مجلـــه‌ی توسـعه‌ی آمـــوزش در علـوم پزشـــکی
دوره‌ی ۷، شماره ۱٦، زمستان ۹۳ ، صفحات ۷۲ تا ۸٤

نیازسنجی آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان

عارفه شاهی[۱]، مهران شاهی[۲]، دکتر مریم آویژگان[۳]، سید سعید حسینی تشنیزی[٤]، بهجت ناصریان[٥]،اصغر رزم آرا[٦]، فرحناز کمالی[۷و۸]
نویسنده مسوول: بندرعباس، دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان،معاونت آموزشی kamalifarahnaz@yahoo.com
دریافت: ۹۲/۱۲/۲۱ پذیرش: ۹۳/۵/۵

چکیده

زمینه و هدف: *نیازسنجی آموزشی اعضای هیات علمی با شناسایی و اولویت بندی نیازهای آموزشی ایشان، می تواند به سازماندهی بهتر امکانات و منابع موجود در دانشگاه و تامین اهداف عالی آن دانشگاه کمک نماید. این پژوهش با هدف معرفی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان بر اساس شرح وظایف و با نظرسنجی از خود ایشان انجام شد.*

روش بررسی: *این مطالعه‌ی توصیفی مقطعی در سال ۱۳۹۰ به منظور نیازسنجی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان با حجم نمونه‌ی ٦۰ نفر انجام شد. ابزار استفاده شده، پرسشنامه‌ی محقق ساخته ای بود که بر اساس دستورالعمل وزارتی شرح وظایف اساتید و نظرسنجی و مرور متون تهیه و تدوین گردید و دارای ٦ حیطه و ۵۹ موضوع یا زیرحیطه بود. مقیاس استفاده شده در آن برای هر زیرحیطه، مقیاس ٦ درجه ای لیکرت بود که شامل موارد "بدون نیاز" تا "نیاز بسیار زیاد" می شد و در تجزیه و تحلیل از یک تا ٦ را به خود اختصاص می داد. روایی پرسشنامه با نظر متخصصان و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ تامین شد.*

یافته‌ها: *میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه‌های مختلف به ترتیب اولویت نمره شامل فعالیت اجرایی و مدیریتی (٤/٦۲±۰/۲٤)، پژوهش (٤/٦۱±۰/۵۵)، آموزش (٤/٦۰±۰/۷۵)، توسعه‌ی فردی (٤/۳٤±۱/٦۷)، فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه (٤/۳۳±۰/۱۳) و خدمات درمانی و ارتقای سلامت (۳/۷۹±۰/۹) بود. در بین زیرحیطه ها،مقاله نویسی به زبان انگلیسی با فراوانی ٤٤ (۷۳/۳ درصد) بالاترین فراوانی و نحوه-ی انجام مکاتبات علمی داخلی وخارجی با فراوانی ٤۳ (۷۱/٦ درصد) در مرتبه‌ی دوم قرار داشتند. نحوه‌ی پرورش تفکر انتقادی و قدرت استدلال، نحوه‌ی تهیه‌ی" راهنمای مطالعه"Study guide" ، نحوه‌ی آموزش و ارزشیابی اخلاق حرفه ای و همچنین مهارت تحلیل آماری داده ها، مشترکا با فراوانی ٤۲(۷۰ درصد) مرتبه‌ی سوم را به خود اختصاص دادند.*

نتیجه گیری: *اعضای هیات علمی به آموزش در زمینه ی حیطه های مختلف وظایف خود نیاز دارند. ولیکن با توجه به نتایج این پژوهش لازم است اولویت بندی استخراج شده، مد نظر مسوولان توسعه ی کارایی اعضای هیات علمی دانشگاه قرار گیرد.*

واژگان کلیدی: دانشگاه علوم پزشکی، عضو هیات علمی، نیازسنجی

۱- کارشناس ارشد مامایی، مربی عضو هیات علمی دانشکده پرستاری، مامایی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان
۲- دانشجوی دکترای بیماری‌های عفونی و گرمسیری، مربی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان
۳- دکترای برنامه ریزی درسی، مرکز تحقیقات آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
٤- کارشناس ارشد آمار، مر بی عضو هیات علمی دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان
۵- کارشناس پرستاری، کارشناس مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی هرمزگان
٦- کارشناس ارشد آموزش بهداشت، مربی عضو هیات علمی دانشکده بهداشت دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان
۷- دانشجوی دکتری آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان
۸- کارشناس مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان. مرکز آموزش عالی علمی کـاربردی معاونـت بهداشـتی دانشـگاه علوم پزشکی هرمزگان

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]
[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

مقدمه

با توجه به جایگاه خطیر اعضای هیات علمی در دستیابی به اهداف آموزشی و تحقق رسالت دانشگاه‌ها، می توان گفت، اساتید مهم‌ترین منابع دانشگاه ها محسوب می شوند. این در صورتی است که کیفیت عملکرد آن ها تامین و حفظ گردد(۱). با توسعه و پیشرفت علمی و فنی، نیازهای اجتماعی و فردی هر جامعه نیز توسعه یافته و پیچیده تر می شود، لذا اعضای هیات علمی نیز برای سازگاری و کنار آمدن با تغییرات جدید محیط و فضای آموزشی و همچنین افزایش مهارت‌های آموزش و پژوهش، نیازمند برنامه‌های توانمند سازی هستند(۲).

توانمندسازی اعضای هیات علمی مجموعه‌ای از فعالیت‌های منظم و برنامه‌ریزی شده است که با هدف ارتقای سطح دانش، نگرش و عملکرد اساتید در حیطه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و اجرایی صورت می‌گیرد و آن‌ها را برای ایفای نقش‌های مختلف آماده می‌کند (۳) به این منظور لازم است توانمندی‌های مورد نیاز یک استاد مشخص گردد، تا نیازهای آموزشی او در همان حیطه ها مورد بررسی قرار گیرد(٤). در بیشتر دانشگاه ها در سطح دنیا این حیطه ها شامل وظایف آموزشی، پژوهشی و ارایه‌ی خدمات و گاه مدیریتی می‌باشد (۱۱-۵). ولی در برخی از دانشگاه ها، تا ٦ حیطه را برای وظایف استاد در نظر گرفته اند(۱۲). در ایران براساس آخرین مصوبه‌ی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۸۲، این وظایف، در ٦ حیطه دسته بندی می‌شوند (۱۳) که عبارتند از: آموزش، تحقیق و پژوهش، توسعه‌ی فردی، فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی، ارایه‌ی خدمات بهداشتی درمانی، تخصصی و ارتقای سلامت، فعالیت‌های تخصصی در خارج از دانشگاه. با توجه به مطالب فوق توانمندسازی اعضای هیات علمی امری لازم و ضروری است و داشتن دانش حرفه ای تنها پاسخگوی نیاز مدرسان دانشگاهی امروزی نیست(١٤)، در مطالعه‌ای که پرسلین و گودریک انجام دادند به این نکته اشاره کرده اند که علی‌رغم تسلط علمی اساتید بر محتوای تخصصی رشته‌ی خود، ایشان مهارت کافی آموزش و پرورش و پژوهش را برای انتقال علم خود به دانشجویان ندارند. لذا بر برگزاری جلسات بین رشته‌ای در زمینه‌ی نحوه‌ی آموزش تاکید نموده آن را مفید دانسته‌اند(۱۵) ولی آموزش روش تدریس به تنهایی نیاز اعضای هیات علمی را برآورده نمی‌سازد و مدرسان دانشگاهی به مهارت‌های دیگری هم نیاز دارند. توانمند سازی اعضای هیات علمی در زمینه های تدریس، دانش پژوهی و رهبری سبب می‌گردد، رسالت‌ها و اهداف وسیع موسسه آموزشی نیز تحقق یابد(١٦).

برای توانمندسازی اعضای هیات علمی لازم است برنامه های آموزشی مناسبی را طراحی، اجرا و پیاده نمود. اولین گام در هر برنامه‌ریزی آموزشی نیازسنجی برای تعیین نیازهای آموزشی فراگیران است، که باعث افزایش کارایی و اثربخشی برنامه‌های آموزشی می‌گردد(۱۷). نیازسنجی فرایند جمع‌آوری و تحلیل اطلاعات است که بر اساس آن نیازهای افراد، گروه ها، سازمان‌ها و جوامع شناسایی و نهایتا اولویت‌ها تعیین می‌گردد(۱۸). شهیدی و همکاران به نقل از گرانت (Grant) می‌نویسد که آموزش، به‌ویژه آموزش پزشکی اگر بر اساس نیازسنجی و مرتبط با عملکرد باشد، می‌تواند برانگیزاننده و محرک باشد(۱۹).

افراد باتجربه در آموزش بالغین و نویسندگان کتاب‌های طراحی توانمندسازی استاد در زمینه های پزشکی نیز بر اهمیت انجام نیازسنجی برای طراحی دوره‌ی آموزشی تاکید می‌ورزند. نیازسنجی انجام شده سبب می‌گردد اهداف کارگاه طوری تنظیم شود که بیشترین ارتباط را با فعالیت حرفه ای شرکت کنندگان داشته باشد و این اهداف از طریق فعالیت های انجام گرفته در کارگاه قابل دستیابی باشند. نیازسنجی‌های انجام شده در این زمینه از لحاظ وسعت و هدف متفاوت می‌باشد و طیف آن از بررسی نیازهای

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

اختصاصی در زمینه‌ی پژوهش یا آموزش تا به گستردگی کلیه‌ی نیاز های اعضای هیأت علمی می باشد(۲۰). این نیازسنجی‌ها با هدف اولویت بندی نیازهای آموزشی اساتید انجام می‌شود.

در برخی دانشگاه های علوم پزشکی کشور نیازسنجی آموزشی اساتید با همین هدف انجام شده است. فرهادیان و همکاران در مطالعه‌ی خود در ارتباط با نیازسنجی اساتید دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در زمینه ی وظایف آموزشی به این نتیجه رسیده‌اند که اکثریت اساتید دانشگاه، آموزش رسمی در زمینه‌ی روش‌های تدریس ندیده اند و آمادگی کمی برای مسوولیت آموزشی دارند(١٤). آویژگان و همکاران در مطالعه‌ای با عنوان نیازسنجی آموزشی اعضای هیات علمی بالینی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، نیازهای آموزشی اساتید را بر اساس ٦ حیطه ی وظایف اساتید استخراج و اولویت بندی نموده‌اند و به این نتیجه رسیده‌اند که حیطه های مختلف نیاز آموزشی به ترتیب اولویت عبارتند از: حیطه‌ی توسعه‌ی فردی، پژوهش، فعالیت های اجرایی و مدیریتی، آموزش، خدمات درمانی و ارتقای سلامت و فعالیت های تخصصی خارج از دانشگاه(٢١). وی در مقاله ی دیگری تحت عنوان اولویت بندی نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی پایه‌ی دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اولویت این حیطه ها را برای گروه هدف به ترتیب فعالیت های اجرایی و مدیریتی، حیطه‌ی توسعه‌ی فردی، پژوهش، آموزش، فعالیت های تخصصی خارج از دانشگاه و خدمات درمانی و ارتقای سلامت برمی‌شمرد(٢٢). از آنجا که یکی از روش‌های نیازسنجی آموزشی، خودارزیابی است(٢٣)، تعیین آموزش‌های مورد نیاز اساتید براساس شرح وظایف آن‌ها می تواند مفید باشد، لذا هدف از انجام این مطالعه نیازسنجی از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان با روش خودارزیابی می‌باشد که برای اولین بار در این دانشگاه انجام می‌شود، تا نیازهای آموزشی آن‌ها بر اساس وظایف بیان شده در حیطه های مختلف، تعیین گردد.

روش بررسی

این پژوهش یک مطالعه‌ی توصیفی مقطعی است که طی سال ۱۳۹۰ در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی هرمزگان انجام شد. جامعه ی آماری این مطالعه اعضای هیات علمی دانشکده های مختلف این دانشگاه بود. حجم نمونه در این پژوهش ٦١ نفر که همگی عضو هیات علمی گروه های آموزشی مختلف دانشگاه بودند که به صورت سرشماری مورد پرسشگری قرار گرفتند. برای اجرای این مطالعه ابتدا با استفاده از جمع آوری نظرات ۱۰ نفر از مدیران گروه های آموزشی، از طریق روش کارت سفید، گزینه‌های اولیه پرسشنامه ی نیازسنجی استخراج شد. سپس براساس دستورالعمل شرح وظایف اعضای هیات علمی و با استفاده از مرور متون، طراحی پرسشنامه تکمیل گردید. این پرسشنامه دارای ٦ حیطه و۵۹ گویه بود. حیطه‌های اصلی عبارت بودند از آموزش(۱۷ گویه)، تحقیق و پژوهش(١٤ گویه)، توسعه فردی(۱۳ گویه)، فعالیت‌های اجرایی و مدیریتی(۹ گویه)، ارایه‌ی خدمات بهداشتی درمانی، تخصصی و ارتقای سلامت(٤ گویه) و فعالیت های تخصصی در خارج از دانشگاه (۲ گویه). مقیاس به کار رفته در پرسشنامه از نوع مقیاس ٦ درجه ای لیکرت بود که در تجزیه و تحلیل از یک تا ٦ را به خود اختصاص می داد. عدد یک به موارد "بدون نیاز"، عدد دو به "نیاز خیلی کم"، عدد سه "نیاز کم"، چهار به "نیاز متوسط"، پنج به "نیاز زیاد" و شش به "نیاز بسیار زیاد" اختصاص می‌یافت. روایی پرسشنامه توسط متخصصین و صاحب نظران تایید و نهایی شد. پایایی آن با استفاده از محاسبه ی آلفای کرونباخ ۰/۸۵ در استفاده از پرسشنامه برای ۲۰ نفر از گروه هدف تامین شد. پس از آن برای نظرسنجی از

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

اعضای هیات علمی، پرسشنامه به تعداد اعضای هیات علمی در هر گروه تکثیر و آماده شد و بعد از هماهنگی با گروه های آموزشی در دانشکده‌ها و توجیه آن‌ها، توزیع شد. سپس با مراجعه ی مجدد به گروه نسبت به جمع آوری پرسشنامه ها اقدام شد، برای دسترسی هرچه بیشتر و تاکید بر اهمیت تکمیل پرسشنامه یکی از افراد گروه تحقیق برای دو هفته‌ی متوالی به محل کار اعضای هیات علمی، مراجعه و نسبت به توجیه ایشان اقدام می نمود. با این وجود شرکت در این پژوهش برای اعضای هیات علمی اختیاری بود و فقط به افرادی که تمایل‌شان را به شرکت در مطالعه اعلام کردند، پرسشنامه داده شد، لذا در نهایت تعداد ٦١ پرسشنامه توسط اعضای هیات علمی که از گروه‌های آموزشی علوم پایه دانشکده‌ی پزشکی، دانشکده‌های پرستاری، مامایی و پیراپزشکی و دانشکده‌ی بهداشت بودند، به صورت خودایفا تکمیل و جمع آوری شد. و سپس با استفاده از نرم افزار spss 16 داده ها بر اساس اهداف مطالعه تجزیه وتحلیل گردید . برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از شاخص آماری میانگین استفاده شد و بر همین اساس نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی در حیطه‌های مختلف استخراج و بر اساس شاخص اولویت بندی نهایی گردید. در این مطالعه به منظور حفظ حریم خصوصی و رازداری، اطلاعات اساتید در پرسشنامه‌های بدون نام گردآوری شد. از پاسخ نامه‌ها استفاده ی سازمانی به نفع یا ضرر شرکت کنندگان انجام نشد و نتایج به صورت کلی ارایه گردید.

یافته ها

نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که از ٦١ نفر شرکت کننده در پژوهش، ٥٧/٤ درصد (٣٥ نفر) مرد و ٤٢/٦ درصد (٢٦ نفر) زن بودند. شرکت کنندگان با حداقل سنی ٢٣ و حداکثر سنی ٦٥ دارای میانگین سنی ٧/٧٥± ٣٩/٤٩ بودند. درصد و فراوانی شرکت کنندگان از نظر دانشکده‌ی محل تدریس عبارت بود از ٤٢/٦ درصد(٢٦ نفر) دانشکده ی پزشکی، ٣٢/٨ درصد (٢٠ نفر) دانشکده های پرستاری مامایی و پیراپزشکی، و ٢٤/٦ درصد (١٥ نفر) دانشکده ی بهداشت. از این تعداد ٥٧/٣ درصد (٣٥ نفر) مربی، ٣٧/٧ درصد (٢٣ نفر) استادیار و ٥ درصد (٣ نفر) دانشیار بودند. از نظر سابقه ی تدریس ٥٤/١ درصد (٣٣ نفر) کمتر از ١٠ سال و ٣٤/٤٣ درصد (٢١ نفر) بین ١٠ تا ١٩ سال و ١١/٤٧ درصد (٧ نفر) بین ٢٠ تا ٣٠ سال سابقه داشتند.

میانگین و انحراف معیار نمرات کسب شده در حیطه‌های مختلف به ترتیب اولویت نمره شامل فعالیت اجرایی و مدیریتی (٤/٦٢±٠/٢٤)، پژوهش (٤/٦١±٠/٥٥)، آموزش (٤/٦٠±٠/٧٥)، توسعه فردی (٤/٣٤±١/٦٧)، فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه (٤/٣٣±٠/١٣) و خدمات درمانی و ارتقای سلامت (٣/٧٩±٠/٩) بود.

بالاترین میانگین (٥/٠٦) از بین کل گویه ها به گویه ی "نحوه‌ی انجام مکاتبات علمی داخلی وخارجی" از حیطه‌ی توسعه فردی اختصاص داشت. گویه ی دارای بالاترین میانگین درحیطه ی آموزش، "نحوه پرورش خلاقیت در دانشجویان" (٤/٨٦) ، در حیطه ی پژوهش، "مقاله نویسی به زبان انگلیسی" (٤/٩٣) ، در حیطه ی اجرایی و مدیریتی، "مدیریت انگیزه" (٤/٧١)، در حیطه‌ی خدمات درمانی و ارتقای سلامت، "آشنایی با قوانین و مقررات" (٤/٣١) و در حیطه ی فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه، "اصول و روش‌های ارایه آموزش و مشاوره به جامعه توسط رسانه های ارتباط جمعی" (٤/٣٩) بود. در جدول ١ تعداد افرادی که بیشترین یا کمترین نیاز را دارند، همراه با میانگین هر گویه آورده شده است.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

جدول ۱: مهارت‌های مورد نیاز اعضای هیات علمی به تفکیک حیطه‌ها بر اساس میانگین

مهارت های موردنیاز اعضای هیات علمی	اولویت در حیطه	تعداد افرادی که بیشترین نیاز را دارند	تعداد افرادی که کمترین نیاز را دارند	میانگین
حیطه‌ی اول: آموزش				
نحوه‌ی تهیه " راهنمای مطالعه "Study guide "	۱	۴۲	۱	٤/۸٥
نحوه‌ی پرورش تفکر انتقادی وقدرت استدلال	۱	۴۲	۳	٤/۸۲
نحوه‌ی آموزش و ارزشیابی اخلاق حرفه ای	۱	۴۲	۱	٤/۸
نحوه‌ی پرورش خلاقیت در دانشجویان	۲	۴۰	۲	٤/۸۷
مهارت راهنمایی و مشاوره با دانشجویان	۳	۳۸	۳	٤/۷۳
مهارت در استفاده از انواع روش ها و فنون آموزش دروس نظری	۴	۳۷	۴	٤/٦۹
طراحی، اجرا و تحلیل آزمون‌های عملی	۴	۳۷	۶	٤/٥٦
شیوه های ارزشیابی برنامه های آموزشی	۴	۳۷	۲	٤/٦٦
مهارت در استفاده از انواع روش ها و فنون آموزش دروس عملی	۵	۳۶	۳	٤/٦٥
نحوه‌ی تهیه log book وlog case	۵	۳۶	۴	٤/٥۸
نحوه‌ی ارتباط با دانشجو	۵	۳۶	۵	٤/٥۱
پورت فولیو و نحوه استفاده از آن برای ارزیابی دانشجو	۵	۳۶	۴	٤/٥٥
طراحی، اجرا و تحلیل آزمون‌های کتبی مانند :آزمونهای چند گزینه ای ، سوالات تشریحی تعدیل یافته و...	۶	۳۵	۶	٤/٤۸
طراحی، اجرا و تحلیل آزمون‌های شفاهی و مشاهده	۷	۳۴	۶	٤/٤٤
نحوه‌ی ادغام مفاهیم پایه و بالینی در ارایه‌ی درس	۸	۳۲	۹	٤/۳۱
طراحی و اجرای کارگاه‌های آموزشی	۹	۳۱	۲	٤/٥
تهیه‌ی طرح درس	۱۰	۳۰	۱۲	٤/۱۱
حیطه‌ی دوم : تحقیق و پژوهش				
مقاله نویسی به زبان انگلیسی	۱	۴۴	۴	٤/۹۳
مهارت تحلیل آماری داده ها	۲	۴۲	۳	٤/۸
طراحی و اجرای پژوهش‌های ثانویه متا آنالیز، مرور سیستماتیک و...	۳	۴۱	۵	٤/۷٤
طراحی پژوهش در آموزش	۳	۴۱	۳	٤/۷۸
نحوه‌ی ارزیابی و داوری طرح های تحقیقاتی	۴	۳۸	۲	٤/۷۹
طراحی و اجرای پژوهش‌های کیفی	۴	۳۸	۳	٤/۷٥
مقاله نویسی به زبان فارسی	۵	۳۷	۵	٤/٦٤
نحوه‌ی ارزیابی وداوری مقالات علمی	۵	۳۷	۲	٤/۷٥
جستجوی متون و منابع علمی و بانک های اطلاعاتی	۵	۳۷	۶	٤/٥٤
طراحی و اجرای کار آزمایی های بالینی	۶	۳۴	۸	٤/٤٦
نحوه‌ی تهیه‌ی پوستر و oral presentation برای ارایه‌ی مقاله در مجامع علمی	۷	۳۳	۸	٤/۳۸

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

طراحی و اجرای پژوهش‌های کمی	۷	۳۳	۶	۴/۴۹
نحوه‌ی برگزاری ژورنال کلاب	۸	۳۰	۳	۴/۴۹
پزشکی مبتنی بر شواهد	۹	۲۴	۱۴	۳/۸٤
حیطه‌ی سوم :توسعه‌ی فردی				
نحوه‌ی انجام مکاتبات علمی داخلی وخارجی	۱	۴۳	۰	۵/۰۷
چگونگی استفاده از دوره های کوتاه مدت، دراز مدت و فرصت مطالعاتی	۲	۴۱	۳	٤/۸۳
نحوه‌ی ارتباط با اعضای هیات علمی داخل و خارج	۲	۴۱	۱	٤/۹۲
SPSS	۳	۳۵	۸	٤/۵۵
Reference manager یا Endnote	۳	۳۵	۶	٤/۵۲
Photoshop	۳	۳۵	۱۰	٤/۳۳
نحوه‌ی خودارزیابی و ارزیابی از همکار	۴	۳۳	۲	٤/۵۲
Internet explorer	۵	۳۰	۱۵	۳/۹۲
Access	۵	۳۰	۷	٤/۳۲
روش نگارشCV	۵	۳۰	۸	٤/۱۷
Excel	۶	۲۷	۸	٤/۱۳
Word	۷	۲۰	۱۴	۳/۵۸
Power point	۸	۱۷	۱۸	۳/۳۹
حیطه‌ی چهارم : اجرایی و مدیریتی				
مدیریت استرس	۱	۳۷	۴	٤/٦۳
تحلیل رفتار متقابل	۱	۳۷	۳	٤/٦٦
مدیریت انگیزه	۲	۳۶	۳	٤/۷۱
مدیریت زمان	۲	۳۶	۲	٤/٦۹
مدیریت آموزشی	۳	۳۵	۷	٤/۵۱
مدیریت پروژه	۳	۳۵	۳	٤/٦۳
تصمیم گیری	۴	۳۴	۲	٤/٦۷
مدیریت موثر جلسات	۴	۳۴	۱	٤/٦۲
مدیریت استراتژیک	۵	۳۰	۶	٤/٤۷
حیطه‌ی پنجم :خدمات درمانی وارتقای سلامت				
قوانین و مقررات حرفه ای (تخصصی ،دانشگاهی)	۱	۲۹	۹	٤/۳۱
آموزش ارایه‌ی خدمات ادغام یافته (Multi disciplinary)	۲	۲۷	۱۶	۳/۸۱
مهارت ارتباطی با بیمار ، همراهان بیمار، همکاران و دادن خبر بد	۳	۲۲	۱۷	۳/۵۵
نحوه ثبت اطلاعات بیمار ، تکمیل مدارک پزشکی (رایانه ای کردن) و نحوه‌ی ایجاد بانک اطلاعاتی	۴	۱۸	۱۸	۳/٤٤
حیطه‌ی ششم :فعالیت های تخصصی خارج از دانشگاه				
اصول و روش‌های ارایه‌ی آموزش و مشاوره به جامعه توسط رسانه های ارتباط جمعی	۱	۳۲	۶	٤/۳۹
روش‌های ارایه‌ی خدمات مشاوره ای فردی	۲	۳۰	۶	٤/۲٦

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

جدول ۲: بالاترین و پایین‌ترین اولویت‌های در مهارت‌های مورد نیاز اعضای هیات علمی

نام حیطه	آخرین اولویت در حیطه	اولین اولویت در حیطه
آموزش	تهیه طرح درس (اولویت دهم)	۱) نحوه‌ی تهیه " راهنمای مطالعه "Study guide" (اولویت اول) ۲)نحوه‌ی‌پرورش تفکر انتقادی وقدرت‌استدلال(اولویت اول) ۳)نحوه‌ی آموزش و ارزشیابی اخلاق حرفه ای (اولویت اول)
تحقیق و پژوهش	پزشکی مبتنی بر شواهد (اولویت نهم)	مقاله نویسی به زبان انگلیسی (اولویت اول)
توسعه‌ی فردی	Power point (اولویت هشتم)	نحوه‌ی انجام مکاتبات علمی داخلی وخارجی (اولویت اول)
اجرایی و مدیریتی	مدیریت استراتژیک (اولویت پنجم)	مدیریت استرس (اولویت اول) تحلیل رفتار متقابل(اولویت اول)
خدمات درمانی وارتقای سلامت	نحوه‌ی ثبت اطلاعات‌بیمار، تکمیل مدارک پزشکی (رایانه‌ای‌کردن) و نحوه‌ی ایجاد بانک اطلاعاتی (اولویت چهارم)	قوانین و مقررات حرفه ای (تخصصی ،دانشگاهی) (اولویت اول)
فعالیت های تخصصی خارج از دانشگاه	روش‌های ارایه‌ی خدمات مشاوره ای فردی (اولویت دوم)	اصول و روش‌های ارایه‌ی آموزش و مشاوره به جامعه توسط رسانه های ارتباط جمعی (اولویت اول)

و نهایتا اینکه بر اساس اطلاعات به‌دست آمده اولویت بندی نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی دانشکده‌های مختلف دانشگاه علوم پزشکی مطابق جدول ۳ برآورد شد.

جدول ۳ : اولویت‌های اول تا پنجم از بین کلیه ی نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه

مهارت مورد نیاز	تعداد افرادی که نیاز به آموزش مورد نظر دارند	شماره اولویت	حیطه ی وظایف
مقاله نویسی به زبان انگلیسی	۴۴	اول	پژوهش
نحوه‌ی انجام مکاتبات علمی داخلی وخارجی	۴۳	دوم	توسعه فردی
نحوه‌ی پرورش تفکر انتقادی و قدرت استدلال	۴۲	سوم	آموزش
نحوه‌ی تهیه‌ی " راهنمای مطالعه "Study guide"	۴۲	سوم	آموزش
نحوه‌ی آموزش و ارزشیابی اخلاق حرفه ای	۴۲	سوم	آموزش
مهارت تحلیل آماری داده ها	۴۲	سوم	پژوهش
طراحی و اجرای پژوهش‌های ثانویه (متا آنالیز، مرور سیستماتیک و ....)	۴۱	چهارم	پژوهش
طراحی پژوهش در آموزش	۴۱	چهارم	پژوهش
چگونگی استفاده از دوره های کوتاه مدت، دراز مدت و فرصت مطالعاتی	۴۱	چهارم	توسعه فردی
نحوه‌ی ارتباط با اعضای هیات علمی داخل و خارج	۴۱	چهارم	توسعه فردی
نحوه‌ی پرورش خلاقیت در دانشجویان	۴۰	پنجم	آموزش

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

بحث

هدف از این مطالعه، تعیین نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان بود. نتایج این مطالعه نشان داد که اعضای هیات علمی آن دانشگاه بیشترین نیاز را به ترتیب به فراگیری مقاله نویسی به زبان انگلیسی، نحوه‌ی انجام مکاتبات علمی داخلی وخارجی، نحوه‌ی پرورش تفکر انتقادی و قدرت استدلال، نحوه‌ی تهیه‌ی راهنمای مطالعه Study Guide، نحوه‌ی آموزش و ارزشیابی اخلاق حرفه‌ای، مهارت تحلیل آماری داده‌ها، طراحی و اجرای پژوهش‌های ثانویه (متا آنالیز، مرور سیستماتیک و ....)، طراحی پژوهش در آموزش، چگونگی استفاده از دوره های کوتاه مدت، دراز مدت و فرصت مطالعاتی، نحوه‌ی ارتباط با اعضای هیات علمی داخل و خارج و نهایتا نحوه‌ی پرورش خلاقیت در دانشجویان دارند. به عبارت دیگر اعضای هیات علمی در مجموع بیشترین نیاز را به ترتیب به دوره‌های آموزشی زیرمجموعه ی حیطه های اجرایی و مدیریتی، پژوهش، آموزش، توسعه‌ی فردی، فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه و در نهایت خدمات درمانی و ارتقای سلامت دارند. با توجه به این که شرکت کنندگان در پژوهش دارای میانگین سنی زیر ٤٠ سال و بیشتر آن ها دارای سابقه‌ی خدمت کمتر از ۱۰ سال می‌باشند، نتیجه ی حاصل قابل توجیه می‌باشد که حیطه‌ی اجرایی و مدیریتی بیشترین میانگین را به خود اختصاص داده است. البته با نگاه دقیقی به تفاوت میانگین‌ها خصوصا در مورد سه حیطه‌ی اول (اجرایی و مدیریتی، پژوهش، آموزش) به این نتیجه می رسیم که تفاوت آن ها از نظر عملی قابل توجه نبوده، به عبارتی می‌توان هر سه حیطه را در رتبه‌ی نخست اولویت حیطه ها در نظر گرفت. آویژگان نیز در مطالعه ی خود در این زمینه در دانشکده‌ی پزشکی اصفهان به این نتیجه رسیده است که فعالیت‌های حیطه ی اجرایی و مدیریتی در اولویت اول و پس از آن حیطه‌ی توسعه‌ی فردی و پژوهش و سپس آموزش در اولویت‌های بعدی قرار می گیرند(۲۱). در مطالعه ی حاضر حیطه ی توسعه ی فردی هر چند در رتبه ی بعد از پژوهش و آموزش قرار می گیرد ولی اولویت دوم و چهارم از بین کل گویه ها در این حیطه قرار داشت که همین مطلب نشان از اهمیت این حیطه از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان دارد. در مطالعه ی پولولی که در دانشکده‌ی پزشکی دانشگاه ماساچوست انجام شده نیز حیطه ی توسعه ی فردی اولویت اول را به خود اختصاص داده است و حیطه ی آموزش و پس از آن پژوهش قرار می گیرند (۲۰) البته در آن مطالعه ابزار پژوهش و حیطه بندی وظایف صد درصد با مطالعه ی حاضر شباهت ندارد لذا تفاوت برخی نتایج آن ها قابل توجیه است.

در بیشتر مطالعات و منابع موجود حیطه‌ی آموزش را اصلی‌ترین وظیفه‌ی اساتید بیان می‌کنند(٢٤)، نتایج این بررسی نیز همین نکته را تاکید می کند، چرا که بسیاری از موضوعات این حیطه دارای اولویت نسبتا بالایی از نظر اعضای هیات علمی می‌باشند و با اختلاف اندکی از حیطه‌های اول و دوم ، بعد از آن‌ها قرار گرفته است. در حیطه ی آموزش، "نحوه‌ی آموزش و ارزشیابی اخلاق حرفه ای" و هم چنین "نحوه ی پرورش تفکر انتقادی" بالاترین نیاز اعضای هیات علمی بود که هر دو مورد جزء مواردی است که در دهه ی اخیر در محیط های آموزشی مورد توجه قرار گرفته است و علی‌رغم اهمیت‌شان، آگاهی بسیاری از اساتید از آن ها اندک است. استدمن معتقد است هرچند دانشجویان قادر به تفکر انتقادی هستند ولیکن این مهارت می بایست توسط اساتید تقویت شود و به همین دلیل نیاز است که اساتید در این زمینه آموزش کافی را ببینند(۲۵) . در این حیطه "تهیه‌ی طرح درس" که یکی از وظایف اصلی و مهم مدرسان می‌باشد(٢٦)، در اولویت آخر انتخاب اعضای هیات علمی شرکت کننده در

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

این مطالعه قرار گرفته که با نتایج نیازسنجی آموزشی اعضای هیات علمی بالینی دانشکده‌ی پزشکی اصفهان و هم چنین عنبری و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی اراک هم خوانی دارد(۲۷و۲۱)، در حالی‌که با نتیجه ی مطالعه ی اسدی و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی گیلان همخوانی ندارد، اسدی علت این اولویت را عدم شرکت تعداد زیادی از اعضای هیات علمی در کارگاه های طرح درس می داند(۲۸). درحالی‌که در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان به دلیل برگزاری کارگاه های مکرر در باره ی این موضوع و تجربه ی آن ها در نوشتن طرح درس در هر ترم دانست که موجب شده است خود را نسبت به این موضوع مسلط بدانند.

در حیطه ی پژوهش "مقاله نویسی به زبان انگلیسی " بالاترین اولویت و پس از آن "مهارت تحلیل آماری داده ها" و در اولویت سوم "طراحی و اجرای پژوهش‌های ثانویه (متا آنالیز، مرور سیستماتیک و...)" و هم چنین "طراحی پژوهش در آموزش" قرار می گیرد. با توجه به نیاز منطقی به اشاعه و انتقال دانش پس از تولید علم، تقریبا هر عضو هیات علمی که تصمیم به نگارش مقاله و ارایه‌ی نتایج پژوهش های خود در سطح بین الملل می‌گیرد، با این مشکل مواجه می‌شود که چگونه می‌توان مقاله را به زبان انگلیسی برگرداند تا مورد پذیرش جامعه ی علمی جهانی قرار گیرد ولی اعضای هیات علمی در این زمینه طی تحصیل خود هیچ واحد درسی را نمی‌گذرانند و به جز عده ی معدودی، این مهارت را در حد مورد نیاز ندارند. عنبری و همکاران و میرزایی کارزان و همکاران نیز در مطالعه‌ی خود به همین نتیجه دست یافته است(۲۹و۲۷). مطالعه ای که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز انجام شده این مورد از سه اولویت اول این حیطه بوده است(۲۱). علت‌بالا بودن این اولویت را می‌توان تجربه‌ی کم این افراد در این زمینه دانست چراکه به جز کارگاه های کوتاه مدتی که مکفی بودن محتوا و مناسب بودن روششان جای سوال دارد، هیچ دوره‌ی آموزشی دیگری برای ارتقای این مهارت اعضای هیات علمی در این زمینه طراحی نشده است. پایین ترین گویه در این حیطه، پزشکی مبتنی بر شواهد بود که با مطالعه ی عنبری و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی اراک مطابقت دارد(۲۷). برگزاری ژورنال کلاب نیز قبل از پزشکی مبتنی بر شواهد کمترین فراوانی را داشت که با مطالعه ی میرزایی کارزان و همکاران در دانشگاه ایلام همخوانی داشت(۲۹).

اساتید در حیطه ی توسعه ی فردی بالاترین رتبه را به "چگونگی استفاده از دوره های کوتاه مدت، دراز مدت و فرصت مطالعاتی" و "نحوه‌ی ارتباط با اعضای هیات علمی داخل و خارج" اختصاص داده‌اند که هر دو مورد فوق به منظور دستیابی اعضای هیات علمی به روش‌های جدید علمی و به روز بودن دانش آنان، قابل توجیه است. پایین‌ترین اولویت در این حیطه و در بین کل حیطه‌ها نرم افزار پاورپوینت است که با نتیجه مطالعه‌ی عنبری و همکاران همخوانی دارد(۲۷). که با توجه به استفاده‌ی مکرر از آن برای ارایه‌ی دروس خود در کلاس های درس، اساتید خود را مسلط به آن دانسته اند. در این حیطه هرچند نرم افزارهای Office به دلیل کاربردهای فراوان طی مدت فعالیت اساتید با رایانه، رتبه ی پایینی را کسب کرده‌اند ولی نرم افزارهای رفرنس نویسی و تحلیل داده‌ها رتبه های بالاتری را کسب کرده‌اند که این نیز گواهی بر نیاز ایشان به مهارت‌های مرتبط با حیطه‌ی پژوهش است.

در حیطه ی اجرایی و مدیریتی، اساتید بیشترین اولویت را به مدیریت استرس و تحلیل رفتار متقابل اختصاص داده اند. مطالعه ای که احمدی و همکاران در دانشگاه های علوم پزشکی ایران انجام داده‌اند نیز سطح استرس و تعارضات شغلی را در بین اعضای هیات علمی بالاتر از متوسط دانسته است که باید نسبت به رفع و کنترل آن اقدام شود(۳۰). یادگیری تحلیل رفتار متقابل خود می‌تواند به بهبود مدیریت استرس کمک نماید. مدیریت انگیزه و مدیریت زمان نیز در

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

اولویت دوم این حیطه قرار دارند که با مطالعه‌ی آویژگان در بین اعضای هیات علمی بالینی دانشکده‌ی پزشکی اصفهان و عنبری در دانشگاه علوم پزشکی اراک مطابقت دارد. در این مطالعه‌ها نیز مدیریت زمان از اولویت‌های نخست بوده است(۲۷و۲۱). در این حیطه مدیریت استراتژیک کمترین اولویت را داشته است که علت آن می‌تواند گذراندن دوره‌های مختلف و عدم استفاده ی کاربردی از محتوای آن ها در سطح گروه های آموزشی باشد.

اساتید حیطه‌ی خدمات درمانی و ارتقای سلامت را با اختلاف تقریبا قابل توجهی، کمترین اولویت‌های خود دانسته-اند. که علت آن می‌تواند غیر بالینی بودن اکثر شرکت کنندگان و عدم حضور گروه‌های بالینی پزشکی در این مطالعه باشد و لذا اکثر شرکت کنندگان، به عنوان مدرس، تمرکز بیشتری بر آموزش و فعالیت‌های آکادمیک دارند. در این حیطه هم راستا با نتایج مطالعه‌ی عنبری و همکاران در دانشگاه علوم پزشکی اراک، "قوانین و مقررات حرفه‌ای (تخصصی ،دانشگاهی)" بالاترین اولویت را داشت که علت آن را می‌توان به کم بودن سابقه‌ی خدمت اکثر شرکت کنندگان و احتمالا عدم آشنایی کامل آن‌ها با قوانین و مقررات حرفه‌ای دانست. در این حیطه "نحوه‌ی ثبت اطلاعات بیمار، تکمیل مدارک پزشکی (رایانه‌ای کردن) و نحوه‌ی ایجاد بانک اطلاعاتی" پایین ترین اولویت را داشت که علت آن می تواند عدم استفاده ی کاربردی و رایج از آن باشد ولی این نتیجه با نتایج مطالعه ای که در اصفهان انجام شده مطابقت نداشت(۲۱).

اساتید در حیطه ی فعالیت‌های تخصصی خارج از دانشگاه اولویت اول را به "اصول و روش‌های ارایه‌ی آموزش و مشاوره به جامعه توسط رسانه‌های ارتباط جمعی" دادند. که با نتایج حاصل از مطالعه‌ای که در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و هم چنین دانشگاه علوم پزشکی اراک انجام شده هم خوانی داشت(۲۷و ۲۲). علت آن می‌تواند مزایای استفاده از رسانه‌های جمعی به جای مشاوره های فردی باشد. رسانه‌های جمعی این امکان را فراهم می‌کند که اطلاعات مناسبی را در مدت کوتاه تر به افراد بیشتری انتقال داد.

با مقایسه ی نتایج به دست آمده از مطالعات مشابه در کشور و خارج از کشور با نتایج حاصل از این مطالعه می توان گفت که هرچند نتایج کلی پژوهش تقریبا قابل تعمیم به سایر دانشگاه‌ها است ولیکن نتایج جزیی‌تر قابل تعمیم نبوده و بیشتر اختصاصی می‌باشد. از نقاط مثبت این پژوهش انجام آن برای اولین بار در دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌شود در ادامه، پژوهشی مبنی بر تهیه ی محتواهای مناسب و مورد نیاز طراحی و اجرا گردد.

از محدودیت های این مطالعه عدم نیازسنجی اعضای هیات علمی گروه‌های بالینی دانشکده پزشکی می‌باشد،که به‌دلیل عدم دسترسی یا مشارکت ایشان فراهم نشد.

نتیجه گیری

این مطالعه به معرفی و اولویت بندی نیازهای آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان در ٦ حیطه و ۵۹ زیرحیطه مطابق با شرح وظایف اعضای هیات علمی، مصوبه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی معاونت آموزشی و امور دانشگاهی در بهمن ماه ۱۳۸۲ به تفکیک هر حیطه پرداخت. نتایج این مطالعه نشان داد که اساتید شرکت کننده در این مطالعه بیشترین نیاز را به فراگیری مقاله نویسی به زبان انگلیسی، نحوه‌ی انجام مکاتبات علمی داخلی وخارجی، نحوه‌ی پرورش تفکر انتقادی و قدرت استدلال، نحوه‌ی تهیه " راهنمای مطالعه"Study Guide"، نحوه‌ی آموزش و ارزشیابی اخلاق حرفه‌ای دارند. بر همین اساس مسوولان مربوطه می‌توانند برنامه ریزی آموزشی مناسبی برای توسعه‌ی کارایی و ارتقای سطح علمی اساتید داشته باشند. به‌طور قطع این برنامه‌ریزی می‌تواند نقش تعیین کننده‌ای در ارتقای کیفیت آموزش در سطح دانشگاه نیز داشته باشد.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

تقدیر و تشکر

پژوهشگران از اساتید محترم شرکت کننده در مطالعه و هم چنین از خانم مرضیه هاشمی که در توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها همکاری نمودند، تشکر و قدردانی می نمایند.

این مقاله حاصل و نتیجه ی طرح پژوهشی است که با حمایت مالی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی هرمزگان انجام گردیده، بدین وسیله از این معاونت نیز تشکر می‌گردد.

References

1- Dent J, Harden R. A practical guide for medical teachers. *JR Soc Med*. 2001;94(12):649-54.

2- Odabasi F. The organization of the faculty development programs for research assistants: The case of education faculties in Turkey. *The Turkish OnLine Journal Of Educational Technology*. 2008;7(3):1-8.

3- Steinert Y. Staff development. Dent JA, Harden R, editors. London: Churchill Livingstone Elsevier; 2009.

4- Skeff K, Stratos G, Mygdal W, et al. Faculty development. *Journal of General Internal Medicine*. 1997;12:56-63.

5- Stronge James H. Evaluating teaching: A guide to current thinking and best practice. Corwin Press, 2005.

6- Ghosh AK, Chatterjee D, Ghosh B. A conceptual framework of faculty performance evaluation .*Asian Journal Of Management Research*. 2010(Special Issue):217-29.

7- Hitchcock M, Hekelman F, Monteiro M, Snyder C. Acquiring professional academic skills. *Fam Med*. 1997;29(4):266-9.

8- Hitchcock MA, Stritter FT, Bland CJ. Faculty development in the health professions: conclusions and recommendations. *Medical Teacher*. 1992;14(4):295-309.

9- Steinert Y, Mann K, Centeno A, et al. A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. *Medical Teacher*. 2006;28(6):497-526.

10- Schindler N, Winchester DP, Sherman H. Recognizing clinical faculty's contributions in education. *Acad Med*. 2002;77(9):940-1.

11- Tootoonchi M, Yamani N, Taleghani F, Changiz T. Evaluation of administrative performance indicators used for academic promotion: viewpoints of faculty members of Iranian medical universities. *J Med Edu Dev*. 2014;7(14):20-30.

12- Bland C, Wersal L, Vanalay W, Jecott W. Evaluating faculty performance: A systematically designed & assessed approach. *Acad Med.* 2002;77(8):15-30.

13- Ministry of health and medical education. Administrative regulations, employment of faculty of universities higher education and research institutions affiliated to the Ministry of Health and Medical Education. IRAN: Ministry of Health and Medical Education.; pub 2009.

14- Farhadian F, Tootoonchi M, Changiz T,

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

Haghani F, Oveis Gharan S. Faculty members' attitude towards their skills and educational needs in teaching practical courses. *Strides in Development of Medical Education.* 2008;5(2):141-3.

15- Perselin D, Goodrick T. Faculty development in higher education, long term impact of a summer teaching and learning workshop. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*. 2010;(10)1:1-13.

16- Boucher BA, Chyka PJ, Fitzgerald Jr WL, et al. A comprehensive approach to faculty development. *American Journal of Pharmaceutical Education.* 2006;70(2):1-6.

17- Yarmohammadian M, Bahrami, S, Forughi Abari, AA. Educational adminstration & planning. Isfahan University of Medical Sciences; 2008.

18- Fathi vajargah K. Need assessment in educational planning and curriculum development. Tehran: Aeezh; 2005. 6-13.

19- Shahidi S, Changiz T, Salmanzadeh H, Yousefy A. Factors affecting the needs assessment in continuing medical education: presenting a practical guideline for selecting models and techniques. *Iranian Journal of Medical Education.* 2010; 9(4):321-9.

20- Pololi LH, Dennis K, Winn GM, Mitchell J. A needs assessment of medical school faculty: caring for the caretakers. *Journal of Continuing Education in the Health Professions.* 2003;23(1):21-9.

21- 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.

22- Avizhgan M, Karam Alian H, Zandi B, Ashourioun V, Changiz T. Prioritization of educational needs of faculty members in medical school of Isfahan University of Medical Sciences. I*ranian Journal of Medical Education.* 2011;10(5):735-47.

23- DiMauro N. Continuous professional development. *J Contin Educ Nurs*. 2000 31(2):59-62.

24- kamali f, Yamani N, Changiz T. A conceptual model of teacher evaluation system [Dissertation]. Isfahan University of Medical Sciences:Isfahan; 2012.

25- Stedman NLP, Adams BL. Identifying faculty's knowledge of critical thinking concepts and perceptions of critical thinking instruction in higher education. *NACTA Journal*. 2012;56(2):9-14.

26- Riner M, Billing D. faculty development for teaching in a changing health care environment: a statewide needs assessment. *J Nurse Educ*. 1999;38(9):427-9.

27- AnbariI Z, Zarinfar N. Need assessment & comparison of faculties developmental programs in Arak University of Medical Sciences.Education Development Jundishapur.2013;4(1):1-16

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

28- Asadi A, Taheri M, Khoshrang H. Educational needs assessment of faculty members ; priorities – strategies. *Research in Medical Education.* 2011;3(2):342-6.

29- Mirzaei karzan A, Kikhavani S, Hossein zade M, Aeivazi A. Educational needs assessment of faculty members at Ilam University of Medical Sciences . *J Med Edu Dev*. 2013;6(11):61- 71.

30- Ahmady S, Changiz T, Masiello I, Brommels M Organizational role stress among medical school faculty members in Iran: dealing with role conflict. *BMC Med Educ*. 2007;7(1):14-24.

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]

Educational Needs Assessment of Faculty Members in Hormozgan University of Medical Science

Shahi A[1], Shahi M[2], Avizhgan M[3], Hosseini Tashnizi SS[4],Naserian B[5], Razm Ara A[6], Kamali F[5,7]

[1] Dept.of Midwifery School of Nursing and Midwifery. Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar- e- Abbas, Iran.
[2]Research Center for Infectious and Tropical Diseases. Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar- e- Abbas, Iran.
[3] Medical Education Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
[4]Dept.of Nursing School of Nursing and Midwifery. Hormozgan University of Medical Sciences. Bandar- e- Abbas, Iran
[5] Educational Development Center (EDC). Hormozgan University of Medical Sciences. Bandar- e- Abbas, Iran
[6] Dept.of Health Education , School of Health. Hormozgan University of Medical Sciences. Bandar- e- Abbas, Iran
[7]Hormozgan Educational center of Applied Sciences, Deputy of Public Health, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar- e- Abbas, Iran

Corresponding Author: Kamali F, Education Development Center (EDC), Educational Center of Applied Sciences and Deputy of Public Health, Hormozgan University of Medical Sciences, Bandar- e- Abbas, Iran
Email: kamalifarahnaz@yahoo.com
Received**:** 2 May 2013 ***Accepted*****:** 27 Jul 2014

Background and Objective: Educational needs assessments of faculty members along with the identification of educational needs priorities may contribute to facilitate the present facilities and resources of the university and ensuring fulfillment of high goals of that university. The present study has been performed based on the identification of educational needs prioritization of Hormozgan University of Medical Sciences (HUMS) faculty members regarding their responsibilities using their own surveys.

Materials and Methods: The present research is a descriptive cross-sectional study which was performed in 2011 in order to assess the educational needs of HUMS faculty members with the study sample of 60 cases. The tools used for this research included a researcher- made questionnaire which was regulated in conformity with the guidelines of the health ministry for the faculty members' responsibilities, survey, and review of literature. It contained 6 areas and 59 subareas. The scale used was a 6-point Likert scale which included such items as "no need", "much need" scored 1-6 in data analysis. The validity and reliability of the questionnaire was calculated by expert opinion and Cronbach Alpha was 0.85. Data were analyzed using SPSS16 software.

Results: The mean and the SD of the scores in different areas based on the priority of the scores were as follow: management activities (4/62±0/24), research (4/61±0/55), education (4/60±0/75), individual development (4/34±1/67), technical activities out of university (4/33±0/13), healthcare services, health promotion (3/79±0/9). Essay writing in English with the frequency of 44(73/3%) and the procedure of domestic and international corresponding with the frequency of 43(71/6%) ranked first and second respectively. The method of fostering critical thinking and reasoning power, preparation of study guide, teaching method, evaluating professional ethics along with data analysis skills with frequency of 42 (70%) ranked third.

Conclusion: Faculty members need education in different areas. Therefore, regarding the results of the present study officials should pay attention to these priorities.

Keywords: Needs assessment, Faculty member, University of Medical Sciences

[Downloaded from edujournal.zums.ac.ir on 2026-11-09]

[DOR: 20.1001.1.22519521.1393.7.16.2.5]