت‌های علمی و پژوهشی براساس آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیأت می‌باشد.

۲۱) امتیاز مناطق محروم به اعضای هیأت علمی تعلق می‌گیرد که در واحدهای خارج از مرکز و دارای امکانات محدود و یا بدی آب و هوا مشغول فعالیت هستند تا ۴ امتیاز.

با مطالعه روشهای مرسوم کنونی دانشگاه‌های مهم کشور (علوم و تحقیقات، آزاد اسلامی، علوم پزشکی، تربیت مدرس) برای انتخاب استاد نمونه و تفاوت‌های آنان تقریباً به سیاستهای کلی آنها هم دست پیدا می‌کنیم. مشروح این مطالعه به شرح زیر است:

نام دانشگاه	تعداد ماده قانونی	تعداد زیر ماده قانونی	تعداد تبصره
علوم و تحقیقات	۹	۱۵	۹
علوم پزشکی	۶	۴	۳
آزاد اسلامی	۶	۲۰	۴
تربیت مدرس	۵	۱۶	۴

جدول شماره ۱: مطالعه میزان کمی قوانین و مقررات دانشگاه های مهم ایران

بر اساس جدول فوق بیشترین تعداد قوانین و مقررات از نظر کمی مربوط به دانشگاه علوم و تحقیقات است. همچنین با مطالعه این چهار دانشگاه در مولفه های آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی تفاوت های زیر مشاهده شد:

- ۱- سوابق مورد نیاز برای دانشگاه های آزاد اسلامی و دانشگاه های علوم و تحقیقات ۵ سال برای دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه های علوم پزشکی ۳ سال می باشد.
- ۲- در دانشگاه های آزاد اسلامی و دانشگاه های علوم و تحقیقات، میزان امتیازات لازم در هر رده علمی با هم تفاوت دارد ولی در دانشگاه تربیت مدرس و دانشگاه های علوم پزشکی، امتیاز لازم برای همه رده ها ۱۰۰ در نظر گرفته شده است.
- ۳- میزان امتیازات لازم در دانشگاه های آزاد اسلامی نسبت به دانشگاه های علوم و تحقیقات در هر رده بین ۷۰ تا ۸۰ امتیاز کمتر است.
- ۴- در دانشگاه های علوم و تحقیقات، دانشگاهها در سطوح مختلف تقسیم بندی شده اند ولی در سایر دانشگاه ها این اتفاق نیافتاده است.
- ۵- در دانشگاه تربیت مدرس، حداقل مدرک مورد لزوم برای انتخاب استاد نمونه، مدرک استادیاری است ولی این شرط در سایر دانشگاه ها وجود ندارد.
- ۶- در دانشگاه های علوم و تحقیقات و دانشگاه های علوم پزشکی، اعضای هیات علمی به دو دسته آموزشی و پژوهشی تقسیم شده اند.
- ۷- در دانشگاه های علوم پزشکی، ۴۵ درصد امتیاز مربوط به "تحول و نوآوری در آموزش پزشکی" است.
- ۸- محاسبه امتیاز فعالیت در دانشگاه های علوم پزشکی و دانشگاه های علوم و تحقیقات برای دانشگاه تربیت مدرس به صورت کامل محاسبه میشود ولی امتیاز فعالیت در سایر دانشگاه ها (دانشگاه های آزاد اسلامی) به صورت نصف امتیاز محاسبه می شود.
- ۹- ویژگی "حسن سلوک" در دانشگاه های علوم و تحقیقات براساس نظر رییس دانشکده امتیاز دارد ولی در سایر دانشگاه ها اشاره دقیقی به آن نشده است.
- ۱۰- در دانشگاه های آزاد اسلامی مولفه "مناطق محروم" وجود دارد که در سایر دانشگاه ها به آن اشاره نشده است.
- ۱۱- به جز دانشگاه های آزاد اسلامی، در سایر دانشگاه ها به مولفه "فعالیت های فرهنگی-اجتماعی" توجه ویژه ای شده است. به عنوان مثال در دانشگاه های علوم و تحقیقات، برای "حضور فعال در رسانه ها و صدا و سیما" یا "تلاش در جهت پاسداشت ارزش های ایرانی اسلامی" امتیاز ویژه تعلق گرفته است.
- ۱۲- در دانشگاه های علوم پزشکی به مولفه "ابتکار و نوآوری در آموزش" و "حرکت به سوی دانشگاه های نسل سوم" و "تولید محتوای الکترونیکی و مشارکت در آموزش مجازی" تاکید زیادتری نسبت به سایر دانشگاه ها شده است.
- ۱۳- در دانشگاه تربیت مدرس، نسبت به سایر دانشگاه ها به فعالیت های پژوهشی (تالیف و ترجمه کتاب، چاپ مقاله) امتیازات بسیار زیادی تعلق می گیرد (دانشگاه های علوم و تحقیقات، ۲۹ درصد از کل امتیازات، دانشگاه های آزاد

اسلامی، ۴۹ درصد از کل امتیازات، دانشگاه های علوم پزشکی، ۱۵ درصد از کل امتیازات، در دانشگاه تربیت مدرس، میزان این امتیاز نامحدود است.

۱۴- در دانشگاه های علوم و تحقیقات به "ایثارگری و جانبازی" امتیاز ویژه تعلق می گیرد که در سایر دانشگاه ها اشاره دقیقی به آن نشده است.

۱۵- در دانشگاه های علوم و تحقیقات نسبت به سایر دانشگاه ها در مولفه "فعالیت های پژوهشی" به فعالیت هایی مانند، مرجعیت علمی، تعاملات فناورانه، نهاد سازی علمی، تجاری سازی دانش و تولید ثروت و اثرگذاری اجتماعی اهمیت بیشتری داده شده است.

۱۶- در دانشگاه های علوم و تحقیقات، ۱۲ درصد امتیاز، به فعالیت های فرهنگی - اجتماعی (اشتهار به ارزش های دینی - ایثارگری و...) تعلق می گیرد ولی در دانشگاه های آزاد اسلامی، اصلاً به این مورد اشاره نشده است.

۱۷- در دانشگاه های علوم پزشکی، فعالیت های درمانی نیز دارای امتیاز است که در سایر دانشگاه ها این مولفه وجود ندارد. در سالهای اخیر، در مورد استاد نمونه، مقالاتی به چاپ رسیده است که به اهم نتایج آنها اشاره می شود:

نتایج حاصل از مطالعه منجر به شناسایی سه تم اصلی، شامل ادراک جوهره های اخلاقی در سکناستاد، ویژگی های عینی اخلاقی استاد به عنوان یک الگو و آموزش اخلاق حرفه ای در حین تعلیم و تربیت شد. تم اول شامل دو زیر تم طهارت در قضاوت و لطافت در گفتار بود. تم دوم نیز دارای سه زیر تم با عنوان احترام به زمان دانشجوی، احترام به شخصیت دانشجویان تواضع و فروتنی بود. بر اساس یافته های حاصل از مطالعه می توان دریافت که تمامی سکناستاد، مورد رصد دانشجویان است (۱). از این رو، اساتید نه تنها وظیفه ی آموزش دانشجویان از طریق مهارت های تدریس را بر عهده دارند، بلکه ویژگی های اخلاقی و شخصیتی اساتید، به عنوان الگوهای مؤثر بر سبک زندگی و تفکر دانشجویان مؤثر بوده و نقش مهمی را در تربیت نسل کاری آینده ایفا می کند (۱). یک معلم نمونه دارای ویژگی های زیر است:

رضایتمندی از خود و دانش آموزان، صمیمیت و خوش خلقی با دانش آموزان، اعتماد به دانش آموزان، انتظار موفقیت زیاد از دانش آموزان، تشویق و پشتیبانی از دانش آموزان، انجام کار به صورت سیستماتیک، سازگاری و قابلیت انعطاف، دانش کافی و قدرت بالای انتقال مطالب (۹). داشتن توانایی های ارتباطی و عاطفی و اجتماعی معلمان بر داشتن توانایی های فنی و علمی مقدم تراست (۹). در بخش کیفی، استادان نمونه کشوری بر دو مقوله ۱- اهمیت کلاس و چگونگی مدیریت آن و ۲- رفتار محترمانه با دانشجویان تاکید داشته اند. در بخش کمی، اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان با کسب نمره ۳/۸۷، بیش از حد متوسط (۳/۵) به نشانگرهای مدیریت کلاس توجه داشته اند. عملکرد اعضای هیات علمی برحسب دانشکده و مرتبه علمی تفاوت معناداری نداشته، اما عملکرد آنان برحسب سابقه تدریس متفاوت بوده است. اعضای هیات علمی دارای سابقه تدریس ۱۰-۱ سال نسبت به افراد دارای سابقه تدریس ۲۰-۱۱ سال در زمینه مدیریت کلاس عملکرد بهتری داشته اند (۳).

مهم ترین ویژگی های یک استاد خوب از دیدگاه دانشجویان ویژگی هایی از قبیل تسلط استاد بر درس مورد تدریس، دانش عمومی در رابطه با درس مورد تدریس، شیوایی بیان و رعایت موازین اخلاقی می باشد که در این بین مهمترین ویژگی استاد خوب، تسلط استاد بر درس مورد تدریس و کم اهمیت ترین ویژگی، قاطعیت و سخت گیری استاد بوده است (۴). اساتید باید در برنامه ریزی و ساماندهی فعالیت های آموزشی خود این ویژگی ها را در نظر گرفته و در جهت بالا بردن میزان کارایی دانش و تجربه خود و تقویت انگیزه در دانشجویان در جهت شناخت نقاط قوت و ضعف خود کوشش کنند. لازم است برای ارتقاء اساتید و سوق دادن آنان در جهت نزدیک شدن به ویژگی های یک استاد نمونه توسط مراکز توسعه آموزش دانشگاهی (از قبیل مراکز آموزش پزشکی) که رسالت مهم توسعه آموزش را به دوش می کشند، برنامه های مناسب جهت روزآمد نگاه داشتن اساتید از نظر موضوع مورد تدریس و شیوه های تدریس اثربخش (از قبیل کارگاه های نوین آموزشی در قالب بازآموزی و آموزش مداوم و مشاوره به طور اخص) ارائه شود. مطالعات صورت گرفته در سایر دانشگاه های کشور مؤید این مطلب است که بین دیدگاه های دانشجویان اختلاف نظرهایی وجود داشته و لزوماً دیدگاه ها یکسان نبوده است (۴).

فعالیت های آموزشی اعضای هیات علمی به عنوان مهم ترین معیار اصلی و بعد از آن، معیارهای فعالیت های پژوهشی، فعالیت های فرهنگی - تربیتی و خدمات اجرایی به ترتیب اهمیت، در انتخاب استاد نمونه نقش بارزتری دارند (۵). ویژگی هایی چون شادمانی، خوش بینی، عزت نفس و انعطاف پذیری باعث می شود که اساتید تدریس بهتری ارائه داده و فرایند یاددهی - یادگیری آنها از دید دانشجویان رضایت بخش تر باشد. آنها توصیه می کنند که در برنامه های آموزش استاد، توجه بیشتری به پرورش این ویژگی ها در اساتید شود (۶).



**در بخش کیفی، استادان نمونه کشوری بر چهار مقوله**

- ۱- تعیین اهداف، معیارها و رویه های ارزشیابی
- ۲- ارزشیابی مستمر
- ۳- نوع سوالهای ارزشیابی، چگونگی طراحی و نمره گذاری آنها
- ۴- رایه بازخورد و اطمینان دادن به دانشجویان از نتایج ارزشیابی تاکید داشته اند. در بخش کمی، اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان با کسب نمره ۳.۵۳ از ۵ در حد متوسط به شاخص های ارزشیابی از عملکرد تحصیلی دانشجویان توجه داشته اند. آنها همچنین معتقدند که عملکرد اعضای هیات علمی بر حسب دانشکده و مرتبه علمی تفاوت معناداری نداشته است، اما عملکرد آنها بر حسب سابقه تدریس تفاوت معنادار داشته است (۳). در بخش کیفی، استادان نمونه کشوری بر چهار مقوله نقش و اهمیت روابط انسانی در تدریس دانشگاهی، پرهیز از نگاه ابزاری و ضرورت داشتن تلقی انسانی از دانشجویان، تبیین حدود روابط استاد و دانشجویان و توجه به دانشجویان دارای مشکلات تحصیلی تاکید داشته اند. در بخش کمی، اعضای هیات علمی دانشگاه اصفهان با کسب نمره 3.96 بیش از معیار تعیین شده (3.5) به نشانگرهای روابط انسانی توجه داشته اند. عملکرد اعضای هیات علمی بر حسب سه متغیر دانشکده، مرتبه علمی و سابقه تدریس تفاوت معناداری نداشته است (۷).

**روش بررسی**

مطالعه کیفی حاضر از نوع پدیدارشناسی تفسیری است که در سال ۱۳۹۷ صورت گرفته است. جهت دسترسی به اطلاعات کامل و غنی عرصه پژوهش در محدودهای وسیع انتخاب شده و شامل کلیه مراکز آموزشی، درمانی، دانشگاه علوم پزشکی شیراز واقع در استان فارس می باشد. روش اصلی در گزینش مشارکت کنندگان، شیوه مبتنی بر هدف بوده. سعی شد تا افرادی به عنوان مشارکت کننده انتخاب شوند که از اعضای هیات علمی دانشگاه ها باشند که حد اقل یک بار به عنوان استاد نمونه انتخاب شده اند. نهایتاً با دستیابی به مشارکت کنندگان مناسب و واجد شرایط داده ها تا حد اشباع، در طی ۵ ماه جمع آوری و تجزیه و تحلیل آن نیز به طور همزمان انجام شد. معیارهای مورد نظر در انتخاب هر یک از افراد مشارکت کننده عبارت بودند از:

عضویت در هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی شیراز، حداقل ۵ سال سابقه تدریس، انتخاب شده به عنوان استاد نمونه، تمایل به انجام مصاحبه، توانایی و امکان در برقراری ارتباط مناسب و نیز برخورداری از قدرت کافی جهت ارائه اطلاعات غنی و کامل به پژوهشگر.

به منظور جمع آوری داده ها و دسترسی به اطلاعات معتبر و واقعی از رویکردهایی شامل مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته، نوشته های توصیفی و یادداشت های در عرصه استفاده شد. مصاحبه های عمیق نیمه ساختار یافته (چهره به چهره) به عنوان رویکرد اصلی و محوری جمع آوری داده ها انتخاب گردید. هر مصاحبه با طرح سؤالات کلی شروع شده و با یک چارچوب ملایم و انعطاف پذیر تعقیب می شد. روند مصاحبه در واقع به میزان مشارکت پاسخ دهندگان بستگی داشت. در عین حال سؤالات کاوشی مثل این که «ممکن است در این مورد بیشتر توضیح دهید؟»، «میتوانید این موضوع را واضحتر بیان کنید؟» و «یا ممکن است با یک مثال منظور خود را از این حرف روشن کنید؟» جهت دستیابی به داده های غنی و شفاف مورد استفاده قرار می گرفت. در این فرآیند طبق هماهنگی اولیه، متن کامل مصاحبه ها ضبط میشد. تجزیه و تحلیل داده ها با رویکرد هرمنوتیک و به روش Diekelman و همکاران انجام گرفت. این روش یک فرآیند هفت مرحله ای مبتنی بر فنونولوژی های دیگری است که دارای ماهیت تیمی بوده و مراحل آن به شرح ذیل می باشد:

- ۱- خواندن تمامی مصاحبه ها و متون جهت دستیابی به یک درک کلی.
- ۲- نوشتن خلاصه های تفسیری برای هر کدام از مصاحبه ها.
- ۳- تحلیل گروهی نسخه های بر گزیده از متون یا مصاحبه ها و شناسایی و استخراج درونمایه ها.
- ۴- بازگشت و مراجعه مجدد به متن مصاحبه ها و یا شرکت کنندگان به منظور تبیین، روشن سازی و طبقه بندی موارد عدم توافق و تناقضات موجود در تفاسیر ارائه شده و نوشتن یک تحلیل کلی و ترکیبی از هر متن (مصاحبه).
- ۵- مقایسه و مقابله متون (مصاحبه ها) به منظور شناسایی، تعیین و توصیف معانی مشترک و عملکردها.

۶- شناسایی و استخراج الگوهای بنیادین که ارتباط درونمایه ها را برقرار نموده و آنها را به همدیگر وصل کند. ارایه نسخه ای پیشنویس از درونمایه ها، همراه گزیده هایی منتخب از متن مصاحبه ها به اعضای تیم مفسر و افرادی که با روش و محتوای کار آشنایی دارند، جهت استخراج و اعمال پاسخها و پیشنهادهای آنان در نوشتن نسخه نهایی گزارش طرح. بر اساس روش فوق بعد از انجام هر مصاحبه، ابتدا متن آن روی کاغذ نوشته شده و چندین بار مرور می شد تا درک کلی از آن حاصل گردد. برای هر یک از متون مصاحبه یک خلاصه تفسیری نوشته شده و نسبت به درک و استخراج معانی نهفته در آن اقدام می شد. اعضای تیم در استخراج موضوعات و درونمایه ها به تبادل نظر می پرداختند. با ادامه یافتن مصاحبه های دیگر موضوعات قبلی واضحتر شده یا تکامل می یافتند و گاهی هم ممکن بود موضوعات جدیدی به وجود آید. این کار با گفتگوی اعضای تیم صورت می گرفت. در ضمن پیدا کردن موضوعات، تفاسیر و الگوها نیز شکل پیدا می کرد. همانگونه که ذکر شد، معانی آشکار و ضمنی از متون مصاحبه استخراج میشد. این معانی در حقیقت همان بیان ساده شرکت کننده نبود، بلکه فضای مصاحبه و چگونگی پاسخ فرد به سؤالات را نیز در بر می گرفت. به منظور تبیین، روشن سازی، طبقه بندی و رفع هر گونه عدم توافق و تناقضات موجود در تفاسیر، فرآیند برگشت به متون و یا مراجعه به به طور مرتب و به صورت رفت و برگشت مکرر ادامه می یافت. سعی شد از شرکت کنندگان همه دانشکده های تابعه علوم پزشکی شیراز استفاده شود. در هر مرحله و با پیشرفت کار با ادغام خلاصه های تفسیری، تحلیل ترکیبی و کلی تر شکل می گرفت تا مضامین و درونمایه های حاصل به بهترین نحو ممکن با هم ارتباط یابند. به منظور دستیابی به صحت و اعتبار مطالعه، معیارهای ارایه شده توسط Lincoln و Gobb، یعنی مقبولیت، اعتمادپذیری، انتقال پذیری و تصدیق پذیری مورد توجه و استفاده گروه پژوهش قرار داشت. لذا با تأکید بر انتخاب عرصه مناسب، منابع اطلاعاتی و مشارکت کنندگان واجد شرایط، مشارکت و تعامل نزدیک، دقیق و طولانی مدت، مکرر و مستمر، درگیر نمودن مشارکت کنندگان در امر تفسیر، اتخاذ رویکرد تیمی با استفاده از نظرات جمعی تیم تحقیق و مراجعه مجدد به شرکت کنندگان از اعتبار و صحت مطالعه اطمینان حاصل گردیده است.

### یافته ها

شرکت کنندگان در مطالعه شامل ۱۰ زن و ۹ مرد با میانگین سنی ۵۰ سال بودند و در دامنه سنی بین ۴۳ تا ۵۶ سال قرار داشتند. ۱۶ نفر (۸۴٪) از آنان متأهل و ۳ نفر (۱۶٪) مجرد بود. از بین شرکت کنندگان در این مطالعه ۱۷ نفر (۸۹٪) دارای مدرک دکتری و ۲ نفر (۱۱٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. همچنین ۳ نفر (۱۵٪) استاد و ۶ نفر (۳۱٪) دانشیار و ۸ نفر (۴۲٪) استادیار و ۲ نفر (۱۰٪) مربی بودند. در زمان مطالعه ۱۶ نفر شاغل و سایر آنان بازنشسته بودند.

بیشترین علت انتخاب در ۱۰ نفر (۵۲٪) چاپ مقاله و در ۳ نفر (۱۵.۷٪) سابقه آموزشی و در ۱ نفر (۵.۲٪) ارایه محتوای مجازی و در ۲ نفر (۱۰.۵٪) طرح پژوهشی موفق و در ۱ نفر (۵.۲٪) تالیف کتاب در ۱ نفر (۵.۲٪) فعالیت اجرایی در ۱ نفر (۵.۲٪) ترجمه بود. بر اساس داده های حاصل از روش های مختلف به ویژه متن مصاحبه ها، مواجهه با پدیده مورد بحث برای بعضی از افراد منجر به این عقیده شده است که "سابقه آموزش" باید از بقیه عوامل بیشتر در انتخاب استاد نمونه دخیل باشد. به عبارت دیگر اکثر آنها معتقد بودند که تأکید زیاد بر ارایه مقاله برای انتخاب استاد نمونه صحیح نیست. این دسته از مشارکت کنندگان که نزدیک به دو سوم از کل آنها را شامل می شدند، به طور مستقیم یا ضمنی در طول جلسات مصاحبه به سابقه آموزشی و درمانی اشاره بیشتری کردند. لذا طی فرآیند تحلیل داده ها سه درونمایه اصلی در این زمینه ظهور یافت که عبارتند از: چاپ مقاله، سابقه آموزشی و درمانی و مدرک تحصیلی.

این سه تم اصلی که معنای کلی "انتخاب استاد نمونه" را شکل دادند، هر یک از چندین درونمایه فرعی تر صورت یافتند. در ذیل این موارد با نقل قول مشارکت کنندگان ارایه می گردد:

الف- چاپ مقاله:

در مورد چاپ مقاله، افرادی که درگیر فعالیت های درمانی بودند (حدود ۳۰ درصد) مخالف محاسبه امتیاز زیاد مقاله بودند اما مشارکت کنندگانی که بیشتر وقت خود را در آموزش صرف می کردند موافق محاسبه امتیاز زیاد مقاله بودند. یک نفر از مشارکت کنندگان می گفت "بعضی ها فکر می کنند یک استاد دانشگاه اگر ارتقا پیدا نکرد یا به عنوان استاد نمونه

انتخاب نشد همه چیزش رو باخته، ولی تازه فهمیده ام که همیشه رضایت دانشجویان برتر و درس خوان از هر چیزی مهمتر است."

ب- سابقه آموزشی و درمانی :

بعضی معتقد بودند که شرط " طرحهای پژوهشی که در ارتباط با صنعت برقرار نموده و موجب کارآفرینی شده باشد، تشکیل شرکت‌های دانش بنیان، تعداد مطالعات انجام شده با موضوع هزینه-اثر بخشی بازگشت سرمایه، بهره وری آموزش عالی سلامت" برای انتخاب استاد نمونه کارایی چندانی در دانشگاه علوم پزشکی ندارد. یکی از مشارکت کنندگان می گفت " راه اندازی رشته های جدید هدفمند ، تدوین و تصویب برنامه جامع توسعه رشته های جدید ، برنامه های تدوین شده رشته های جدید میان رشته ای و راه اندازی آنها، فعالیت های انجام شده در راستای اعتبار بخشی آموزشی" هم مخصوص دانشگاه علوم و تحقیقات است و در دانشگاه علوم پزشکی کاربرد چندانی ندارد. افرادی که درگیر فعالیتهای درمانی بودند(۶ نفر) (حدود ۳۰ درصد) می گفتند که علیرغم خدمات درمانی آنها، به این فعالیت به خوبی توجه نمی شود. دونفر از مشارکت کنندگان می گفتند که اصلا سابقه آموزش نباید در اولویتهای استاد نمونه گنجانده شود و فقط مدرک علمی و مقاله باید تاثیر داشته باشد. مسن ترین مشارکت کننده می گفت من تا پیر نشدم استاد نمونه نشدم و فعالیتهای اجرایی من تاثیر زیادی رو انتخاب نداشته است در عوض دو نفر مشارکت کننده جوان می گفتند تا فعالیت اجرایی و مدیریتی نداشته باشی تو را انتخاب نمی کنند و این یک عیب است. ۴ نفر (حدود ۲۰ درصد) از مشارکت کنندگان معتقد بودند که بهتر است از دانشجویان برتر هر دوره در مورد استاد نمونه نظر خواهی شود نه از همه دانشجویان. دونفر از مشارکت کنندگان (حدود ۱۰ درصد) می گفتند که این قانون که "عضو هیئت علمی نمونه باید از میان اعضای هیئت علمی رسمی و پیمانی شاغل و تمام وقت انتخاب شود"، ظلم به افرادی هست که به صورت قراردادی تدریس می کنند.

ج- مدرک تحصیلی:

یکی از مشارکت کنندگان می گفت که نداشتن مدرک تحصیلی بالا مانع پیشرفت می شود و برای استادیاری حتما باید مدرک دکتری داشته باشیم. اکثر افرادی که مدرک بالاتر داشتند معتقد بودند که باید "داشتن مدرک بالا" بیشترین امتیاز را داشته باشد. یکی از مشارکت کنندگان می گفت که به دلیل اهمیت زیادی که برای ارسال مقاله در نظر گرفته اند کم کم مدرک تحصیلی لوژ می شود. اکثر مشارکت کنندگان (۱۴ نفر) می گفتند سلسله مراتب فعلی انتخاب استاد نمونه کامل می باشد. یکی از مشارکت کنندگان می گفت، تحقیق در مورد روشهای انتخاب استاد نمونه کاربرد چندانی ندارد و هر دانشگاه در مورد روش انتخاب استاد نمونه، سلیقه ای عمل می کند. ۸ نفر (حدود ۴۰ درصد) از مشارکت کنندگان معتقد بودند که تعلق گرفتن ۴۵ درصد امتیازات به "تحول و نوآوری در آموزش پزشکی" منطقی نیست.

به طور کلی مبتنی بر یافته های فوق و منطبق بر رویکرد Diekelma و همکاران در پدیدار شناسی تفسیری، مفهوم یا عبارت کلی "انتخاب استاد نمونه" به عنوان الگوی اساسی به دست آمد.

**بحث و نتیجه‌گیری**

یکی از مسائل مهم و چالش برانگیز در بین اعضاء هیات علمی دانشگاه‌ها، مسأله ارتقاء رتبه و انتخاب شدن به عنوان استاد نمونه است زیرا عدم ارتقاء رتبه و عدم انتخاب شدن به عنوان استاد نمونه برای اکثر اعضای هیات علمی دانشگاه ممکن است به عنوان نشانه‌ای از شکست و عدم پیشرفت تلقی گردد. بعضی از اعضای هیات علمی از فرمهای ارزشیابی ارائه شده و مراحل اجرای ارزشیابی استاد چندان خرسند نبوده و نسبت به فرایند ارزشیابی استاد نظری منفی داشتند (۸). بر اساس نتایج به دست آمده در پژوهش حاضر بیشتر مشارکت کنندگان از نحوه انتخاب استاد نمونه راضی بودند ولی ۴ نفر (حدود ۲۰ درصد) آنها با اینکه خودشان از طریق همین روش به عنوان استاد نمونه انتخاب شده اند ولی از آن راضی نبودند. درحقیقت، انتخاب استاد نمونه متعلق به همه فرایندهای توسعه منابع انسانی و برای پرورش و توسعه تمام اجزاء یک دانشگاه است. بنابراین باید به همه فرآیند های مدنظر اساتید توجه کرد. در تمام مطالعات گذشته، به اهمیت انتخاب استاد نمونه تاکید زیادی شده است اما یکی از تصورات نادرستی که گاهی در مورد انتخاب استاد نمونه ممکن است ایجاد شود این است که انتخاب استاد نمونه را به عنوان یک فرایند مستقل و خارج از سایر فرایندهای توسعه منابع انسانی در نظر بگیریم. همچنین هنگامی که به مبحث انتخاب استاد نمونه می پردازیم، ممکن است این تصور ایجاد شود که الزاماً باید تعدادی از افراد ویژه را انتخاب کرده و به آنها خدمات ویژه ای ارائه دهیم. انتخاب استاد نمونه را باید به عنوان یک سیستم در جریان هر یک از فرایندها توسعه منابع انسانی، نهادینه کرد. در این پژوهش ما به این نتیجه رسیدیم که دانشگاه های متفاوت نگاه های متفاوتی به مقوله "انتخاب استاد نمونه" دارند. به منظور دستیابی به نتایج جامع تر و بهره گیری از آنان در جهت تعمیم نتایج، باید مطالعاتی در چند دانشگاه مهم کشور به طور همزمان انجام شود تا ضمن دستیابی به ابزاری معتبر (با روایی و پایایی بالا) در زمینه ملاک های استاد نمونه، انجام پژوهش های بیشتر در این زمینه تسهیل گردد.



## منابع و مراجع

- ۱) چراغی، محمدعلی و شهرزاد غیاثوندیان و مریم اسماعیلی (۱۳۹۲)، بایسته‌های اخلاقی استاد نمونه از منظر دانشجویان، مجله اخلاق و تاریخ پزشکی شماره ۹، اسفندماه، از صفحه ۰ تا ۹۵.
- ۲) میرزایی، خلیل و هادی برغمندی (۱۳۸۵)، معیارهای استاد نمونه از نظر استادان و دانشجویان، فصلنامه علمی و پژوهشی علوم اجتماعی شماره ۸، بهار، از صفحه ۱۴۵ تا ۱۷۱.
- ۳) شرفیان، فریدون و احمدرضا نصر و لطفعلی عابدی (۱۳۸۶)، تعیین شاخص‌های مدیریت مؤثر کلاس در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، نشریه مطالعات تربیتی و روان‌شناسی شماره ۱، شهریورماه، از صفحه ۴۹ تا ۶۸.
- ۴) مباحثی، محمود و شمس‌علی خسروی و فاطمه دریس و زهرا طاهری و الهام مردان‌پور شهرکردی (۱۳۹۰)، ویژگی‌های استاد خوب از دیدگاه دانشجویان دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، مجله پژوهش در آموزش علوم پزشکی شماره ۲، مهرماه، از صفحه ۱ تا ۸.
- ۵) رمضانیان، محمدرحیم و ابوالقاسم زارعی دودجی (۱۳۹۱)، انتخاب استاد نمونه براساس مدل تا پسیس سلسله مراقبتی در محیط فازی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی شماره ۶۶، خردادماه، از صفحه ۴۹ تا ۷۳.
- ۶) حقانی، فریبا و بهاره امینیان و طاهره چنگیز (۱۳۹۰)، آیا اساتیدی که از دید دانشجویان نمونه هستند، هوش هیجانی بالاتر دارند؟، مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی شماره ۲، مردادماه، از صفحه ۱۳۲ تا ۱۴۰.
- ۷) نصر، احمدرضا و لطفعلی عابدی و فریدون شرفیان (۱۳۸۶)، نقش روابط انسان در اثر بخشی تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه با تأکید بر دلالت‌های تربیت اسلامی، مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز شماره ۳، پاییز، از صفحه ۱۶۵ تا ۱۹۱.
- ۸) مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / بهار و تابستان ۱۳۸۵؛ ۶(۱): 23 تا 3.
- 9) Sahenk S. Characteristics of the headmasters, teachers and students in an effective school . JMed Edu 2010;19(2):4299-304.