



با تاکید رییس دانشگاه بر توجه به کیفیت به جای کمیت

نشست مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه در اردوگاه شهید باهنر برگزار شد

آرامی حضور داشته باشند؛ گفت: برنامه امروز در ۳ کارگروه با سه موضوع برگزار خواهد شد و در جلسه‌ای که در عصر برگزار خواهیم کرد، به جمع‌بندی مطالب مطرح‌شده در کارگروه‌ها خواهیم پرداخت.

وی با اشاره به اینکه فضای جلسات امروز، مبتنی بر گفت و گو و در یک محیط غیررسمی برگزار شده تا دوستان به راحتی نظرات خود را ابراز کنند؛ افزود: باین حال اگر در این کارگروه‌ها به نتیجه خاصی برسیم، به علت حضور اعضای شورای دانشگاه، می‌توانیم آن را تصویب کنیم.

با حضور رییس دانشگاه، اعضای هیئت‌رئیس، روسای دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها و مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران، دومین نشست سالانه مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی تهران برگزار شد.

در این برنامه که از ساعت ۷ صبح روز پنجشنبه ۱۳ آبان ۹۵ در اردوگاه شهید باهنر برگزار شد، پس از صرف صبحانه، برنامه به‌طور رسمی از ساعت ۸ با تلاوت آیاتی از کلام‌الله مجید در سالن کوثر آغاز شد؛ سپس دکتر جعفریان با اشاره به اینکه این فضا انتخاب شد تا استادان در فضای مفرح و



در ادامه دکتر جعفریان با اشاره به اینکه هیچ زمانی برای اصلاح دیر نیست؛ اضافه کرد: شاید برای دوستان این سؤال مطرح شود که برگزاری این جلسه در سومین سال مدیریت این دوره چه نتیجه‌ای خواهد داشت و در این فرصت قصد دارد چه چیزی را اصلاح کند؟

وی افزود: به نظر ما دانشگاه یک مسیر مستمری دارد و تجربه بیست‌ساله مدیریت دانشگاه نشان می‌دهد که هر جایی مسیر درستی اتخاذ شده است، ادامه یافته و تغییر مدیران دانشگاه و مدیران سیاسی کشور، تأثیری بر آن نداشته است. رئیس دانشگاه با اشاره به اینکه گزارشی که از این جلسات تهیه می‌شود قطعاً کمک‌حال مدیران بعدی دانشگاه خواهد شد؛ گفت: بازخوردهایی که از این جلسات به دست می‌آید علاوه بر ارزشیابی فعالیت‌های انجام گرفته در این دوره، می‌تواند برای تدوین برنامه‌های بعدی دانشگاه مورداستفاده قرار گیرد. وی با تأکید بر اینکه بسیاری از مسائل هم وجود دارد که در کوتاه‌مدت قابل حل است، گفت: بسیار از مسائل هم هستند که در کوتاه‌مدت قابل حل هستند به شرط اینکه اولاً از آن‌ها مطلع شویم و در ثانی برای حل آن اقدام کنیم.

دکتر جعفریان در پایان سخنان خود فایده دیگر این جلسات را دریافت بازخورد مدیران گروه‌ها از کادر مدیریتی دانشگاه عنوان کرد و گفت: با برگزاری این جلسات این امکان برای مدیران گروه‌های آموزش به وجود می‌آید که در جریان

در ادامه این جلسه دکتر امینی، مشاور عالی رئیس دانشگاه ضمن خوشامدگویی به استادان شرکت‌کننده، گفت: به پیشنهاد دوستان به این نتیجه رسیدیم که این جلسه را در محیطی خارج از فضای رسمی دانشگاه برگزار کنیم و اعتقاد داریم با کمک فضای غیررسمی حاکم بر برنامه امروز بتوانیم بازخوردهای مناسب‌تری از دوستان داشته باشیم. وی با تأکید بر نقش تأثیرگذار مدیران گروه‌های آموزش در پیشبرد برنامه‌های دانشگاه، افزود: یکی دیگر از اهداف برگزاری این جلسه آشنا شدن هیئت‌رئیس با مشکلات پیش روی مدیران گروه‌ها در راه اجرای برنامه‌های دانشگاه و شنیدن پیشنهادهای و انتقادات این عزیزان است و همی جا از دوستان عزیز تقاضا می‌کنم در جلسات کارگروه‌ها نظرات خود را در اختیار ما قرار دهند.

دکتر امینی با اشاره به اینکه شعار این دوره مدیریتی دانشگاه، توجه به کیفیت به جای افزایش کمیت است؛ گفت: در دوره‌های قبل کارهای بزرگ و تأثیرگذاری در سطح دانشگاه انجام شده که دستاوردهای آن به ما رسیده است و در این دوره تصمیم گرفته شد توسعه کمی مگر در موارد خیلی ضروری و خاص نداشته باشیم و در عوض به کارهایمان به لحاظ کیفیت عمق دهیم.

پس از سخنان دکتر امینی، دکتر پارساپور به تشریح برنامه‌های تدوین شده برای استادان پرداخت.



مشکلات و تنگنایهای کادر اجرایی و مدیریتی دانشگاه قرار بگیرند و این مسئله باعث می‌شود این دوستان در محیط عمل، واقع‌گرایانه‌تر تصمیم بگیرند که به اعتقاد من بسیار از سوء تفاهم‌ها بین مدیران گروه‌ها و کادر اجرایی به دلیل وجود نداشتن همین ارتباطات است که این جلسات فرصت مناسبی برای ایجاد این ارتباطات است.

پس از سخنان دکتر جعفریان، مدیران گروه‌ها در سه کارگروه «راهکارهای ارتقاء پروفشنالیسم در محیط بالینی»، «ارزشیابی هیئت‌علمی» و «خط پژوهشی و سازوکارهای اجرایی آن» شرکت کرده و به بیان دیدگاه‌های خود در زمینه موضوع کارگروه‌ها پرداختند.

برنامه بعدی که برای مدیران گروه‌های آموزش در نظر گرفته شده بود، برنامه استخر و سالن ورزشی بود که با استقبال خوب استادان مواجه شد.

پس از اقامه نماز و صرف ناهار، استادان شرکت‌کننده در سه جلسه یک ساعته با حضور همه شرکت‌کنندگان در جلسه برگزار شده بود؛ به جمع‌بندی نتایج و اظهارنظر در خصوص کارگروه‌های برگزار شده پرداختند.

کادر پروفشنالیسم هسته فعالیت‌های پزشکی است

مدیران گروه‌های آموزشی در نشست‌ها به بررسی مسائل پیش

روی پروفشنالیسم در دانشگاه پرداختند.

در ابتدای این جلسه دکتر نجفی، مدیر گروه بیهوشی دانشگاه به ارائه مسائل مطرح‌شده و دیدگاه اعضای کارگروه در خصوص موضوع بحث پرداخت.

در ادامه دکتر امینی، مشاور رئیس دانشگاه و مسئول کارگروه پروفشنالیسم با تشکر از شرکت فعال استادان در این کارگروه، گفت: طبق بررسی‌های که دفتر تعهد حرفه‌ای در سطح دانشگاه انجام داده، چالش‌های اجرای پروفشنالیسم در سه سطح فردی، سازمانی و برون‌سازمانی طبقه‌بندی می‌شود. وی افزود: برای اینکه ما یک حرکت نظام‌مند برای بهبود وضعیت پروفشنالیسم در سطح دانشگاه داشته باشیم، سند «ارتقاء تعهد حرفه‌ای دانشگاه» تدوین شد که این سند در اسفند ۹۳ به تصویب شورای دانشگاه رسید.

مشاور عالی رئیس دانشگاه با اشاره به اینکه آیین‌نامه انضباطی دانشگاه علوم پزشکی باید متفاوت از آیین‌نامه انضباطی رشته‌های دیگر باشد، گفت: با تلاش دانشکده پزشکی، شیوه‌نامه‌هایی برای چگونگی مواجهه با سوء رفتار حرفه‌ای تهیه شد و در اختیار وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی قرار گرفت تا در صورت صلاحدید با تصویب در وزارتخانه یا شورای عالی انقلاب فرهنگی، مجوز اجرا در اختیار دانشگاه‌های علوم پزشکی قرار گیرد.

وی مورد مهم دیگر این بحث را توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی





وی با اشاره به اینکه پروفشنالیسم یک مبحث صفر و صدی نیست، گفت: اینکه ما نهایت تلاش خود را بکنیم که به اصول پایبند باشیم در حداکثر فضا و شرایطی که به ما اجازه می‌دهد، یعنی اینکه ما اخلاقی رفتار می‌کنیم و همه ما شاهد هستیم در همین شرایط سخت افراد و بخش‌هایی هستند که به لحاظ رعایت اخلاق حرفه‌ای، الگو هستند. وی در خاتمه سخنان خود با اشاره به اینکه بخش دیگری از مسائل، مربوط به زیرساخت‌هاست، گفت: این مسائل که طیفی از مشکلات جزئی تا کلی را در برمی‌گیرد که با اصلاح آن توسط دانشگاه، دانشکده و بیمارستان می‌توان به این بحث کمک کرد. در ادامه این جلسه، مدیران گروه‌ها آموزشی به بیان نظرات و راهکارهای خود در زمینه مطالب مطرح‌شده پرداختند. در بخش پایانی این جلسه دکتر جعفریان با اشاره به اینکه در این بحث دو مفهوم «تعهد حرفه‌ای» و «رفتار حرفه‌ای» داریم، گفت: تعهد درون هر انسانی است و قابل‌سنجش و ارزیابی نیست؛ در مقابل رفتار نمود بیرونی دارد و قابل‌سنجش و ارزیابی است و علت تأکید ما بر رفتار حرفه‌ای، نمود بیرونی داشتن آن است.

وی با اشاره به اینکه در بحث‌های مطرح‌شده توسط دوستان، بحث ارزیابی رفتار حرفه‌ای است؛ گفت: به اعتقاد ما، یکی از جاهایی که ما باید به‌دقت بررسی کنیم؛ همین مسئله

برشمرد و گفت: مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی با همکاری دفتر تعهد حرفه‌ای دانشگاه، عمده فعالیت در زمینه توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی در زمینه آموزش، ارزیابی و بازخورد در حیطه پروفشنالیسم را بر عهده دارد و در مرحله اول کارگاه‌هایی برای مدرسین برگزار کرده است؛ همچنین این آموزش‌ها باید برای فراگیران هم انجام گیرد که برای این کار E.D.C و دفتر تعهد حرفه‌ای با کمک دانشکده‌ها شروع به کار کرده و از سال جاری در چندین گروه هم آموزش و هم ارزشیابی در زمینه پروفشنالیسم اجرایی می‌شود.

دکتر امینی با اشاره به اینکه در کنار این اقدامات، یکی دیگر از فعالیت‌هایی که می‌تواند به این بحث کمک کند، فعالیت‌های ترویجی است؛ گفت: متأسفانه در این زمینه کار جدی و بزرگی انجام‌نشده است اما به‌عنوان یکی از فعالیت‌ها انجام‌شده در این زمینه ما علاوه بر بحث ارتقای اعضای هیئت‌علمی که روال خود را دارد، بحث معرفی استادانی به‌عنوان الگوی رفتار حرفه‌ای و تقدیر از آنان در سطح دانشگاه است.

دکتر امینی با تأکید بر اینکه بحث پروفشنالیسم مبحث جدایی از فعالیت‌های ما نیست، گفت: پروفشنالیسم هسته فعالیت‌های پزشکی ماست و هر فعالیت آموزشی، پژوهشی و درمانی ما اگر مبتنی بر پروفشنالیسم نباشد، کیفیت بالایی نخواهد داشت.



است اما باید توجه کنیم که این ارزیابی کار ساده‌ای نیست و ما باید با روشی معقول، متین و ملایمی به پیش رویم.

رئیس دانشگاه با اشاره به اینکه در بحث رفتار حرفه‌ای، آیین‌نامه جامع و مناسبی وجود ندارد؛ گفت: آیین‌نامه‌های انضباطی موجود صرفاً به موارد کلی اشاره کرده‌اند و مصادیق رعایت رفتار حرفه‌ای در آیین‌نامه‌های انضباطی دیده نمی‌شود؛ اما ما تا جایی که امکان داشته باشد سعی می‌کنیم اختیاراتی ایجاد کنیم که به‌عنوان مثال حدود دو سال است که به بیمارستان‌ها اعلام شده که اگر رزیدنتی وظایف خود را به‌درستی انجام ندهد، اجازه ارتقاء او داده نشود.

وی با اشاره به اینکه ورود هیئت‌علمی به این موضوع ضروری است؛ گفت: به همین جهت ما از مدیران گروه‌ها درخواست می‌کنیم که به این موضوع ورود کنند و همان‌طور که دکتر امینی اشاره کردند، ما نمونه‌هایی از بروز رفتار حرفه‌ای را در دانشگاه مشاهده می‌کنیم و به اعتقاد من اگر خودمان در این موضوع ورود نکنیم، اتفاق خوبی نخواهد افتاد و مشاهده می‌شود در بسیاری از مواقع با یک تذکر ساده و محترمانه در عین حفظ احترام مخاطب، بسیاری از این دست مشکلات حل خواهد شد.

دکتر جعفریان در بخش پایانی سخنان خود با اشاره به اینکه باید بحث رفتار حرفه‌ای متولی داشته باشد، گفت: همه تلاش ما این است که سازوکارهای مشخصی برای این موضوع تعریف کنیم، اما در عین حال اعتقاد داریم به‌هیچ‌عنوان نباید به فکر ایجاد تشکیلات جدیدی برای این موضوع باشیم و باید تلاش کنیم این مسئله در همین مجاری موجود، ادغام و همپوشانی شود.

فرآیند ارزیابی اعضای هیئت‌علمی تحت هیچ شرایطی نباید متوقف شود

نشست جمع‌بندی کارگروه ارزیابی اعضای هیئت‌علمی با حضور مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه برگزار شد.

در ابتدای این جلسه دکتر نیکنام مدیر گروه ایمونولوژی و بیولوژی دانشکده پزشکی به ارائه گزارشی از جلسه کارگروه و بیان نظرات و پیشنهادهای اعضای کارگروه پرداخت.

در ادامه دکتر جلیلی، معاون آموزش دانشگاه و مسئول این کارگروه با بیان این مطلب که اعضای این کارگروه خوشبختانه از بخش‌های مختلف مدیریتی و آموزشی حضور داشتند؛ گفت: این قضیه فرصت خوبی بود که بحث از منظر

دیدگاه‌های مختلف مورد ارزیابی قرار گیرد و عمده زمان به بیان دیدگاه‌های اعضا اختصاص یافت و همه اعضا به بیان دیدگاه‌های خود پرداختند.

وی به بیان برخی موضوعات مطرح‌شده توسط اعضا پرداخت و گفت: موضوعی که در این کارگروه بحث شد ارزیابی کیفیت آموزش بود و با توجه به اینکه فعالیت اعضای هیئت‌علمی جنبه‌ای مختلفی دارد و صرفاً محدود به مسائل آموزشی نیست، سعی شد در موضوع آموزش، کیفیت مورد ارزیابی قرار گیرد.

معاون آموزش دانشگاه با اشاره به اینکه بعضی نظرات مطرح‌شده در کارگروه، نظرات کلی در مورد ارزشیابی و تأکید بر اهمیت موضوع ارزشیابی بود؛ گفت: اعضا به بیان‌های مختلف جنبه‌های مختلف ارزشیابی را مورد بررسی قرار دادند و تأکید شد ارزشیابی نباید افراد را به سمت بروز رفتارهای خاصی سوق دهد.

وی با اشاره به مسائل تکنیکال مطرح‌شده توسط اعضای کارگروه در مبحث ارزشیابی اشاره کرد و گفت: علاوه بر سیستم ارزشیابی فراگیر، ترویج فرهنگ خودارزیابی مورد تأکید قرار گرفت؛ همچنین در بحث تکنیکال ارزشیابی از فراگیران، مسائلی چون اطمینان از درستی نتایج، اطمینان از اینکه فرد درستی برای سؤال انتخاب شده است، بررسی تفاوت نظر دانشجویان قوی و ضعیف و دانشجویان در حال تحصیل و فارغ‌التحصیل، بحث کمی و کیفی بودن و تبدیل شاخص‌ها، بازه زمانی ارزشیابی و دیده شدن ترندها مورد بحث و بررسی قرار گرفت.

دکتر جلیلی در ادامه با اشاره به تدوین آیین‌نامه نظام جامع ارزیابی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه، گفت: پس از فاز مطالعاتی، در فاز برنامه‌ریزی، آیین‌نامه نظام جامع ارزشیابی اعضای هیئت‌علمی تدوین شده که در این آیین‌نامه از دانشکده‌ها خواسته شده است که در یک چارچوبی اعلام کنند که چگونه اعضای هیئت‌علمی خود را ارزیابی خواهند کرد.

وی افزود: در مرحله بعد دانشکده‌ها چارچوب ارزیابی خود را اعلام و این چارچوب در E.D.C دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت و در جلساتی با دانشکده‌ها، قالب نهایی آن آماده شد و در شورای دانشگاه به تصویب رسید و اکنون فاز اجرایی آن در ۱۱ دانشکده در حال انجام است و دانشگاه سعی کرده زیرساخت‌های مورد نیاز آن را فراهم کند.

مسئول کارگروه ارزیابی اعضای هیئت‌علمی با تأکید بر این نکته که به‌هیچ‌عنوان نباید ارزیابی اعضای هیئت‌علمی متوقف شود؛ گفت:



مسئولین و مدیران هر سیستمی که در آن هستیم؛ ارتقاء سازمان و افراد آن است؛ گفت: وقتی مسئولیت این جایگاه را می‌پذیریم؛ یکی از وظایف ما این است که برای ارتقاء عضو هیئت‌علمی، او را ارزیابی کنیم و به او بازخورد دهیم؛ ولو اینکه خود فرد دوست نداشته باشد و باید بدانیم این تکلیف است و یک انتخاب نیست؛ اگرچه ممکن است کار خوشایندی برای ما نباشد.

رئیس دانشگاه در خاتمه سخنان خود با بیان اینکه ارزیابی یکی از ابزار ارتقاء افراد است؛ گفت: باید تلاش کنیم ارزیابی عملی (feasible) باشد، در بعضی موارد ممکن است از ارزیابی ۳۶۰ درجه استفاده کنیم و روزی برسد که بتوانیم حتی از بیمار هم بازخورد بگیریم.

وی با بیان اینکه بعید است به‌جز ارزیابی ما ابزار دیگری برای ارتقاء در آموزش پیدا کنیم افزود: در برنامه جاری، قسمت اصلی برنامه معاونت آموزشی، ارزشیابی فراگیر، ارزشیابی استاد و ارزشیابی برنامه تعریف‌شده است و اعتقاد داریم اگر بتوانیم به شکل درستی این موارد را ارزیابی و از نتایج آن استفاده کنیم، می‌توانیم ارتقاء آموزشی ایجاد کنیم و بعید است از مسیر دیگری بتوانیم به نتیجه برسیم.

ایجاد خط پژوهشی یک فرآیند مستمر و گام‌به‌گام است

نشست جمع‌بندی کارگروه خط پژوهشی و سازوکارهای اجرایی

ما برای ارزیابی نباید منتظر یک سیستم کامل و بدون نقص که احتمالاً هیچ‌گاه به وجود نخواهد آمد باشیم و باید با حداکثر همین امکانات موجود، این فرآیند را پیگیری کنیم و البته می‌دانیم به همین اندازه هم می‌توانیم به نتایج این ارزیابی اتکا کنیم.

وی با اشاره به اینکه در ارزیابی اعضای هیئت‌علمی نباید صرفاً به نظر فراگیران اکتفا کنیم؛ گفت: جوهری از فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی از دید فراگیران مخفی است و اتکای صرف به نظر دانشجویان در ارزیابی اعضای هیئت‌علمی، نتایج کاملی نخواهد داشت؛ اما قطعاً نظرات دانشجویان و فراگیران در ارزیابی باید مورد توجه قرار گیرد. همچنین باید سیستم دائماً پایش شود و اصولی در ارزشیابی رعایت شود و از روش‌های دیگری هم برای ارزیابی استفاده کنیم.

در ادامه جلسه، مدیران گروه‌های آموزشی به بیان دیدگاه‌های خود در خصوص نکات مطرح‌شده توسط کارگروه و بیان نظرات و پیشنهادهای خود در مورد موضوع بحث پرداختند.

در ادامه جلسه دکتر جعفریان با تأکید بر اینکه مسئله ارزیابی استادان یک موضوع حساس است؛ گفت: در عین اینکه تنها راه ما برای اینکه ما بتوانیم در ارتقاء فردی اعضای هیئت‌علمی اثرگذار باشیم؛ مبحث ارزیابی است؛ اما به علت حساسیت این موضوع باید بسیار ظریف به آن نزدیک شد.

وی با اشاره به اینکه باید توجه داشته باشیم وظیفه ما به‌عنوان





مختلف و متنوعی کار می‌کرده و اکنون فقط روی یک زمینه هرچند وسیع متمرکز شود، به نظر ما به تعبیری به سمت لاین دار شدن در حال حرکت است و به جای اینکه به نُرَم نگاه کنیم، به تغییر رفتار افراد توجه کنیم. از طرف دیگر فردی که تاکنون فقط در حیطه تخصصی خود حرکت می‌کرده نیز اگر در این حیطه روی موضوع دقیق‌تری متمرکز شود، در راستای تمرکز بیشتر روی خط پژوهشی حرکت کرده است.

معاون پژوهشی دانشگاه با تأکید بر این مسئله که ترویج لاین صرفاً باید با مکانیسم‌های تشویقی باشد؛ گفت: حداقل در ابتدای کار ما نیاز به بودجه اضافه نسبت به بودجه جاری پژوهشی دانشگاه داریم تا این تفکر به وجود نیاید که خط پژوهشی، سایر برنامه‌های پژوهشی استادان را تحت تأثیر قرار خواهد داد.

وی با اشاره به اینکه لازم نیست همه افراد لاین پژوهشی داشته باشند؛ گفت: همان‌طور که برای انجام خدمات درمانی نیاز نیست همه افراد فوق تخصص داشته باشند؛ طبق مطالعاتی که در سایر کشورها انجام شده به این نتیجه رسیدیم که در موضوع پژوهش نیز لازم نیست همه محققین لزوماً دارای خط پژوهشی باشند. دکتر یونسیان با بیان اهمیت نقشه جذب اعضای هیئت‌علمی، گفت: اگر تنوع رشته‌ها و موضوعات و به تعبیر دیگر مشخص بودن پازل یا پازل‌های تحقیقاتی دپارتمان به‌عنوان یکی از

آن با حضور مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه برگزار شد. در ابتدای این جلسه دکتر یزدی زاده معاون پژوهشی مرکز تحقیقاتی بهره‌برداری از دانش سلامت (knowledge translation and exchange) به ارائه گزارشی از جلسه کارگروه و بیان نظرات و پیشنهادهای اعضای کارگروه پرداخت.

در ادامه دکتر یونسیان، معاون پژوهشی دانشگاه و مسئول کارگروه خط پژوهشی و سازوکارهای اجرایی آن، ضمن تشکر از ارائه کامل دکتر یزدی زاده، گفت: به دلیل اینکه احساس کردیم تعامل در یک گروه ۳۰ نفری ممکن است دشوار باشد؛ اعضای کارگروه را به سه گروه در بخش‌های بالینی، علوم پایه و بهداشت عمومی تقسیم کردیم و بعد از ساعت ۱۱، نتایج به‌دست‌آمده از این سه گروه را جمع کردیم که علیرغم زمانی که صرف این کار شد، به نتایج خوبی رسیدیم.

وی با اشاره به اینکه در این مبحث تأکید ما بر مفهوم «یک‌قدم به جلو» است؛ گفت: ما در مباحثی که هم در این کارگروه و هم در جلسات قبلی داشتیم به این نتیجه رسیدیم که با عنایت به اینکه تعریف روشن و مشخصی از خط پژوهشی وجود ندارد و از طرف دیگر اجماع نظر واضح و مشخصی روی اینکه این خط پژوهشی چقدر باید باریک (جامع) باشد، بهتر است به تغییر رفتار فرد در طی زمان نگاه کنیم و اگر فردی قبلاً در زمینه‌های



این موضوع برای مدیران محترم گروه‌های آموزشی اهمیت دارد. وی با تأکید بر اینکه به داشتن خط پژوهش به لحاظ کمبود منابع، به نفع همه ماست؛ گفت: وقتی منابع محدود باشد و هر فردی بخواهد در هر موضوعی کار کند؛ ناچار است هم ساختارهای جدید ایجاد کند، هم برای خود آمادگی‌هایی فراهم کند که این قضیه منابع بیشتری را مصرف خواهد کرد.

رئیس دانشگاه با بیان اینکه لاین نباید الزامی باشد، گفت: اصلاً ممکن است شرایط زیرساخت‌های ما اجازه ندهد که خیلی عمیق در یک زمینه فعالیت کنیم و از این رو شاید نیاز نباشد که همه افراد خط پژوهشی خیلی اختصاصی و ویژه‌ای داشته باشند و باید توجه کنیم بر اساس شرایط کاری می‌توان لاین را محدود یا گسترده کرد.

وی افزود: هر دپارتمانی می‌تواند چند مزیت نسبی خود را انتخاب کند و در این زمینه‌ها کار کند و در شرایطی که منابع محدودی داریم؛ بتوانیم این منابع را به شکل بهتری مدیریت کنیم.

دکتر جعفریان در پایان با تأکید بر این نکته که اجرای خط پژوهش به معنای این نیست که روش‌های قبلی مسدود خواهد شد؛ گفت: همان‌طور که در گزارش دکتر یزدی زاده اشاره شد، در ابتدای فرآیندی که در مورد لاین صحبت می‌کنیم؛ منظور یک گستره وسیعی است؛ اما به تدریج که به جلو حرکت خواهیم

معیارهای جذب اعضای هیئت‌علمی مطرح باشد؛ کنار هم قرار گرفتن این افراد و فعالیت در زمینه‌های مشخص شده می‌تواند نتایج درستی ایجاد کند؛ اما اگر در جذب صرفاً به توانمندی افراد توجه شود و زمینه‌ای کاری آن‌ها مکمل هم نباشد و احیاناً زمینه‌های کاری آنان همپوشانی زیادی داشته باشد؛ می‌تواند باعث رقابت درون‌گروهی شود و اینجا وظیفه مدیران گروه‌های آموزشی در ایجاد تنوع هدفمند در لاین بر اساس پازل پژوهشی گروه بسیار حائز اهمیت است.

وی با اشاره به اینکه باید توجه کنیم لاین هدف نیست؛ گفت: ضمن اینکه باید دقت کنیم مبحث لاین دار شدن نباید باعث مشکلات شاخص درمانی‌های مرسوم - (برنامه‌ریزی در راستای تغییر شاخص بدون در نظر داشتن هدف واقعی که شاخص برای سنجش آن طراحی شده) - شود اما واقعیت این است که برای اینکه یک مکانیسم تشویقی برای فردی که لاین دارد ایجاد کنیم؛ چاره‌ای نداریم مگر اینکه به صورت فردی او را ارزیابی کنیم ولی باید دقت کنیم که این معیارهای ارزیابی پوسته‌ای و روبنایی نباشد. پس از توضیحات دکتر یونسیان، مدیران گروه‌های آموزشی به بیان نظرات خود در مورد مباحث مطرح‌شده در کارگروه پرداختند. در ادامه جلسه دکتر جعفریان با تشکر از مشارکت مؤثر استادان شرکت‌کننده در بحث گفت: این مشارکت فعال نشان می‌دهد که





محدودیت‌هایی برای انسان به وجود می‌آورد و در فضای کاری ما معمولاً تبعات منفی پذیرفتن مسئولیت بیش از منافع آن است؛ اما باید توجه کنیم که وقتی مسئولیتی را قبول می‌کنیم می‌پذیریم که با مقاومت و چالش مواجه شویم و وجود چالش یک امر دائمی است و نه یک امر گهگاه.

دکتر جعفریان با تأکید بر اینکه بار اجرای برنامه‌ها در سطح دانشگاه بر دوش مدیران محترم گروه‌های آموزشی است؛ افزود: کار ما به‌عنوان هیئت‌رئیس دانشگاه سیاست‌گذاری درست، مانیتورینگ و تشویق و تنبیه مناسب و انتخاب افراد مناسب است ولی مدیر گروه است که می‌تواند چیزی را عملیاتی کند یا سیاستی را اعمال کند و به‌طور کلی و به بیان ساده اگر مدیر گروه بخواهد می‌شود و اگر نخواهد نمی‌شود و به بیان صحیح‌تر اثرگذارترین موقعیت در دانشگاه مدیر گروه و رییس بخش هستند و هیچ فعالیتی بدون همت مدیر گروه اجرایی نخواهد شد.

وی در پایان سخنان خود با اشاره به اینکه در کشور ما در دو مبحث «تفکر» و «اخلاق» دچار مشکل هستیم؛ گفت: عادت به انجام کارها بر اساس روال تکراری در جامعه ما وجود دارد و تفکر جایگاهی در تصمیم‌گیری و عمل ما ندارد؛ همچنین در بحث اخلاق هم مشکلات زیادی داریم و این وظیفه ماست که دانشجویان را اهل فکر و اخلاق بار بیاوریم. ▲

کرد، انتظار داریم موضوعات برای افراد شکل تخصصی‌تری پیدا کند و این مفهوم که باید مشی مشخصی در کارمان داشته باشیم، باید مورد توجه ما قرار داشته باشد.

بخش پایانی برنامه بحث آزاد حضار بود که در این جلسه استادان شرکت‌کننده به بیان موضوعات و مشکلات خود در سطح دانشگاه پرداختند و اعضای هیئت‌رئیس به پاسخگویی به برخی مسائل مطرح‌شده پرداختند.

در پایان این جلسه دکتر جعفریان با نکوداشت یاد استادان درگذشته دانشگاه؛ گفت: در چند سال اخیر تعداد قابل توجهی از بزرگان دانشگاه را از دست دادیم که قطعاً فقدان این بزرگان خسارت بزرگی برای دانشگاه است.

وی همچنین با اشاره به روز ۱۳ آبان، روز مبارزه با استکبار جهانی، اظهار داشت: همه ما خاطراتی از این روز داریم و به اعتقاد من خودباوری، بهترین راه مبارزه با استکبار است و این خودباوری تعیین‌کننده آینده ماست و وظیفه ما این است که در محیط دانشگاهی این باور را به وجود بیاوریم.

رییس دانشگاه با تشکر از حضور استادان محترم در این نشست افزود: قطعاً برنامه نقاط ضعفی داشته اما حضور دوستان و شرکت در بحث‌ها قطعاً فواید زیادی برای ما خواهد داشت.

وی با تشکر از مدیران گروه‌های آموزشی بابت پذیرفتن این مسئولیت؛ گفت: به‌رحال پذیرفتن مسئولیت تبعاتی دارد و