

نیازسنجی آموزشی مدیران ارشد دانشگاه‌های علوم پزشکی، زیربنای طراحی برنامه توانمندسازی

علی ابراز^۱، فرشید عابدی^۲، مرضیه دشتی رحمت‌آبادی^{۳*}، شهاب باحشمت^۴، مهدیه رجیبی مقدم^۵

چکیده

زمینه و هدف: نیازسنجی آموزشی اعضای هیات علمی و توانمندسازی اساتید، از اولویت‌های دانشگاهی است. برای ایجاد تحول‌سازمانی در آموزش، برنامه توسعه بلندمدت اعضای هیات علمی در قالب برنامه توانمندسازی مدیران راهبردی حوزه آموزش عالی سلامت (Mini-MBA) طراحی، اجرا و ارزیابی خواهد شد. این مقاله ارائه نتیجه گام اول این برنامه، یعنی نیازسنجی هدفمند می‌باشد.

روش بررسی: این مطالعه به روش توصیفی - مقطعی از دی تا بهمن ۱۴۰۱ انجام شد. افزایش میزان بهره‌وری در مدیریت اجرایی و ایجاد شبکه ارتباطی گسترده و غنی از تجارب کارآمد بین مدیران ارشد مدنظر قرار داشت، و در این اثناء، از پرسشنامه مربوطه با ۵۸ گویه استفاده شد.

یافته‌ها: بیشترین و کم‌ترین سن مشارکت کنندگان به ترتیب ۶۷ و ۲۸ سال و بیشترین و کم‌ترین سابقه خدمت به ترتیب ۳۶ و ۱ سال بود. مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی بیشترین پاسخ دهندگان به پرسشنامه بودند و ۹۴/۹ درصد با رتبه علمی هیات علمی به سوالات پرسشنامه پاسخ دادند. از لحاظ جنسیتی بیشترین شرکت کنندگان مردان (۶۰/۲) و بقیه زنان (۳۹/۸) بودند. در حیطه آشنایی با آیین نامه های آموزشی، آنچه برای همه مدیران ارشد دانشگاهی اولویت داشت، آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی (هیات ممیزه) دانشگاه ها بوده است.

نتیجه‌گیری: ارتقای بهره‌وری منابع انسانی، مستلزم ارتقای کیفیت و بهبود توان مدیریتی است. با اتکا به نتایج نظرسنجی می‌توانیم برنامه توانمندسازی مدیران ارشد آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را در حیطه‌های مورد نظرشان مانند: آشنایی با آیین نامه جدید ارتقاء، مدل‌های نوین نظام‌های آموزش عالی، ارزش آفرینی و ایده‌پردازی برتر در آموزش علوم پزشکی را اولویت‌بندی نمود. تا از این طریق مدیران ارشد فرصت به‌کارگیری آموخته‌ها و انتقال آن به محیط واقعی آموزش را یافته و امکان تحقق اهداف آموزشی فراهم شود. برنامه توانمندسازی مدیران ارشد، دستیابی به اهداف مندرج در برنامه جامع مدیریت بهره‌وری در نظام آموزش علوم پزشکی را هموارتر می‌سازد.

کلمات کلیدی: نیازسنجی، توانمندسازی علوم پزشکی

۱. استادیار گروه مدیریت و خدمات بهداشتی درمانی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران

۲. مرکز تحقیقات بیماری‌های عفونی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

۳. نویسنده مسئول. وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، معاونت آموزشی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، تهران، ایران m.dashti@nasrme.ac.ir

۴. گروه علوم اعصاب و مطالعات اعتیاد، دانشکده فناوری‌های نوین پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۵. استادیار آسیب‌شناسی گروه پاتولوژی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران

مقدمه

تحولات و افزایش پیچیدگی سازمان‌های مراقبت بهداشتی و مفاهیم در حال تغییر آموزش پزشکی مانند روش‌های جدید آموزش، ارزشیابی، یادگیری و سایر مباحث آموزش پزشکی منجر به تقاضاهای روزافزون از اعضای هیأت‌علمی در حوزه آموزش، پژوهش، رهبری، مدیریت و غیره شده است. تقاضاهایی که هدف نهایی آن حضور اعضای هیأت‌علمی خلاق و مفید، محققان موفق و پزشکان توانمند است (۱). امروزه تغییرات محیطی، شرایط پیچیده تغییر و افزایش رقابت‌های جهانی، موضوع توانمندسازی مدیران را بیش از گذشته مورد توجه قرار داده است چرا که سازمان‌ها با داشتن مدیران توانمند و با انگیزه بهتر خواهند توانست خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند.

توانمندسازی مفهومی تازه نیست. این مفهوم به صورت مختلف در سرتاسر منابع علمی جدید مدیریت آمده است؛ برای مثال در سال‌های دهه ۱۹۵۰، منابع علمی مدیریت آکنده از این تجویزها بود که مدیران باید در قبال کارکنانشان رفتار دوستانه‌ای داشته باشند (روابط انسانی). در سال‌های دهه ۱۹۶۰، مدیران باید در قبال نیازها و انگیزه‌های کارکنان حساس می‌بودند (آموزش حساسیت). در سال‌های دهه ۱۹۷۰، باید از کارکنان کمک می‌طلبیدند (درگیر کردن کارکنان) و در سال‌های دهه ۱۹۸۰، باید تشکیل گروه می‌دادند و جلسه‌ها را برگزار می‌کردند (حلقه‌های کیفیت) (۲)، اما رویکردهای بعد از دهه ۱۹۹۰ اعتقاد به چند بعدی بودن توانمندسازی دارد (۳).

در سال‌های اخیر سازمان‌ها همسو با تغییرات محیطی به انعطاف‌پذیری بیش‌تری برای پاسخگویی به فشارها و تهدیدات درون و برون سازمانی نیاز دارند و مدیران به ناچار ملزم به بازاندیشی در رفتارهای مدیریتی خویش می‌باشند؛ لذا تقویت اقتدار و مسئولیت مدیران ارشد دانشگاه‌های علوم پزشکی و به تبع آن اهمیت یافتن مهارت‌های حرفه‌ای و تخصصی لازمه جایگاه‌های مدیریتی امری اجتناب‌ناپذیر است (۴). بر این اساس

باید همواره به این نکته توجه داشت که بر مبنای قواعد و مقررات رسمی آموزش عالی چه قابلیت‌هایی برای مدیریت بر دانشگاه‌ها لازم است و با توجه به شرایط و اقتضائات، کدام مهارت‌ها و ویژگی‌ها ارجح می‌باشد و چه وزن و اهمیتی را برای هر یک از آنها باید در نظر گرفت (۴).

درک‌فزاینده از اهمیت و نقشی که آموزش می‌تواند در بهبود عملکرد نیروها و بهبود بازده سازمانی ایفا نماید سبب شده تا منابع مالی، مادی و انسانی گسترده‌ای صرف این آموزش‌ها شود؛ به این امید که منافع و دستاوردهای ملموسی عاید سازمان‌ها گردد (۵). در این میان آموزش‌های ضمن خدمت جهت توانمندسازی اساتید نیز رکنی مهم در ارتقای حرفه‌ای آنان و به روز کردن و تمرین مهارت‌های حرفه‌ای ایشان در بالین یافته است (۵)؛ این آموزش‌ها برای مدیران ارشد دانشگاه‌ها که وظایف عمومی و اصلی مدیریت شامل برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظارت و کنترل، رهبری، ارتباطات و تصمیم‌گیری و ... را بر عهده دارند بسیار حائز اهمیت بوده (۴) و برنامه‌ریزی دقیق برای این آموزش‌ها نیز می‌تواند در زمره اولویت‌های دانشگاهی قرار گیرد.

فارغ از آنکه از چه مدلی برای طراحی برنامه توانمندسازی مدیران بهره گرفته شود، گام مهم شناسایی مشکل و نیازسنجی^۱ از گروه هدف است. نیازسنجی آموزشی اساتید دانشگاه، فعالیتی است که با هدف توانمندسازی اعضای هیأت علمی به انجام می‌رسد (۶). در تعیین نیازهای آموزشی سه حوزه اصلی سازمان، شغل و فرد مورد تحلیل قرار می‌گیرند و قبل از هر مقام مسئولی خود فرد است که باید نیاز آموزشی خود را تشخیص دهد، چرا که بهتر از هر شخص دیگر نارسایی‌ها و کمبودهای خود را تشخیص داده و می‌داند برای آینده خود با توجه به جریان خدمتی پیش‌بینی شده‌اش چه میزان دانش و مهارت نیاز داشته و یا از نظر رفتار و تلقی چه تغییرات مطلوبی را باید در خود ایجاد نماید (۶).

1 Targeted need assessment

برای گردآوری اطلاعات از روش میدانی استفاده شد و سه گروه هدف به تفکیک شامل، روسای دانشگاه ها و معاونین آموزشی، مدیران حوزه آموزش ستاد و مدیران گروه های آموزشی در این مطالعه شرکت داده شدند. به منظور بررسی نیازهای آموزشی از دیدگاه ذینفعان مختلف از پرسشنامه محقق ساخته با ۵۸ گویه استفاده شد. موضوعات آموزشی برای درج در پرسشنامه با رجوع به اسناد بالادستی، تعریف نقش‌ها و انتظارات از اعضا هیات علمی که در جایگاه های مدیریتی دانشگاه های علوم پزشکی قرار می گیرند، مرور آخرین کوریکولوم ها و سرفصل‌های رشته های مدیریت، برنامه ریزی درسی و برنامه ریزی توسعه در آموزش عالی، مدیریت آموزشی و روانشناسی تربیتی در دانشگاه‌های مختلف ایران بدست آمد. موضوعات گنجانده شده در پرسشنامه در دو حیطه عمومی و تخصصی مدیریتی سازماندهی شد تا مدیران ضمن الزام بر گذراندن دوره های عمومی مدیریت، حسب نیاز مورد نیز با مباحث مهم مدیریتی جایگاه‌های تخصصی خود آشنا شوند. موضوعات آموزشی در هفت حیطه شامل: مباحث پایه (با ۶ موضوع)، نظام های آموزشی (با ۴ موضوع)، تعالی و بهره‌وری در آموزش عالی (با ۸ موضوع)، توسعه و ارتقاء آموزشی (با ۱۳ موضوع)، ارتقاء و بهینه سازی سامانه های آموزشی (با ۱۱ موضوع)، آشنایی با آیین نامه های آموزشی (با ۶ موضوع) و پژوهش های کاربردی در حوزه آموزش (با ۱۰ موضوع) طبقه بندی شد. پاسخدهی به گویه‌ها بر اساس اولویت ۱ (کمترین نیاز) تا ۱۰ (بیشترین نیاز) انجام شد. روایی محتوایی صوری توسط متخصصان حوزه آموزش پزشکی مورد تأیید قرار گرفت. افزون بر این، پایایی پرسشنامه با روش همسانی درونی آیت‌های پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت و ضریب آلفای کرونباخ برای مباحث پایه (۰/۸۵۹)، نظام‌های آموزشی (۰/۸۹۹)، تعالی و بهره‌وری در آموزش عالی (۰/۹۰۶)، توسعه و ارتقای آموزشی (۰/۹۳۳)، ارتقاء و بهینه‌سازی سامانه‌های آموزشی (۰/۹۴۳)، آشنایی با آیین‌نامه‌های آموزشی (۰/۹۱۸)

اعضای هیئت علمی امکان مدیریت و فعالیت‌های اجرایی از جمله مدیریت گروه آموزشی تا مناصب مدیریت ارشد را می یابند لذا آگاهی از مسایل مربوط به برنامه ریزی و مدیریت در پیشبرد اهداف دانشگاه کمک کننده است. محدودیتهای زمان و بودجه و الزامات اثر بخشی نیز اقتضا میکند که نیازهای آموزشی پس از شناسایی، اولویت بندی شده و سپس برنامه آموزشی مناسبی تدوین گردد (۶).

برای تحول سازمانی، توانمند سازی اعضای هیات علمی که در مناصب مدیریتی قرار می گیرند، بسیار با اهمیت است. از این رو طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه توسعه بلندمدت مدیران میانی و ارشد دانشگاه های علوم پزشکی در حیطه های عمومی و تخصصی به منظور توانمند نمودن مدیریت راهبردی در حوزه آموزش عالی (MBA - Mini) طراحی گردید. هدف این مقاله، ارائه نتیجه گام اول یعنی نیازسنجی هدفمند می باشد.

روش بررسی

این مطالعه به روش توصیفی - مقطعی در بازه زمانی دی تا بهمن ۱۴۰۱ و با هدف توسعه مهارت های مدیریت بهینه آموزش عالی به شیوه سریع و مقرون به صرفه، تحلیل و بررسی مسائل و چالش‌های مدیریت آموزش عالی با رویکرد تحقیقاتی همراه با راهکارهای کاربردی و عملی، افزایش میزان توسعه و بهره‌وری در عرصه مدیریت اجرایی و فراهم ساختن بستری برای ایجاد شبکه ارتباطی گسترده و غنی از تجارب کارآمد بین صاحب‌نظران و مدیران ارشد این حوزه انجام شد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه مدیران آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور (از جمله روسا و معاونین آموزشی، مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، مدیران آموزش و مدیران تحصیلات تکمیلی و مدیران امور هیئت علمی و مدیران گروه های آموزشی دانشگاه های علوم پزشکی کشور) در نیمه دوم سال ۱۴۰۱ بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند، ۱۱۸ نفر انتخاب شدند.

نیازسنجی آموزشی مدیران ارشد دانشگاه‌های علوم پزشکی، زیربنای طراحی برنامه...

تحلیل قرار گرفت. در این مطالعه بیشترین و کم‌ترین سن مشارکت کنندگان به ترتیب ۶۷ و ۲۸ سال بود. افزون بر این، بیشترین و کم‌ترین سابقه خدمت به ترتیب ۱ و ۳۶ سال بود. مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی بیشترین پاسخ دهندگان به پرسشنامه در این پژوهش بودند و ۹۴/۹ درصد با رتبه علمی هیات علمی به سوالات پرسشنامه پاسخ داده بودند. از لحاظ جنسیتی نیز بیشترین شرکت کنندگان مردان (۶۰/۲) و بقیه شامل زنان (۳۹/۸) بودند.

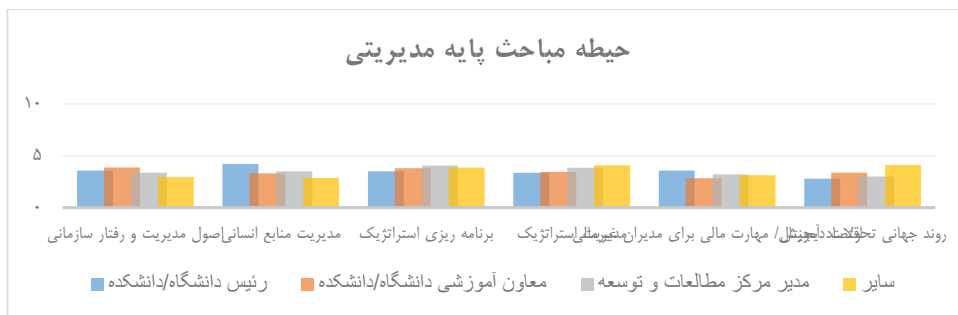
در اولویت‌بندی نیازها در حیطه مباحث پایه، روسای دانشگاه‌های علوم پزشکی موضوع "مدیریت منابع انسانی" و مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی موضوع "برنامه ریزی استراتژیک" را اعلام نموده بودند. "اصول مدیریت و رفتار سازمانی" نیز در اولویت معاونین آموزشی دانشگاه‌ها قرار دارد.

و پژوهش‌های کاربردی در حوزه آموزش (۰/۹۳۱) مناسب به دست آمد.

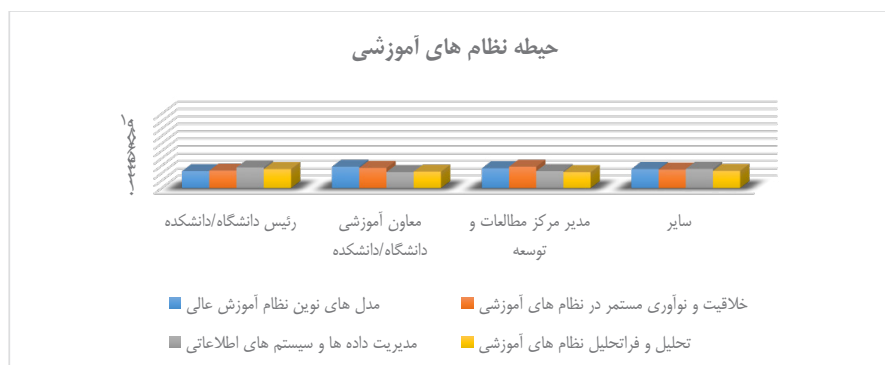
با توجه به محدودیت دسترسی به مدیران، پرسشنامه در برنامه فرم‌ساز مبتنی بر وب طراحی شد و لینک پرسشنامه پیوست نامه به دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور ارسال گردید. در بخش ابتدایی پرسشنامه، نامه همراه پیوست شد تا کلیه پاسخگویان در جریان اهداف پژوهش قرار گیرند. به منظور تحلیل نتایج از برنامه نرم‌افزاری SPSS نسخه ۲۴ و تحلیل توصیفی و استنباطی استفاده شد. یافته‌های توصیفی با شاخص‌های میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد فراوانی و یافته‌های استنباطی با آزمون رتبه‌ای فریدمن تحلیل شدند.

یافته‌ها

تعداد ۱۵۶ پرسشنامه تکمیل شد که بعد از خارج نمود پرسشنامه‌های ناقص، نهایتاً تعداد ۱۱۸ پرسشنامه مورد



نمودار ۱. اولویت‌بندی نیازها در حیطه مباحث پایه مدیریتی



نمودار ۲. اولویت‌بندی نیازها در حیطه نظام‌های آموزشی

اجتماعی و عدالت آموزشی" در اولویت مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی قرار داشت. همانطور که مشاهده می شود موضوعات مختلف در بین مدیران مراکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی و مدیران گروه های آموزشی در دانشکده های علوم پزشکی کشور از سطح معناداری برخوردار می باشد ($p < 0.05$) که بیانگر اهمیت یادگیری برخی موضوعات برای ایشان نسبت به سایر موضوعات می باشد.

در حیطه نظام های آموزشی، معاونین آموزشی دانشگاه ها موضوع "مدل های نوین نظام های آموزش عالی" و روسای دانشگاه ها "مدیریت داده ها و سیستم های اطلاعاتی" را از اولویت های خود دانستند.

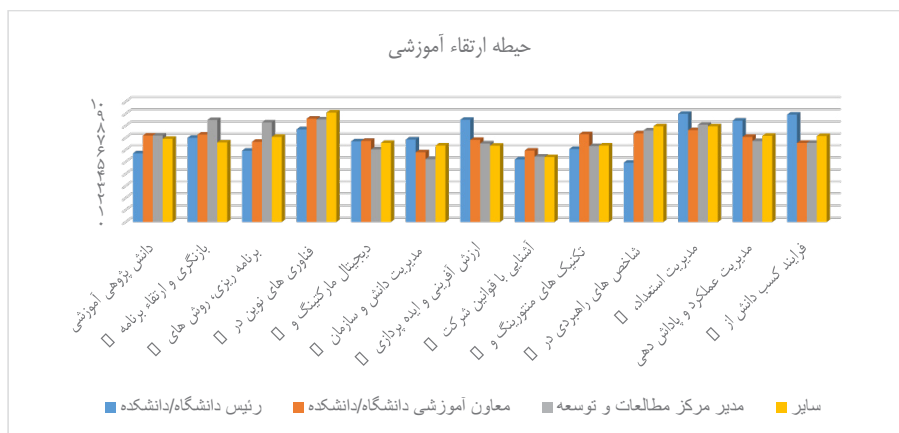
در حیطه تعالی و بهره وری در آموزش عالی، روسای دانشگاه های علوم پزشکی "مدیریت جامع کیفیت در آموزش علوم پزشکی" را اولویت دانسته و موضوع "پاسخگویی

جدول ۱. اولویت بندی نیازها در حیطه تعالی و بهره وری در آموزش عالی

حیطه	رئیس دانشگاه/دانشکده	معاون آموزشی دانشگاه/دانشکده	مدیر مرکز مطالعات و توسعه	سایر
اخلاق، حرفه ای گرایی و سلامت معنوی	۴/۵۰	۴/۲۸	۴/۴۹	۳/۸۵
پاسخگویی اجتماعی و عدالت آموزشی	۴/۶۴	۴/۷۵	۵/۱۶	۴/۴۱
مرجعیت علمی و آینده نگاری	۴/۰۷	۴/۸۰	۴/۲۴	۴/۳۶
همگرایی علوم	۴/۱۴	۳/۷۸	۳/۴۶	۳/۹۹
بین المللی سازی/ جهانی سازی آموزش عالی	۴/۷۱	۴/۳۶	۴/۲۱	۵/۵۹
مدیریت جامع کیفیت در آموزش علوم پزشکی	۵/۷۹	۴/۶۶	۴/۸۹	۴/۹۷
اعتباربخشی و رتبه بندی آموزشی (ملی و بین المللی)	۳/۲۱	۴/۱۹	۴/۸۵	۴/۱۷
خلاقیت، نوآوری و ترویج فعالیت های کارآفرینی	۴/۹۳	۵/۱۹	۴/۷۰	۴/۶۷
مقدار احتمال (معناداری)	۰/۵۰۳	۰/۱۷۳	۰/۰۰۷	۰/۰۰۵

کردند و مدیران مراکز مطالعات به موضوع "فناوری های نوین در آموزش علوم پزشکی" به عنوان اولویت خود اشاره کردند.

در این مطالعه روسای دانشگاه های علوم پزشکی کشور اولویت خود برای حیطه توسعه و ارتقاء آموزشی را " ارزش آفرینی و ایده پردازی برتر در آموزش علوم پزشکی" بیان



نمودار ۳. اولویت مدیران در حیطه توسعه و ارتقاء آموزشی

نیازسنجی آموزشی مدیران ارشد دانشگاه‌های علوم پزشکی، زیربنای طراحی برنامه...

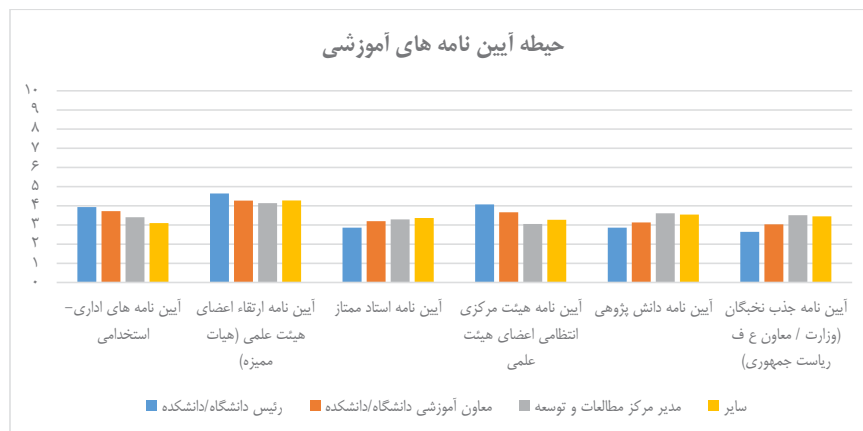
است.

نهایتاً اینکه در حیطه پژوهش‌های کاربردی در حوزه آموزش، روسای دانشگاه‌ها به موضوع "تحلیل سیاست‌های آموزشی"، معاونین آموزشی موضوع "اخلاق در پژوهش" و مدیران مراکز مطالعات و سایر مدیران در دانشکده‌های علوم پزشکی نیز به موضوع "سیاست‌گذاری و عملکرد مبتنی بر شواهد" را از اولویت‌های خود اعلام کردند.

در حیطه ارتقاء و بهینه‌سازی سامانه‌های آموزشی، روسای دانشگاه‌های آشنایی با "سامانه نوید" را اولویت خود انتخاب کردند و معاونین آموزشی "سامانه ساعی (ارزیابی عملکرد هیئت علمی)" را اولویت خود اعلام کردند. مدیران مراکز مطالعات نیز "سامانه فعالیت‌های نوآورانه وزارت" را اولویت دانستند. در اولویت‌بندی نیازها در حیطه آشنایی با آیین‌نامه‌های آموزشی آنچه برای همه مشارکت‌کنندگان اهمیت داشت آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی (هیأت ممیزه) دانشگاه‌ها بوده

جدول ۲. اولویت‌ها در حیطه ارتقاء و بهینه‌سازی سامانه‌های آموزشی

حیطه	رئیس دانشگاه/دانشکده	معاون آموزشی دانشگاه/دانشکده	مدیر مرکز مطالعات و توسعه	سایر
سامانه علم سنجی	۵/۵۷	۶/۳۹	۵/۵۰	۶/۰۵
سامانه آموزش مداوم	۵/۳۶	۵/۴۸	۵/۰۶	۵/۸۳
سامانه ثبت اعضای هیئت علمی	۶/۷۱	۶/۲۲	۵/۶۹	۶/۱۴
سامانه ارزشیابی اعضای هیئت علمی	۶/۵۰	۷/۲۷	۷/۲۰	۷/۰۵
سامانه سما	۶/۳۶	۵/۹۷	۵/۱۴	۶/۳۳
سامانه نوید	۷/۴۳	۵/۷۵	۵/۹۸	۶/۱۳
سامانه طرح و لایحه	۴/۲۱	۴/۷۲	۴/۵۳	۴/۷۹
سامانه نقل و انتقالات	۶/۱۴	۳/۹۸	۴/۶۱	۳/۸۸
سامانه آموزش‌های مجازی	۶/۲۱	۶/۴۴	۷/۲۵	۷/۲۸
سامانه فعالیت‌های نوآورانه وزارت	۶/۲۱	۱/۳۳	۷/۶۳	۶/۳۱
سامانه ساعی (ارزیابی عملکرد هیئت علمی)	۵/۲۹	۷/۴۵	۷/۴۳	۶/۱۹
مقدار احتمال (معناداری)	۰/۷۰۳	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱



نمودار ۴. اولویت‌بندی نیازهای مدیران در حیطه آشنایی با آیین‌نامه‌های آموزشی

جدول ۳. اولویت‌ها در حیطه پژوهش‌های کاربردی حوزه آموزش

حیطه	رئیس دانشگاه/دانشکده	معاون آموزشی دانشگاه/دانشکده	مدیر مرکز مطالعات و توسعه	سایر
تحقیقات کمی و کیفی	۶/۸۶	۵/۹۷	۵/۶۱	۵/۲۶
روش‌های مدل‌سازی (کمی و کیفی)	۵/۱۴	۵/۹۸	۵/۲۹	۵/۸۵
انواع مطالعات مروری (نظام مند، روایتی، نقادانه و ...)	۴/۳۶	۵/۲۷	۵/۷۳	۶/۰۹
تحلیل وضعیت و ذینفعان	۴/۳۶	۴/۳۱	۵/۲۱	۴/۶۸
مدیریت پروژه	۴/۰۷	۵/۱۶	۵/۵۹	۵/۷۷
سیاست‌گذاری و عملکرد مبتنی بر شواهد	۵/۵۷	۵/۶۹	۵/۸۹	۶/۱۷
اخلاق در پژوهش	۵/۳۶	۶/۳۱	۵/۷۸	۵/۰۰
ارزیابی اقتصادی آموزش	۵/۷۱	۵/۷۰	۵/۷۴	۵/۳۵
تحلیل سیاست‌های آموزشی	۷/۰۰	۵/۷۵	۵/۶۸	۵/۶۰
مطالعات تطبیقی	۶/۵۷	۴/۸۶	۴/۵۰	۵/۲۴
مقدار احتمال (معناداری)	۰/۱۵۹	۰/۰۹۱	۰/۳۵۰	۰/۱۵۳

بحث

ها جهت برگزاری دوره‌های آتی سهل‌تر خواهد شد و گامی مهم جهت هدفمند کردن دوره‌ها برای ارتقاء توانمندی مدیران ارشد برداشته شده است.

یافته‌های این مطالعه نشان داد که مدیران ارشد علاوه بر نیاز به مباحث پایه مدیریت و رهبری در محیط‌های آموزشی، به یادگیری مهارت‌های دیگری نیز رغبت نشان داده‌اند که بتوانند برای فرایندها و امور اجرایی حوزه مدیریتی خود بهترین تصمیمات را اتخاذ نمایند. مطالعات نیز این توانمندی‌های پویا را به صورت مهارت‌ها و توانمندی‌های ساختاری، اجرایی، فرایندی، ارتباطی، عملکردی و ارزیابی اشاره نموده‌اند (۸).

برنامه ریزی آموزشی همراستا با نیازسنجی حائز اهمیت است و مطالعات نیز تاکید دارند که توانمندسازی به دلیل ماهیت عملی خود می‌تواند وظایف شغلی و دستیابی به تسلط بیشتر بر مهارت‌های حرفه‌ای را در میان مخاطبان تسهیل کند (۹). هم‌اکنون که معاونت آموزشی وزارت متبوع بازننگری آیین‌نامه ارتقا اعضاء هیات علمی را در دستور کار خود قرار داده است، در این مطالعه نیز همه‌گروه‌های

حلقه‌ی مفقوده نیازسنجی در نظام برنامه‌ریزی آموزشی و درسی ایران، نتایج برنامه‌های آموزشی را به شدت تهدید می‌کند (۶). اکنون نیز به نظر می‌رسد با ظهور واژگانی مانند نظام مدیریت استعدادها شاهد تغییر پارادایم هستیم. مدیریت استعداد نشان‌دهنده تغییر مدیریت منابع انسانی سنتی به مدیریت منابع انسانی نوینی است که دربرگیرنده توجه به نخبگان سازمانی است. امروزه، مدیریت استعداد را نوعی سلاح پنهان، در جنگ کسب استعدادها می‌دانند. بی‌شک در چنین فضایی که نخبه‌گرایی در سازمان‌ها حرف نخست را می‌زند، کارکنان و مدیران هر سازمان اگر به دنبال توانمندسازی خود نباشند نمی‌توانند منتظر موفقیت باشند. اندیشمندان مدیریت مهم‌ترین وظیفه مدیران را توانمندسازی کارکنان می‌دانند، ولی به نظر می‌رسد مدیری می‌تواند به توانمندسازی افراد خود همت گمارد که نخست به توانمندسازی خود پرداخته باشد (۷)؛ از این رو در این مطالعه با مشخص شدن مهمترین الویت‌های آموزشی مدیران ارشد دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، برنامه ریزی

مدیریتی مد نظر مانند روسا، معاونین و مدیران گروه‌های آموزشی آشنایی با آیین نامه جدید ارتقا اعضای هیات علمی (هیات ممیزه) را اولین اولویت خود اعلام نموده بودند.

مدل توانمندسازی مدیران، علاوه بر اشاره به توان سازهای مدیریتی که فرصت‌سازی و عدالت محوری نسبت به ذینفعان را فراهم می‌کند، به توانمندسازی روانی در ذینفعان که همان احساس معناداری، شایستگی، خودمختاری، اعتماد درونی و اثرگذاری نیز هست تأکید گردیده است. در این مدل همچنین توانمندسازهای انگیزشی مانند ارزش‌افزینی شغلی و همسویی راهبردی با اهداف نیز بسیار مهم است (۱۰). در این نیازسنجی با جلب همکاری مدیران ارشد آموزشی علاوه بر زمینه‌سازی برای ایجاد یادگیری فعال، فرصت انتقال آموخته‌ها به محیط فعالیت و نیل به یافته‌های جدید برای حمایت بیشتر در پیشبرد پروژه‌های دانشگاهی و ایجاد توانمندسازهای مذکور فراهم شده است. در برنامه توانمندسازی دانشگاه‌های Mc Gill و Iowa نیز استفاده از روش‌های یادگیری فعال و ارائه پروژه توسط شرکت‌کنندگان به منظور توانمندسازی اعضای هیئت علمی مورد تأکید قرار گرفته است. در این برنامه‌ها، همچنین آنها از طریق دریافت گزنت‌های مرتبط، مورد حمایت قرار گرفته و لازم است نتایج پروژه‌های خود را منتشر نمایند (۱۱).

نتایج بدست آمده از سایر مطالعات بر وجوب برگزاری دوره‌های مستمر با مضامین اخلاقی برای اعضا هیئت علمی تأکید نموده‌اند. با توجه به این نکته که مباحث اخلاقی مساله‌ای چالش‌انگیز در علوم پزشکی است و جوامع مختلف، برحسب نگرش خود، رویکرد مختلفی را در برخورد با آن در پیش گرفته‌اند می‌تواند نشان‌دهنده اهمیت هر چه بیشتر حیطه‌ی اخلاق در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور باشد (۶). در این مطالعه نیز مدیران در حیطه "پژوهش‌های آموزشی کاربردی" برگزاری دوره "اخلاق در

پژوهش" و در حیطه "تعالی و بهره‌وری در آموزش عالی" به برگزاری دوره "اخلاق، حرفه‌ای‌گرایی و سلامت معنوی" امتیاز بالایی را دادند.

رقابت‌پذیری و بهره‌وری اقتصاد ایران حاکی از پایین بودن کارایی سرمایه، قدیمی بودن شیوه‌های مدیریتی در کنار نامناسب بودن محیط نهادی و سیاست‌های ناپایدار اقتصادی است و ارتقای بهره‌وری مستلزم ارتقای کیفیت منابع و بهبود توان مدیریت است. لذا امروزه، اهمیت توجه به امر نیازسنجی آموزشی و تدوین برنامه‌های توانمندسازی برای مدیران ارشد آشکارتر و نمایان‌تر از گذشته است. اما علیرغم برخی موفقیت‌های قابل توجه در اجرای برنامه‌های توانمندسازی، برخی از آنها با شکست مواجه می‌شوند. در برخی موارد، این برنامه‌ها حتی پس از افزایش رضایت و عملکرد کارکنان خاتمه یافته است (۱۲). این مطالعه گام اول طراحی "دوره توانمندسازی ویژه مدیران ارشد دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور" را تشکیل می‌دهد، برای یافتن نیازهای آموزشی مدیران از پرسشنامه استفاده گردید تا تدوین اهداف دوره‌ها با نیازهای آموزشی مخاطبان تطابق بیشتری یابد و موضوعات آموزشی کاربردی تنظیم و ارائه گردد. در این صورت مدیران با توانمندی‌های کسب شده می‌توانند در حوزه تخصصی خود اقدامات موثرتری را انجام دهند؛ زیرا اذعان شده است جایی که توانمندسازی با موفقیت و مطابق با داده‌های نیازسنجی (۱۳) صورت گیرد نیروی انسانی توانمند به طور مستقیم یا غیرمستقیم در تصمیمات عملیاتی، متناسب با فعالیت‌های گروه خود مشارکت بهتری می‌کنند (۱۴). در دانشگاه واشنگتن شرکت‌کنندگان به منظور دریافت گواهی پایان دوره، ملزم به ارائه یک پروژه در زمینه تدوین برنامه آموزشی، توانمندسازی آموزشی یا پژوهش در آموزش بودند. ثبت پروپوزال پروژه دانش‌پژوهی و انتشار مقاله از ویژگی‌های کلیدی این برنامه بود (۱۱).

از نقاط قوت این مطالعه نیازسنجی از مدیران ارشدی

و انتقال دانش به محیط واقعی آموزشی توسط مدیران ارشد فراهم آورده شود. گنجاندن مباحثی چون: مدل های نوین نظام های آموزش عالی، مدیریت داده ها و سیستم های اطلاعاتی، پاسخگویی اجتماعی و عدالت آموزشی، ارزش آفرینی و ایده پردازی برتر در آموزش علوم پزشکی، فناوری های نوین در آموزش علوم پزشکی و ... که به عنوان اولویت، درخواست شده بود، دستیابی به اهداف برنامه جامع مدیریت بهره‌وری در نظام آموزش علوم پزشکی را هموارتر می‌سازد. انتظار می‌رود این امر منجر به تقویت مهارت‌های آموزشی، مدیریتی و اجرایی مدیران ارشد شده و با انتشار تجربیات حاصل از فعالیت‌های انجام‌شده، ارتباطات موثرتری بین آنان برای تصمیم‌گیری‌های با سطح اثر گذاری وسیع آموزشی شکل گیرد. اگر چه با انجام مطالعات کمی و کیفی در رابطه با بررسی اثربخشی و تبیین تجربیات شرکت‌کنندگان در این دوره‌های توانمندسازی برای بهبود مسیر تلاش می‌کنیم

است که مطابق آیین نامه انتصاب مدیران و برای کسب آموزش‌ها و توانمندی‌های لازم در مباحث مدیریتی، در جایگاه‌های مدیریتی قرار گرفته‌اند. برای بهره‌وری بیشتر توانمندسازی این مدیران از اهمیت بالایی برخوردار است. از محدودیت‌های مطالعه می‌توان به پراکندگی مشارکت‌کنندگان در کشور و عدم امکان جمع‌آوری نظر همه مدیران ارشد دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور اشاره نمود که علاوه بر ارسال فایل اکسل، پرسشنامه نیز از طریق لینک در اختیار دانشگاه‌ها و اعضای هیات علمی قرار داده شد تا دسترسی ایشان با سهولت بیشتر و پاسخگویی بالایی همراه شده باشد.

نتیجه‌گیری

با اتکا به نتایج این نظر سنجی می‌توانیم برنامه توانمندسازی مدیران ارشد حوزه آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور را با دقت بیشتری طراحی نماییم تا امکان تحقق اهداف آموزشی، از طریق فرصت به‌کارگیری آموخته‌ها

منابع

1. Salajegheh M, Mirzazadeh A, Gandomkar R. Evaluation of Faculty Development Programs in Medical Education: A Review Study. *Iranian Journal of Medical Education* 2018; 18 :435-445 . [In Persian].
2. Yazdani, B. Yacoubi, N. Ghafari, M. Samipour, E. The Analysis of Factors Affecting Empowering the Employees and Introducing their Improvement Guidelines. *Journal of Development of Human Resource Management*. 2012; 7(24). 53-79. [In Persian].
3. Abasi s, Abtahi h. Staff Empowerment. Management training and Research Institute. 2007. First Printed Book. [In Persian].
4. Noorshahi, N. Nesececy Competencies for University Presidents and their Relative Importance from Iranian Higher Education Experts Points of View. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 2023; 14(2): 27-48. [In Persian].
5. Eslami, N., Hoseini, M., Makarem, A., Gholami, H. A Survey on the Effect of In-Service Training Courses on The Satisfaction, Educational, and Assessment Skills of the Academic Staff of Mashhad University of Medical Sciences. *Journal of Mashhad Dental School*, 2020; 44(1): 3-13. doi: 10.22038/jmnds.2020.37496.1777. [In Persian].
6. karimi F, hosseini M, malekpour A, moezzi M, hosseini A, raisi N et al . Needs assessment of faculty members' educational needs in order to empower them at Shahrekord University of Medical Sciences. *DSME* 2019; 6 (1) :47-59. [In Persian].
7. Zare A. Finding talent and empowering managers. *Tadbir* 2017; 27(292): 37-43. [In Persian].
8. Bagheri M, Shayan Sh, Jokar F. : Empowerment of Educational Administrators of Medical Universities: Content Analysis of Texts. *Tebvatazkiye* 2020; 29 (2). [In Persian].
9. CHAGHARI M, SAFFARI M, EBADI A, AMERYOUN A. Empowering education: A new model for in-service training of nursing staff. *Journal of Advances in Medical Education & Professionalism*. 2017;5(1).
10. Bigdeli A, Goldard P, Hosseini Gol Afshani S A, Abbaspour Esfadan G. Designing and validating a model of management empowerment. *Strategic studies in the oil and energy industry* 2022; 14 (53) :147-172. [In Persian].
11. Keshmiri F. Faculty Development course based on Project-based Approach: A Strategy for Implementing Educational Scholarship in Universities of Medical Sciences. *jmed* 2019; 14 (3) :208-197. [In Persian].
12. Yukl GA, Becker WS. Effective empowerment in organizations. *Organization Management Journal*. 2006 Dec 1;3(3):210-31.
13. Amin al-Raaya M, Yar Mohammadian M, Ehsanpour S, Hassanzadeh A, Bahrami S. Educational needs assessment of staff managers of Isfahan University of Medical Sciences and Health Services. *Health Management*. 2005; 8 (20). [In Persian].
14. Gardiner P. The Case for Employee Empowerment as a Means of Enhancing Organisational Performance *Management Research News* 2016;19(4/5).

Empowering University Professors: A Case Study in Educational Needs Assessment

A. Ebrazeh¹, F. Abedi², M. Dashti Rahmatabadi^{3*}, Sh. Baheshmat⁴, M. Rajabi Moghadam⁵

Abstract

Background and Objective: Educational needs assessment of faculty members and their subsequent empowerment are among the top priorities in universities. In order to bring about organizational transformation in the field of education, a long-term development program for members of the academic staff, called the Strategic Education Leadership Empowerment Program (Mini-MBA), will be designed, implemented, and evaluated within the higher education health sector. The aim of this article is to present the results of the first step of this program, namely targeted needs assessment.

Methodology: This study was conducted using a descriptive-cross-sectional method in the period from December 2022 to February 2023. The focus was on enhancing productivity in executive management and creating a broad and rich communication network of effective experiences among senior managers. During this period, a questionnaire with 58 items was utilized.

Findings: The participants' age ranged from 28 to 67 years, the highest and lowest years of service were 1 and 36, respectively. Managers of research and development centers were the most responsive to the questionnaire, with 94.9% of academic staff members answering the questionnaire. In terms of gender, the majority of participants were male (60.2%), while the remaining 39.8% were female. In the area of familiarity with educational regulations, the highest priority for all senior university managers was the regulations for the promotion of academic staff (professorial board) in universities.

Conclusion: Improving human resource productivity requires enhancing quality and managerial capabilities. With reference to the survey results, we can prioritize the empowerment program for senior educational managers at the country's medical universities in their specific areas of interest. This includes becoming familiar with the new promotion regulations, exploring innovative models in higher education systems, emphasizing value creation, and fostering superior ideation in the field of medical sciences education. Through this approach, senior managers have the opportunity to apply their acquired knowledge and transfer it to the actual educational environment, thereby enabling the realization of educational objectives.

The empowerment program for senior managers makes it easier to achieve the goals outlined in the comprehensive efficiency management program in the medical education system.

Keywords: Need assessment, Empowerment, Medical Science

1. Assistant professor of Healthcare Services management, Department of Public Health, School of Health Qom University of Medical Sciences. Qom, Iran
2. Infectious Diseases Research Centre, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran
- 3*. Corresponding author. Ministry of Health, Deputy for Education, Educational Development Centre. Tehran, Iran m.dashti@nasrme.ac.ir
4. Department of Neuroscience and Addiction Studies, School of Advanced Technologies in Medicine, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran
5. Assistant Professor of pathology, Department of Pathology, School of Medicine, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran