

بسمه تعالی

فرم ارسال خلاصه فرایند جشنواره آموزشی شهید مطهری - ۱۳۹۷

نام و نام خانوادگی درخواست کننده: **مظفر خزاعی** دانشکده محل خدمت: **پزشکی**

شماره تلفن همراه: ۰۹۱۸۳۳۸۰۸۳۵ شماره تلفن ثابت: ۰۸۳ - ۴۲۷۴۶۱۸

پست الکترونیک: mkhazaei1345@yahoo.com

عنوان فارسی:

تدوین و اجرای معیارهای انتخاب استاد ممتاز، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

عنوان انگلیسی:

Determine the Criteria for Selecting a Distinguished Professor, Kermanshah University of Medical Sciences

حیطه نوآوری:

■ ارزشیابی آموزشی (دانشجو، هیات علمی و برنامه)

نام همکاران و نوع و میزان مشارکت هر یک از ایشان در فعالیت مورد نظر را ذکر نمایید.

نام و نام خانوادگی	سمت در این فعالیت	درجه دانشگاهی	نوع همکاری	میزان مشارکت	امضاء
مظفر خزاعی	مجری و ارائه دهنده	استاد	صاحب فرایند	۸۰٪	
محمد رسول خزاعی	همکار	استادیار	همکار اجرایی	۲۰٪	

محل انجام فعالیت: دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه، دانشکده پزشکی، گروه: علوم تشریحی

مدت زمان اجرا: یک سال تاریخ پایان: دی ماه ۹۶

• **هدف کلی:** تعیین معیارهای انتخاب استاد ممتاز، دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

• **اهداف ویژه /اهداف اختصاصی:**

- تعیین معیارهای آموزشی انتخاب استاد ممتاز
- تعیین معیارهای پژوهشی انتخاب استاد ممتاز
- تعیین معیارهای فردی انتخاب استاد ممتاز
- تعیین معیارهای اجرایی انتخاب استاد ممتاز
- تعیین امتیاز نهایی انتخاب استاد ممتاز

بیان مسئله (ضرورت انجام و اهمیت اهداف انتخابی را ذکر کنید):

اساتید دانشگاه از ارکان اصلی و محوری نظام آموزشی هر کشور بوده و جایگاه و مرتبه علمی آنان از معیارهای مهم ارزشیابی دانشگاه ها و تعیین کننده کیفیت ارائه خدمات مختلف علمی و آموزشی دانشگاهی می باشد. به نحوی که هر چه مرتبه علمی اعضاء هیات علمی بالاتر باشد، رتبه دانشگاه نیز بالاتر و امکان توسعه کمی و کیفی دانشگاه در پذیرش دانشجویان دوره های تحصیلات تکمیلی، بیشتر می شود. ارتقاء مرتبه اعضاء هیات علمی، خصوصاً مرتبه استادی، فرآیندی پیچیده و چند عاملی و شامل کلیه فعالیت های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و فرهنگی فرد متقاضی در دو دوره حداقل ۴-۵ ساله (مجموعاً ده سال) است. آیین نامه ارتقاء نیز بر اساس سیاست های وزارتی هر چند سال یکبار دستخوش تغییرات و بازنگری می گردد(۱) که تا حدودی باعث سخت تر شدن فرآیند ارتقاء و تغییر در نحوه عملکرد اعضاء هیات علمی می شود.

به دلیل سختی های موجود، طولانی بودن روند اداری ارتقاء و درگیری اعضاء هیات علمی در امور مختلف آموزشی، درمانی و اجرایی و حضور در کمیته های مختلف و جلسات متعدد، اغلب افراد پس از مرتبه استادی، انگیزه لازم برای استمرار فعالیت های متنوع آموزشی- پژوهشی را از دست داده و بطور نسبی و محدود در این امور فعالیت می نمایند و تعداد زیادی از اساتید نیز جذب بخش خصوصی می شوند. همچنین مشغله های درمانی بیمارستانی، مطب و افزایش سن و گرفتاری های شخصی زندگی از عوامل کاهش فعالیت اساتید می باشد. به منظور حفظ انگیزه اساتید تمام و تداوم فعالیت های مختلف آموزشی-پژوهشی- درمانی آنها ایجاد شرایط لازم برای ایفای نقش هر چه بیشتر آنان در حیطه های فعالیت دانشگاهی ضروری به نظر می رسد

ظاهراً وزارتین بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و علوم، تحقیقات و فناوری تعیین معیارها و تدوین دستورالعمل انتخاب استاد ممتاز را به خود دانشگاه ها واگذار کرده و برنامه وزارتی برای پیشبرد این مهم ندارند. به همین دلیل

تعداد معدودی از دانشگاه های تپ ۱ علوم پزشکی و سطح ۱ وزارت علوم، دارای دستورالعمل انتخاب استاد ممتاز بوده و تاکنون تعداد بسیار اندکی، استاد ممتاز انتخاب شده اند. در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، دانشگاه های علوم پزشکی تهران، تبریز، کرمان و شهید بهشتی دارای این دستورالعمل بوده و تاکنون تعداد ۱۷ نفر استاد ممتاز مشخص شده است (۲) که اکثراً از دانشگاه علوم پزشکی تهران می باشند.

سابقه تدوین دستورالعمل انتخاب استاد ممتاز به حدود دو دهه قبل مربوط است. در دانشگاه تهران (۳) و دانشگاه علوم پزشکی تهران (۴) به سال ۱۳۸۵ و در دانشگاه شیراز (۵) به سال ۱۳۸۸ بر می گردد. در حالیکه مصوبه دانشگاه علوم پزشکی کرمان (۶) مربوط به سال ۱۳۹۲ است. بررسی جامع آیین نامه ها و دستورالعمل های انتخاب استاد ممتاز موجود نشان دهنده موارد مشترک فراوانی بین آن ها است هرچند وزن برخی از موارد در دانشگاه های مختلف، تفاوت قابل توجهی داشته و در برخی مصوبات نیز نقائص قابل توجهی به چشم می خورد. برخی دانشگاه ها به حیطه پژوهشی توجه بسیار زیادی داشته و امتیازات فراوانی به آن داده اند (۷) در حالیکه برخی دیگر تمرکز فراوانی بر معیار های فرهنگی و حیطه شخصی داشته (۶) و برخی نیز به کسب جوایز آموزشی و پژوهشی اهمیت (۴) فراوانی داده اند. از طرفی بیم آن وجود دارد که اعمال سلیقه های شخصی در تدوین دستورالعمل انتخاب استاد ممتاز در دانشگاه های کم سابقه تر باعث بروز مشکلاتی شود لذا هدف از انجام فرایند حاضر تعیین معیارها و تدوین پیش نویس دستورالعمل انتخاب "استاد ممتاز" بر اساس آیین نامه ارتقاء مرتبه اعضاء هیات علمی وزرات بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و سیاست های جاری وزراتی و توجه به اسناد بالا دستی مرتبط با توسعه علمی کشور می باشد.

مرور تجربیات و شواهد خارجی (با ذکر رفرنس):

دانشگاه های خارج از کشور از سال های قبل به اهمیت موضوع پی برده و بطور مستقل از یکدیگر به تعیین معیارها و دستورالعمل اجرایی انتخاب استاد برجسته (Distinguished Professor) پرداخته اند. در انتخاب اساتید برجسته و ممتاز در دانشگاه های خارج از کشور، معیارهای متعدد و متنوعی وجود دارد. علی رغم استقلال دانشگاه ها و مراکز آموزشی عالی خارج از کشور، اشتراک اصلی آن ها توجه به نقش بارز و بین المللی اساتید در حیطه آموزش و پژوهش و داشتن دستاورد مهم علمی، حضور فعال و استمرار در عرصه های آموزشی است. در دانشگاه Utah معیارهای: تعهد کاری و سابقه خدمات برجسته در زمینه آموزش و یادگیری افراد تحت آموزش، داشتن کار تحقیقاتی به ثبت رسیده (یا ثبت اختراع)، تعیین شده است. همچنین داشتن ۸ سال سابقه فعالیت مستمر در همین دانشگاه، عضویت در بوردر رشته مربوطه، داشتن جوایز از آکادمی های علمی و چاپ مقالات در مجلات با رتبه تک رقمی و مقالات با citation بالا مطرح شده است (۸).

معیار های انتخاب اساتید برجسته در دانشگاه **میلواکی** شامل داشتن سوابق برجسته علمی و مطرح بودن در سطح بین المللی، اثر گذاری علمی در پیشرفت و ارتقای تحصیلات تکمیلی و اجرای برنامه های تدریس و تحقیق در داخل و خارج دانشگاه در نظر گرفته شده است (۹). در دانشگاه **اوتوا** معیار های انتخاب اساتید برجسته، داشتن دستاوردهای علمی بارز در یک حوزه خاص از دانش، داشتن رکورد جامع آموزشی و داشتن نقش سفیر علمی در جنبه های مختلف شغلی مطرح شده است (۱۰). در دانشگاه فلوریدا (A & M) مسئولیت پذیری تحصیلی، فعالیت علمی، داشتن تداوم حرفه ای و سطح علمی برجسته، حداقل پنج سال فعالیت علمی مستمر در زمینه تحقیق، تدریس و فعالیت های کارآفرین و مسئولیت پذیری آکادمیک و دیسپلین علمی بالا مطرح شده است. همچنین دریافت جوایز بین المللی و ملی، تدریس موفق و تربیت دانشجویان و محققین توانمند نیز مد نظر قرار گرفته است (۱۱). در یک دانشگاه در فنلاند، داشتن درجه دکتری (Ph.D) و تحقیقات ارزشمند علمی و مشارکت در همکاری بین المللی در زمینه تحقیقات خود، توانائی نظارت بر پایان نامه های کارشناسی ارشد و مهارت های رهبری علمی مثلا مدیریت دانشکده، گروه های تحقیقاتی مطرح شده است (۱۲).

مرور تجربیات و شواهد داخلی (در این بخش سوابق اجرایی این نوآوری در دانشگاه و کشور به طور کامل ذکر و رفرانس ذکر شود):

وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تعیین معیارها و تدوین دستورالعمل انتخاب استاد ممتاز را به خود دانشگاه ها واگذار کرده و. به همین دلیل تعداد معدودی از دانشگاه های تیپ ۱ علوم پزشکی و سطح ۱ وزارت علوم دارای دستورالعمل انتخاب استاد ممتاز هستند. در وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی، دانشگاه های علوم پزشکی تهران، تبریز، کرمان و شهید بهشتی دارای این دستورالعمل می باشند سابقه تدوین دستورالعمل انتخاب استاد ممتاز به حدود دو دهه قبل مربوط است. بطور مثال در دانشگاه تهران (۳) و دانشگاه علوم پزشکی تهران (۴) به سال ۱۳۸۵ و در دانشگاه شیراز (۵) به سال ۱۳۸۸ بر می گردد. در حالیکه مصوبه دانشگاه علوم پزشکی کرمان (۶) مربوط به سال ۱۳۹۲ است. علی رغم معرفی اساتید ممتاز در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، در سایت این دانشگاه دستورالعمل مربوطه شناسایی نشد. بررسی جامع آیین نامه ها و دستورالعمل های انتخاب استاد ممتاز موجود نشان دهنده موارد مشترک فراوانی بین آن ها است هرچند وزن برخی از موارد در دانشگاه های مختلف، تفاوت قابل توجهی داشته و در برخی مصوبات نیز نقائص قابل توجهی به چشم می خورد.

شرح مختصری از فعالیت صورت گرفته را بنویسید

با کلید واژه های "استاد ممتاز" ، Distinguished Professor یا "استاد برتر" با "آیین نامه" و "دستورالعمل"، جستجوی اینترنتی انجام و کلیه فایل های موجود و مرتبط تهیه در چند دسته (مصوبات دانشگاهی،

مقالات و اظهار نظر ها و مصاحبه های مقامات دانشگاهی) قرار گرفت. آیین نامه ها مطالعه و بررسی گردید و در ابتداء نکات مورد نظر هر کدام استخراج و سپس با مقایسه آن ها، موارد اصلی و محوری تعیین گردید. سپس زیر گروه های هر ماده تعیین و نهایتاً وزن هر مورد مشخص گردید. در تعیین مواد اصلی و زیر گروه ها، آخرین آیین نامه ارتقاء اعضاء هیات علمی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی (۱) و دستورالعمل جشنواره رازی (۱۳) نیز مد نظر قرار داشت. پیش نویس تهیه شده در اختیار سه نفر استاد تمام از اعضاء هیات ممیزه دانشگاه قرار گرفته و نظرات و پیشنهادات هر کدام مجدداً مورد توجه قرار گرفت و در صورت نداشتن تعارض با سایر بندها و آیین نامه، اعمال گردید. دستورالعمل نهایی تهیه شده در پیوست همین مجموعه ارائه شده است. این دستورالعمل به صورت رسمی در اختیار معاون آموزشی دانشگاه قرار گرفت.

پس از نقد و بررسی اولیه در شورای آموزشی دانشگاه و جلسات معاونت آموزشی، مقرر گردید که الف) در ارتباط با اساتید تمام وقت جغرافیایی و تمام وقت، ضریب متفاوتی اعمال گردد و ب) در ارتباط با اساتید دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه که تیپ ۲ می باشد شرایط انتخاب استاد ممتاز با دانشگاه های تیپ ۱ متفاوت باشد. سپس از طریق این معاونت به حوزه پژوهش ارسال و در کمیته منتخبی از اساتید تمام دانشگاه و نمایندگان معاون آموزشی و پژوهشی در چند جلسه کاری مورد نقد و بررسی مجدد قرار گرفت و تغییرات جدید پیشنهاد و اعمال گردید. این دستورالعمل به صورت پایلوت برای همه اساتید تمام شاغل و حتی بطور آزمایشی برای اساتید تمام بازنشسته اجراء گردید.

شیوه های تعامل با محیط که در آن فعالیت نوآورانه به محیط معرفی شده و یا مورد نقد قرار گرفته را ذکر کنید.

دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه فاقد آیین نامه و دستورالعمل "استاد ممتازی" بوده و با تصویب نهایی این دستورالعمل می توان نقص مرتبط با این مهم را پوشش داد. همچنین در صورت نیاز سایر دانشگاه های کلان منطقه و حتی کشور، می تواند به طور کامل و یا با تغییرات اندک به کار گرفته شود

نتایج حاصل از این فعالیت و این که فعالیت ارائه شده چگونه موفق شده است به اهداف خود دست یابد را بنویسید.

با توجه به فقدان اولیه دستورالعمل انتخاب "استاد ممتاز"، این آیین نامه میتواند در ارتقاء سطح علمی دانشگاه و افزایش هر چه بیشتر مشارکت و انگیزه اساتید تمام موثر باشد و راه را برای تداوم فعالیت هر چه بیشتر علمی آموزشی و پژوهشی محیا سازد.

نتایج حاصل از این فعالیت و این که فعالیت ارائه شده چگونه موفق شده است به اهداف خود دست یابد را بنویسید.

با توجه به اجرای پایلوت برای همه اساتید تمام شاغل و حتی اساتید تمام بازنشسته، مشخص گردید که در مقطع حاضر هیچکدام از این اساتید موفق به کسب امتیازات لازم از این فرآیند اجرایی نشدند اما انتظار می رود که در طی سال آینده یکی از آن ها، موفق به کسب امتیازات لازم گردد.

یافته ها

در بین معیار های متعدد و مختلفی که در آیین نامه ها و دستورالعمل های دانشگاه های علوم پزشکی و غیر پزشکی جهت مرتبه استاد ممتازی در نظر گرفته شده است، موارد ذیل انتخاب و بررسی می شوند:

۱- **سنوات خدمت:** منظور مدت زمان توقف در مرتبه استادی است که از ۸ سال (د.ع.پ. کرمان) تا ۱۰ سال (د.ع.پ. تبریز) و ۱۵ سال (د.ع.پ. تهران) متغیر است. با توجه به طرح "تمام وقتی جغرافیایی" در دانشگاه های علوم پزشکی، دو مورد مهم به نظر می رسد (بند شرطی):

الف: داشتن حداقل بیست سال سابقه هیات علمی تمام وقت (جغرافیایی) در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی

ب: توقف حداقل ۵-۸ سال تمام به صورت عضو هیات علمی تمام وقت جغرافیایی از زمان استاد تمامی.

در صورتیکه در سنوات خدمتی پس از استادی عضو هیات علمی تمام وقت (نه تمام وقت جغرافیایی) باشد حداقل توقف به ۸ الی ۱۰ سال بر اساس تیپ دانشگاه تغییر می یابد.

۲- **شئون استادی و خصوصیات فردی:** رعایت شئون استادی، تعامل سازنده در محل کار، حسن خلق و نداشتن هر گونه محکومیت و تخلف در دانشگاه و مراجع قانونی خارج از دانشگاه مد نظر تمام آیین نامه ای موجود در دانشگاه های علوم پزشکی است که ضروری است تا به عنوان یکی از بند های شرطی مد نظر باشد.

۳- **حیطه آموزش:** در حیطه آموزش، استمرار اساتید در تدریس (از دو وجه کمی و کیفی) و ارائه پایان نامه های تحصیلات تکمیلی (Ph.D) و کارشناسی ارشد) در تمام موارد مد نظر بوده است. هر چند در تعداد و نحوه محاسبه امتیازات در دانشگاه های مختلف، اختلافاتی وجود دارد. همچنین مواردی همچون اخذ جوایز آموزشی، تاسیس دوره های Ph.D، کارشناسی ارشد و فلوشیپ، عضویت در هیات های ممتحنه و ارزشیابی وزارتی و انتخاب شدن به عنوان استاد نمونه کشوری نیز مطرح شده اند. نکات مهم حیطه آموزش عبارتند از:

الف- تدریس حداقل ۳-۶ واحد درسی در دوره های تحصیلات تکمیلی (Ph.D و کارشناسی ارشد) و در صورت کافی نبودن این رشته ها در دانشگاه، تدریس در دوره دکتری عمومی (نه دوره های کارشناسی) قابل محاسبه است (بند شرطی).

راهنمایی پایان نامه نیز از موارد مهم و مورد توافق تمامی آیین نامه هاست ولی از نظر تعداد پایان نامه Ph.D و کارشناسی ارشد اختلاف نظر وجود دارد. با توجه به فقدان یا کمبود دوره های Ph.D در بسیاری از دانشگاه های تپ ۲ و ۳ پیش بینی جایگزینی مناسب با پایان نامه های رزیدنتی و یا کارشناسی ارشد ضروری به نظر می رسد (بند شرطی).

ب- راهنمایی حداقل بیست پایان نامه تحصیلات تکمیلی: Ph.D و کارشناسی ارشد که در دانشگاه های تپ ۱، ۲ و ۳ حداقل ۶، ۴ و ۲ مورد آن مربوط به دوره Ph.D بوده و هر دو پایان نامه رزیدنتی معادل ۱ پایان نامه ارشد تا سقف ۳ مورد قابل جایگزینی است (بند شرطی).

۴- **حیطه پژوهش:** در این حیطه مواردی همچون ایندکس h (h index) و ارجاعات (citation)، ضریب تاثیر مقالات (IF)، تعداد مقالات اصیل و مروری، کیفیت مجلاتی که مقالات را چاپ کرده اند (ISI, Pubmed, Scopus)، Q1 بودن مجلات، مرجعیت علمی (نویسنده مسئول) چاپ کتب (خصوصاً مرجع ملی و کشوری) و کسب جوایز پژوهشی از جشنواره های کشوری (رازی و خوارزمی) و بین المللی، تاسیس مرکز تحقیقات و ثبت پتنت بین المللی مد نظر قرار گرفته است. مهمترین موارد حیطه پژوهشی (بندهای شرطی) عبارتند از:

الف- h index: در تمام آیین نامه ها مطرح و از ۱۰ تا ۱۵ مطرح شده است. با توجه به آیین نامه ارتقاء اعضا هیات علمی که جهت مرتبه استادی h index معادل ۶ را ضروری دانسته و حداقل مدت توقف پیش بینی شده ۵ سال در این نوشتار، h index معادل ۱۰ مناسب به نظر می رسد هر چند ضروری است تا به ازاء هر سال افزایش توقف در مرتبه استادی، ۲ نمره به آن اضافه شود (مثلاً برای فردی که ۷ سال از استادی آن گذشته است، h index معادل ۱۴ ضروری است) (بند شرطی). همچنین می توان به ازاء هر نمره مازاد بر h index محاسبه شده در زمان بررسی پرونده فرد، نمره ای به امتیازات فرد اضافه کرد. در دیدگاه دیگر می توان حداقل h index را برای دانشگاه های تپ ۱، ۲ و ۳ به ترتیب ۱۵، ۱۲ و ۱۰ در نظر گرفت.

ب- ارجاعات (citation): در دانشگاه های وزارت علوم و تحقیقات و فناوری به ارجاعات بهای کمتری داده شده و ۵۰ تا ۱۰۰ مورد بر حسب رشته (علوم انسانی و تجربی) در نظر گرفته شده است در حالیکه در دانشگاه های

علوم پزشکی از ۱۰۰ (د.ع.پ. تهران) تا ۵۰۰ (د.ع.پ. تبریز و کرمان) مورد مطرح شده است. با توجه به اهمیت ارجاعات در سیاست های جاری وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی و نقش آن در تعیین جایگاه علمی بین المللی کشور داشتن حداقل ۵۰۰، ۴۰۰ و ۳۰۰ مورد ارجاع به ترتیب برای دانشگاه های تیپ ۱، ۲ و ۳ ضروری به نظر می رسد و اضافه شدن ۵۰ مورد به ازاء هر سال توقف مازاد بر ۵ سال پس از استادی پیشنهاد می گردد (بند شرطی).

ج- تعداد و کیفیت مقالات: داشتن حداقل ۱۵ مقاله اصیل و مروری (۱۰ و ۵) از نوع ISI مرتبط با رشته و زمینه کاری و تحقیقاتی که نویسنده اول یا مسئول بوده و جمع ضریب تاثیر آن ها (IF) بالاتر از ۲۵ بوده یا حداقل ۵ مقاله با ضریب تاثیر بالاتر از ۲ داشته باشند. همچنین جمع IF کلیه مقالات سنوات علمی متقاضی، بالاتر از ۵۰ بوده و فقط مقالات (ISI, Pubmed, Scopus)، امتیاز دهی شوند و تعداد کل مقالات فرد حداقل به ۵۰ عدد برسد.

۴- **امور درمانی:** استمرار در آموزش بالینی و انجام امور درمانی در آیین نامه های موجود، بسیار کم مورد توجه قرار گرفته است. به نظر می رسد که توجه به اموری نظیر حسن شهرت در امور درمانی در بیمارستان های دولتی، آموزش رزیدنتی و تربیت فلوشیپ، باقی ماندن در طرح تمام وقت جغرافیایی و ابداع روش های درمانی جدید می تواند مد نظر قرار گیرد.

۵- **امور اجرایی:** انجام امور اجرایی در انتخاب اساتید ممتاز از کمترین اهمیت برخوردار بوده ولی در نظر گرفتن سردبیری مجلات معتبر علمی، عضویت در شورا های سیاست گذاری آموزشی و پژوهشی وزارت و دانشگاهی (شورای آموزشی و پژوهشی دانشگاه) و هیات ممیزه دانشگاه می تواند مطرح و مد نظر قرار گیرد.

۶- امتیاز نهایی

امتیاز نهایی در نظر گرفته شده در دستورالعمل های موجود دانشگاه ها با لحاظ کردن بند های شرطی از کسب حداقل ۲۵۰ امتیاز (د.ع.پ. تبریز) تا ۳۰۰ امتیاز (د.ع.پ. تهران) بر اساس آیین نامه ارتقاء متغیر است. همچنین به ازاء هر سال توقف مازد بر ۵ سال، ۵۰ امتیاز (بر اساس تیپ دانشگاه) به امتیاز نهایی اضافه می گردد.

بحث و نتیجه گیری

هرچند بررسی و مقایسه آیین نامه ها و دستورالعمل های انتخاب استاد ممتاز، نشان دهنده موارد مشترک فراوانی بین آن ها است اما در برخی از موارد، تفاوت قابل توجهی بین آن ها وجود داشته و گاهی نقائص آشکاری دیده

می شود. برخی دانشگاه ها به حیطه پژوهشی توجه بسیار زیادی داشته و امتیازات فراوانی به آن داده اند در حالیکه برخی دیگر تمرکز فراوانی بر حیطه شخصی و معیار های فرهنگی داشته و برخی نیز به کسب جوایز آموزشی و پژوهشی اهمیت فراوانی داده اند. باید توجه داشت که "استاد ممتاز" فراتر از انتخاب استاد نمونه یا پژوهشگر نمونه (منتخبین جشنواره های رازی و خوارزمی) است و به نحوی در بر گیرنده نقش مهم و برجسته آموزشی و پژوهشی و حسن شهرت و شخصیت علمی فرد متقاضی است و علاوه بر انجام و تایید علمی مستندات توسط کمیته های تخصصی هیات ممیزه، می بایست نهایتاً در شواری ویژه استاد ممتازی شامل: رئیس دانشگاه، معاونین آموزشی و پژوهشی، چند نفر از اساتید تمام برجسته دانشگاه که توسط هیات ممیزه انتخاب و معرفی می شوند و حداقل یک نفر هم رشته فرد متقاضی یا نزدیک به آن باشد) و حداقل یک مورد از اساتید خارج از دانشگاه که توسط وزارت معرفی شده باشند، صورت گیرد. در پایان یادآوری می شود که ایجاد موارد متعدد امتیاز دهی از جمله داوری طرح ها و پروپوزال های تحقیقاتی و یا داوری کتب و یا خلاصه مقالات پوستر و حتی شرکت در کارگاه های آموزشی داخلی (غیر بین المللی) در شان و جایگاه این موضوع قرار نمی گیرد.

شیوه های تعامل با محیط که در آن فعالیت نوآورانه به محیط معرفی شده و یا مورد نقد قرار گرفته را ذکر کنید.

دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه فاقد این نام و دستورالعمل "استاد ممتازی" بوده و با تصویب نهایی این دستورالعمل می توان نقص مرتبط با این مهم را پوشش داد. همچنین در صورت نیاز سایر دانشگاه های کلان منطقه و حتی کشور، می تواند به طور کامل و یا با تغییرات اندک به کار گرفته شود

نتایج حاصل از این فعالیت و این که فعالیت ارائه شده چگونه موفق شده است به اهداف خود دست یابد را بنویسید.

با توجه به فقدان اولیه دستورالعمل انتخاب "استاد ممتاز"، این آیین نامه میتواند در ارتقاء سطح علمی دانشگاه و افزایش هر چه بیشتر مشارکت و انگیزه اساتید تمام موثر باشد و راه را برای تداوم انگیزه آنان و فعالیت بش از پیش آنان فراهم سازد. این دستورالعمل به صورت پایلوت برای همه اساتید تمام شاغل و حتی بطور آزمایشی برای اساتید تمام بازنشسته اجراء گردید که هیچکدام موفق به کسب امتیازات لازم نشدند اما انتظار می رود که در طی سال آینده یکی از آن ها، موفق به کسب امتیازات لازم گردد.

سطح نوآوری

*در سطح دانشگاه برای اولین بار صورت گرفته است.

منابع

۱- آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی موسسه ها آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیر دولتی.
مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی ، ۹۴/۱۲/۱۸

http://sccr.ir/UserFiles93/entesharat/MATN_opt.pdf

۲- معاونت تحقیقات و فناوری وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی ۱۳۹۶. www.hbi.ir

۳- آیین نامه انتخاب استاد ممتاز دانشگاه تهران <https://egufa.ut.ac.ir/>

۴- دستورالعمل نحوه انتخاب استاد ممتاز دانشگاه علوم پزشکی تهران. مصوب هیات امنای دانشگاه علوم پزشکی تهران، ۸۵/۱۲/۲۲

http://education.tums.ac.ir/IPPWebV1C037/CuteEditorImageGallary/site1_education1_13/ostad.pdf

۵- دستورالعمل نحوه انتخاب استادان ممتاز. دانشگاه شیراز. مصوب هیات امنای دانشگاه ۸۸/۲/۱۰
<http://shirazu.ac.ir/node/974>

۶- آیین نامه احراز درجه استاد ممتازی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان. مصوب هیات امنای دانشگاه علوم پزشکی کرمان، ۹۲/۴/۵

<http://vce.kmu.ac.ir/Images/UserUpload/Document/VCE/momaeze.pdf>

۷- آیین نامه نحوه ی انتخاب استاد ممتاز دانشگاه علوم پزشکی تبریز. مصوب هیات امنای دانشگاه علوم پزشکی تبریز،

<http://medfac.tbzmed.ac.ir/uploads/3/CMS/user/file/10/moavenate%20heyate%20elmi/aen%20nameh/momtaz.pdf>

8- Distinguished Professors. <https://academic-affairs.utah.edu/awards-nominations/> distinguished-professor.

9- Recommendation of the University Committee Distinguished Professors for Development of Policies and Procedures Governing the Selection and Roles and Responsibilities of UW Milwaukee Distinguished Professors.
<https://www4.uwm.edu/secu/docs/faculty/2885.pdf>

10- Distinguished University Professor. <https://www.uottawa.ca/vice-president-academic/faculty-affairs/prizes/distinguished-university-professor>

11- Guideline for selection distinguished university professor *personnel*.
ifas.ufl.edu/TPSP/Distinguished-Professor-guidelines-Final-022514.docx

12-[http://www.uef.fi/documents/464154/1021719/ En+Philosophical+Faculty+Guidelines+Committees+for+Professorial+Positions.pdf/189d2917-728f-4e8f-924a-4d402fb2e172](http://www.uef.fi/documents/464154/1021719/En+Philosophical+Faculty+Guidelines+Committees+for+Professorial+Positions.pdf/189d2917-728f-4e8f-924a-4d402fb2e172)

۱۳- دستورالعمل جشنواره تحقیقاتی علوم پزشکی رازی. معاونت پژوهشی وزارت بهداشت درمان و آموزش

پزشکی ۱۳۹۶