

طراحی و استقرار فرآیند یکپارچه جذب هیأت علمی تعهدات قانونی مقطع Ph.D

نسترن ایزدی مود، غلامرضا معصومی، اظهر امید، زهره محمدی برتیانی*

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی / فروردین ۱۴۰۵ ۲۵ (۱۶): ۱۳۲ تا ۱۳۴

DOI: 10.48305/25.132

جذب اعضای هیأت علمی شایسته از عوامل کلیدی در تضمین کیفیت برون‌دادهای نظام آموزش عالی می‌آید و به‌ویژه در نظام سلامت، از اولویتهای حساس و راهبردی محسوب می‌شود. با وجود شمار بالای متقاضیان در فراخوان‌های جذب، این فرآیند همچنان با چالش‌های ساختاری متعددی مواجه است، که از آن جمله می‌توان به اعلام نیازهای صوری و پراکنده از سوی گروه‌های آموزشی، نبود استانداردهای یکسان برای سنجش صلاحیت‌های علمی، فقدان فرایندهای مکانیزه و حجم گسترده مستندات مورد نیاز اشاره کرد. از سوی دیگر، محدودیت در ظرفیت جذب نیرو، ضرورت تعیین اولویت میان رشته‌های مختلف و انتخاب شایسته‌ترین افراد را دوچندان می‌کند.

مطالعات گوناگون نیز نشان می‌دهد که فرآیند جذب هیأت علمی در دانشگاه‌ها با چالش‌های ساختاری، ابزاری و فرآیندی متعددی مواجه است. مطالعات انجام‌شده در ایران به مسائلی همچون نبود برنامه‌ریزی متمرکز، ضعف در استانداردسازی ارزیابی‌ها، طولانی بودن فرآیند جذب و کمبود مکانیزم‌های شفاف اشاره کرده‌اند (۳ تا ۱). در سطح بین‌الملل نیز بر بهره‌گیری از فناوری‌های نوین، عینی‌سازی شاخص‌های ارزیابی، کاهش سوگیری و استقرار نظام پایش مستمر به‌عنوان راهکارهای کلیدی تأکید شده است (۴ تا ۸).

انجام تعهدات قانونی، تکلیفی است که دانش‌آموختگان رشته‌های دانشگاهی مرتبط با نظام سلامت موظف به ایفای آن هستند و این مسیر، یکی از شیوه‌های تأمین اعضای هیأت علمی مورد نیاز دانشگاه‌ها نیز محسوب می‌شود. در همین راستا، با هدف تحقق عدالت و پاسخ‌گویی به نیازهای نظام سلامت، «چارچوبی یکپارچه» برای جذب و گزینش عادلانه‌ترین و شایسته‌ترین داوطلبان جهت انجام تعهدات قانونی فارغ‌التحصیلان Ph.D در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان طراحی و اجرا شد. در این چارچوب تلاش شد با تلفیق یافته‌های مستخرج از ادبیات موضوع، مدل عملیاتی مشتمل بر شش مرحله طراحی شود:

۱- تدوین چارچوب حاکمیتی با تأکید بر شفافیت، عدالت و تصویب آیین‌نامه متمرکز؛

۲- تحلیل وضعیت و نیازسنجی متمرکز به‌منظور مقابله با بی‌برنامگی؛

۳- پیاده‌سازی سامانه تحت وب برای بهینه‌سازی فرآیند؛

۴- استانداردسازی ارزیابی از طریق طراحی فرم‌های تخصصی و شاخص‌های عینی با هدف کاهش سوگیری و ارزیابی

* نویسنده مسؤؤل: زهره محمدی برتیانی (دانشجوی Ph.D)، گروه مدیریت و فناوری اطلاعات سلامت، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. z_mohamadi@sim.mui.ac.ir

دکتر نسترن ایزدی مود (دکترای تخصصی سم‌شناسی)، استاد، گروه آموزشی سم‌شناسی بالینی، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات سم‌شناسی بالینی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (izadi@med.mui.ac.ir)؛ دکتر غلامرضا معصومی (فلوشیپ بیوشیمی قلب)، استاد گروه بیوشیمی و مراقبت‌های ویژه، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران.

ایران. (masoumi@yahoo.com)؛ دکتر اظهر امید (دکترای تخصصی آموزش پزشکی)، دانشیار گروه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (athar.omid@gmail.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۹/۳۰، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۵/۲/۱

جامع صلاحیت‌ها؛

۵- اجرای یکپارچه و متمرکز فرآیند ارزیابی؛

۶- پایش و بهبود مستمر فرآیند از طریق نظرسنجی و دریافت بازخورد منظم از ذی‌نفعان.

این مطالعه طی هفت دوره فراخوان جذب هیأت علمی تعهدات قانونی مقطع Ph.D اجرا شد. اهم دستاوردهای حاصل از اجرای آن به شرح زیر می‌باشد:

- بازنگری و تصویب دستورالعمل نحوه گذراندن تعهدات قانونی فارغ‌التحصیلان دکتری تخصصی (Ph.D) در دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی اصفهان؛
- دریافت متمرکز اعلام نیاز از دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی بر مبنای جداول شاخص، به تفکیک نوع دانشکده (پزشکی، بالینی، داروسازی، دندان‌پزشکی، علوم پایه پزشکی و سایر دانشکده‌ها) و مراکز تحقیقاتی و تحلیل نظام‌مند نیازها؛
- طراحی سامانه ثبت و بارگذاری مستندات متقاضیان گذراندن تعهدات قانونی مقطع Ph.D؛
- ثبت‌نام و بارگذاری مستندات علمی ۳۱۷ متقاضی در سامانه طراحی شده طی هفت دوره فراخوان؛
- تدوین ۳۲۰ شاخص عینی برای ارزیابی صلاحیت‌های علمی - تخصصی به تفکیک گروه‌های آموزشی؛
- طراحی ۲۸ گویه برای سنجش مهارت تدریس به‌عنوان مهم‌ترین مهارت مورد نیاز عضو هیأت علمی آموزشی؛
- اجرای متمرکز ارزیابی مهارت زبان انگلیسی و توانمندی‌های نوین الکترونیک و بانک‌های اطلاعاتی؛
- بررسی و امتیازدهی متمرکز مستندات علمی متقاضیان توسط اعضای کارگروه‌های دارای ابلاغ رسمی؛
- ارزیابی و نظرسنجی مجزا از متقاضیان و ارزیابان در دو دوره اخیر فراخوان که نتایج آن نشان داد آخرین فراخوان در اغلب شاخص‌ها به‌ویژه در حوزه‌های «عدالت و برابری»، «مکانیزه‌سازی فرآیند ثبت‌نام و بارگذاری مستندات» و «ارزیابی صلاحیت‌های علمی داوطلبان» روند افزایشی داشته است. همچنین در شاخص‌های مرتبط با «اجرا، برنامه‌ریزی و زمان‌بندی»، سطح رضایت مطلوبی گزارش شد.

این تجربه نشان می‌دهد که با بهره‌گیری از فناوری‌های دیجیتال، استانداردهای فرآیندها و استقرار نظام نظارتی مستمر، می‌توان به سیستمی عادلانه، شفاف و کارآمد در جذب هیأت علمی دست یافت. این مدل می‌تواند به‌عنوان الگویی برای سایر دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور مورد استفاده قرار گیرد.

تشکر و قدردانی:

بدین‌وسیله از رؤسای دانشگاه، معاونان آموزشی و تحقیقات و فناوری، دبیران امور هیأت علمی، رؤسا و معاونان ذیربط دانشکده‌ها و مراکز تحقیقاتی، کارشناسان حوزه جذب امور هیأت علمی، کارشناسان معاونت تحقیقات و فناوری و دانشکده‌ها و سایر استادان و دست‌اندرکارانی که در برگزاری فراخوان‌های مربوط در سال‌های مورد بررسی به‌نحوی در اجرا و نظرخواهی مشارکت داشته‌اند، صمیمانه قدردانی می‌شود.

منابع

1. Ghiasi Nadushan S, Safar Navadeh M, Rabani Khah F. [A comparative study of faculty recruitment policies in top universities of the world and Iran]. *Journal of Medicine Spiritual Cultivation*. ۲۰۱۹; ۲۹(۲): ۱۰۴-۱۱۶. [Persian]
2. Mosaddegh H, Hosseini VS. [A Proposal of an Appropriate Process into the Faculty Employment in Public Universities of Iran's Ministry of Science, Research and Technology]. *Public Organizations Management*. 2016; 4(3): 63-84. [Persian]
3. Mossadegh H, Jafari Harandi R. [Analysis Applicants' Characteristics and Universities of Ministry of Science' Situation in Employment New Faculty Members]. *Educational Leadership Research Journal*. 2017; 3(11): 121-49. [Persian]
4. Yassa MA, Edinger AL. Diversifying faculty recruitment in biomedical sciences. *FASEB J*. 2023; 37(11): e23224.
5. Prakash C, Yadav R, Singh A, Aarti. An empirical investigation of the higher educational institutions' attractiveness as an employer. *South Asian Journal of Human Resources Management*. 2022; 9(1): 130-148.

6. Jensen AJ, Bombaci SP. Shaping scientists: How faculty values influence graduate student recruitment and diversity, equity, and inclusion. *BioScience*. 2024; 74(6): 369-182.
7. Acikgoz Y. Employee recruitment and job search: Towards a multi-level integration. *Human resource management review*. 2019; 29(1): 1-13.
8. Wu J, Cropps TA, Phillips CML, Boyle S, Pearson YE. Applicant qualifications and characteristics in STEM faculty hiring: an analysis of faculty and administrator perspectives. *International Journal of STEM Education*. 2023; 10(1): 741.