

بسمه تعالی

وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی کشور



دانشگاه علوم پزشکی و
خدمات بهداشتی درمانی استان اردبیل

پرسشنامه طرح تحقیقاتی

نام و نام خانوادگی مجری اصلی طرح دکتر حسن عدالتخواه (هماهنگ کننده پروژه تیم اعتلای
اخلاق حرفه ای دانشگاه)

سازمان متبوع : معاونت آموزشی دانشگاه

عنوان طرح : اعتلای اخلاق حرفه ای در اعضای هیئت علمی و دانشجویان

تاریخ تصویب کلیات :

تاریخ تصویب نهایی :

نشانی: اردبیل خیابان دانشگاه، بالاتر از دریاچه شورابیل- دانشگاه علوم پزشکی اردبیل معاونت آموزشی پژوهشی

تلفن 55100523 داخلی 227 - دورنویس 5512014

<http://www.arums.ac.ir/tashkilat/pajoohesh/index.html>

email: pajoohesh@arums.ac.ir

پرسشنامه طرح تحقیقاتی

قسمت اول، اطلاعات مربوط به مجریین طرح و همکاران

1-1: نام و نام خانوادگی مجری اصلی طرح : دکتر حسن عدالتخواه (هماهنگ کننده پروژه ت ب مع اعتلای اخلاق حرفه ای دانشگاه)

1-2: نشانی :

تلفن: 04533248555

محل کار: بیمارستان امام خمینی

تلفن:

منزل :

1-3: شغل و سمت فعلی مجری اصلی طرح :

1-4: محل اجرای طرح :معاونت آموزشی دانشگاه

1-5: مشخصات مجری اصلی (آخرین مدرک تحصیلی)

سال دریافت	کشور	دانشگاه	درجه علمی	رشته تحصیلی و تخصصی	درجه تحصیلی
1377	ایران	علوم پزشکی اردبیل	دانشیار	پوست و مو	دکترای تخصصی

1-6: مشخصات سایر مجریان

امضاء	نوع همکاری	درجه علمی	شغل	نام و نام خانوادگی
	همکار اصلی	دانشیار	هیات علمی	شهرام حبیب زاده
	دانشگاه فرهنگیان	استادیار	هیات علمی	اقای دکتر عبدالهی
	حوزه علمیه اردبیل	استادیار	هیات علمی	حاج اقا نوروزی
	حوزه علمیه اردبیل	استادیار	هیات علمی	حاج اقا معاضدی
				اقای عالی زاده
	همکار اصلی	دانشیار	ه طت علمی	عباس نقی زاده
	همکار اصلی	دانشیار	ه طت علمی	علی محمدیان
	همکار اصلی	استادیار	هیات علمی	ندیر محمدی
	همکار اصلی	استادیار	هیات علمی	زهرا تذکری
	همکار اصلی	استادیار	هیات علمی	معصومه رستم نژاد
	همکار اصلی	استادیار	هیات علمی	دکتر حسن پور
	همکار اصلی	دانشیار	هیات علمی	سعید صادقیه اهری

1-7: مشخصات همکاران اصلی

امضاء	نوع همکاری	درجه علمی	شغل	نام و نام خانوادگی
	منشی	کارشناس ارشد	کارشناس edc	خانم رهبر

1-8: فهرست پژوهشهای قبلی و مقالات منتشر شده مجری اصلی طرح

قسمت دوم - اطلاعات مربوط به طرح پژوهشی

2-1: عنوان طرح پژوهشی

الف - عنوان به فارسی: *اعتلای اخلاق حرفه ای در اعضای هیئت علمی و دانشجویان*

ب - عنوان به زبان انگلیسی: *Promoting professional ethics in the faculty and students*

2-2: بیان مسأله: دین اسلام که هدف و غایت بعثت و نبوت را در اتمام و اکمال مکارم اخلاق عنوان نموده است (ائی بعثت لاتمم مکارم الاخلاق) توجهی عمیق و دیدگاهی وسیع نسبت به مسئله اخلاق به طور عام و رعایت اصول اخلاقی در امور حرفه ای نظیر مشاغلی که با امور پزشکی و سلامت مردم مرتبط هستند را بطور خاص دارد. علم پزشکی، طبابت جسم انسان را و علم اخلاق طبابت روح آدمی به عهده دارد. از آن جهت آشنایی خدمتگذاران بخش سلامت آبا حوزه علم اخلاق پزشکی ضروری است

اخلاق حرفه ای اصول اخلاق در معنای خاص حرفه ای را بیان می کند. بنابراین ابتدا باید اخلاق را شناخت و سپس با توجه به شرایط و فضای هر حرفه، اخلاق حرفه ای ویژه آن حرفه را تبیین کرد. فردی که آداب اخلاقی را رعایت می کند خواسته های خود را به نفع دیگران تعدیل می کند و با تقویت و پرورش ابعاد معنوی همواره در راه خدمت به هموعان اقدام می نماید. رعایت شئون اخلاقی در محیط کار و نزد مراجعین یکی از مهمترین اصول هر حرفه و شغل است. حرفه پزشکی نیز نه تنها از این قاعده مستثنی نیست، بلکه پزشک به جهت سروکار داشتن با سلامت جسم و روان افراد می بایست بیش از هر کس مراعات اخلاق حرفه خود را نموده و شأن و جایگاه ویژه آن را در میان مردم حفظ نماید. قواعد و قوانین اخلاقی و رفتاری را که باید افراد در حین انجام فعالیت های شغلی رعایت نمایند اصطلاحاً اخلاق حرفه ای می گویند.

سازمان به عنوان شخصیت حقوقی در حیات سازمانی خود با مسائل اخلاقی فراوانی مواجه است. دغدغه های اخلاقی در زندگی شغلی غالباً در مقام تصمیم گیری بروز می کند و فرد خود را اخلاقاً با تکلیف می یابد و از خود می پرسد تکلیف اخلاقی من چیست، به عبارت دیگر، مسئله در اخلاق حرفه ای با تکلیفی اخلاقی است: نمی دانیم چه باید بکنیم یا نمی دانیم به آنچه باید انجام دهیم چگونه برسیم. به عنوان نمونه: سازمان در مورد تعادل کار و خانواده چه تکلیفی دارد؟ سازمان تا چه مجاز است مدیران و کارکنان را به فداکردن اهداف مطلوب زندگی خود برای کامیابی شغلی سوق دهد. سازمان در نظارت بر کارکنان تا کجا مجاز است؟ حریم شخصی افراد کجاست؟ مرز تبلیغ اخلاقی و غیر اخلاقی چیست؟ هدیه دادن به مدیران در مناسبت ها توسط افراد حقیقی و سازمان ها چه حکمی دارد؟ آیا استخدام بدون فراخوان ملی اخلاقی است؟ افشاکاری افراد خلافاً کارهای خلاف در سازمان مثل داشتن دو دفتر مالیاتی و گریز از مالیات چه حکمی دارد؟ آیا مأمور معذور است یا مسئول؟ آیا تعدیل نیروی انسانی اخلاقی است؟ تکلیف اخلاقی سازمان در برخورد با خطای مدیران چیست؟ آیا تقسیم بندی مشتری به vip, ip, و اخلاقی است و دهها مسئله و مورد مشابه.

این مسائل متعلق به توصیف واقعیت ها و حوادث یا تبیین پدیده ها و رفتارها نیستند. موضوع مسائل اخلاقی، اشیاء و افراد نیستند بلکه اقدام ها و رفتارهای ارتباطی، یعنی رفتار ارتباطی افراد است: فرد در شغل و خود سازمان: هر دو با خود یا با محیط.

مسائل اخلاقی سازمان ویژگی هایی دارد. آنها بسیار فراگیر هستند و همه ابعاد سازمان را شامل می شوند. در پس هر اقدام و در پی هر تصمیم مدیریتی و هر فعالیت سازمانی، انبوهی از مسائل اخلاقی را می توان رصد کرد زیرا با حقوق افراد گوناگون چون مشتریان، کارکنان و کلیه ذی نفعان ارتباط دارد. بستر مسائل اخلاقی ریشه در خارج از سازمان دارد و زمینه های تربیتی، خانوادگی، فرهنگ اجتماعی، میراث تاریخی، نهادهای دینی و... در آن نقش دارند. بدین جهت است که سنخ این مسائل در جوامع و کشورهای متفاوت است. اگر در شرکت های آمریکایی مسائل اخلاقی در اطراف مواد مخدر و الکل، دزدی کارکنان از شرکت، تعارض در علائق، مباحث کنترل کیفیت، تبعیض در استخدام و ترفیع، سوء استفاده از حساب های شرکت، اخراج کارکنان و مانند آن می چرخد، در سازمان های ما کم کاری، قانون گریزی، مالیات گریزی، افت وفاداری سازمانی، شایسته گریزی، زیرآب زنی و حسدورزی از مسائل عملاً اخلاقی است.

اثرات مسائل و تصمیم های اخلاقی ماندگار و پایدار است و مثل موجود زنده سالها سازمان را تحت تاثیر قرار می دهد. تاثیرات عدم شایسته سالاری در استخدام هیات علمی، و انتخاب مدیران نامناسب به یکی دو سال ختم نمی شود. این تاثیرات در بیشتر موارد اثرات فراسازمانی دارند و به زیان اجتماع منجر می شوند! با چالپوسی و زیرآب زنی و نفاق خود را جا بزنی و رشد کن! در حالی که هر رفتار غیر اخلاقی مانند سوراخی که موش در انبار گندمی ایجاد می کند، اثر اعمال انسان و سازمان را می سوزاند:

مسائل اخلاقی به دلیل پیچیدگی، از جایگزین های مختلف برخوردارند و تلفی پاسخ صریح و دوگانه خیر یا آری از آنها بن بست موهوم است که غالباً نیز عامل سوق افراد به انتخاب قاعده دفع افسد به فاسد و اقدام غیر اخلاقی می گردد. در حالی که یک انتخاب اخلاقی صرفاً گزینش یک طرف و فرو نهادن طرف دیگر نیست بلکه فرو نهادن مولفه های فراوان دیگر است که آثار و تبعات به هم تنیده ای دارد و اصولاً تشخیص و حل آن بسیار مشکل است و نیاز به مراجعه به متخصصان فن اخلاق حرفه ای در سازمان دارد

افاق مسعود بینش در مقاله خود توضیح میدهد ملاک ها و ترازوهای مختلفی در نظام های اخلاقی برای ارزش داوری وجود دارد. این ملاکها، ملاک نهایی اخلاق است یعنی چیزی که خوب بودن آن محتاج به امر فراتر از خود نیست. در اخلاقی بودن هر اقدام می توان "چرا" مطرح کرد و به صورت زنجیره استدلال خواهی به ملاک نهایی رسید. ملاک نهایی معنابخش همه اقدامهای اخلاقی است و خود محتاج معنا نیست. آرمان اخلاقی، نظام اخلاقی را بنیان می نهد. قدیمی ترین نظام اخلاقی، نظام اخلاقی ارسطویی است که بر اساس چهار مقوله ناشی از چهار قوه (شهووی، غضبی، عامله و عاقله) به چهار فضیلت عمده (عفت، حکمت، عدالت و شجاعت) و هشت رذیلت (طرفهای افراط و تفریط چهار فضیلت) می رسد.

رفتار اخلاقی در سازمان منوط به شناخت ارزش ها و ضد ارزشهاست. دانش اخلاق، جدول فضایل و رذایل را براساس ملاک نهایی ارزشها به صورت فراگیر، کامل و نظام مند سازگار ارائه می کند. امروزه پنج نظام عمده اخلاقی در بیان اخلاق حرفه ای وجود دارد. ملاک مقبولیت آنها توانایی در بیان سیستمی فضائل و رذائل اخلاقی و ارائه نظام سازگار، فراگیر و کارآمد است:

- نظام فایده گرا (سودانگاری)
- نظام وظیفه گرا
- نظام عدالت گرا
- نظام آزادی گرا
- نظام خیرگرا (دینی)

در نظام فایده گرا، بالاترین سود برای بیشترین افراد همراه با کمترین زیان مورد نظر است. مطلوبیت یعنی خوب و بد بودن براساس نتیجه و آثار (حسن فعلی) (و نه نیت اشخاص) (حسن فاعلی) این نظام از تئوری های غایت گرانه است که توسط جان استوارت میل ارائه شده است. در این مدل، انسان و هر موجود زنده با محیط بده بستان دارد. پس اشیاء و حوادث در قالب "سرمایه" دیده می شوند. این است که انسان، بی دغدغه هزینه فراوان انجام نمی دهد که سودی نداشته باشد. بر این اساس بنگاهی که اعتماد محیط را سرمایه بزرگ تلقی می کند هرگز آن را به راحتی از دست نمی دهد. جوامع توسعه یافته، موهبت های طبیعی را بی مقدار می پندارند، درست همچون طفلی که در بیان مولوی، گوهری را به قرصی نان می دهد:

فایده انگاری مفهوماً به بهره وری نزدیک است: بالاترین سود با کمترین هزینه برای بیشترین مردم. اما به هر حال این ملاک، ملاکی فراگیر برای همه اقدامهای اخلاقی نیست و امکان استثمار را فراهم می کند و باز جای این سؤال باقی است که چرا سود بیشتر برای افراد بیشتر خوب است؟

نظام وظیفه گرا را امانت گرا یا امانت طلبی می نامند. او منتقد جدی فایده انگاری بود. کانت فلسفه اخلاق محض را کاملاً منزه از هر چیز تجربی می دانست و معتقد بود هنجارهای اخلاقی را نمی توان بر تجربه بنیان نهاد. کانت بر این باور بود که نباید فقط به آثار افعال (غایت: فایده انگاری) نگاه کرد. فعل اخلاقی مستلزم انتخاب وظیفه است که با مقاومت درونی ما در برابر خواسته ها و تمایلات طبیعی و نفسانی همراه است. کانت تکلیف را ملاک اخلاقی بودن می دانست. ملاک کانت نیز نهایی نیست زیرا این پرسش هنوز باقی است که چرا باید به وظیفه عمل نمود. پس خود این نظریه نیز محتاج ملاک نهایی اخلاق است.

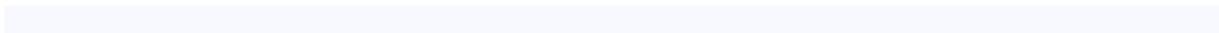
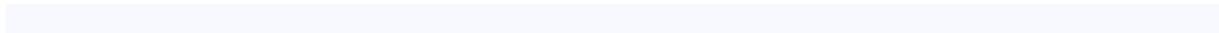
نظریه پردازان عدالت فراگیر معتقدند کانت اخلاق را به صورت کاربردی بی روح و دلنشین از عقل درآورد. اینان از ملاک های فردگرایانه در اخلاق دوری جسته اند و بر نقش بنیادین عدالت اجتماعی تأکید کرده اند. عدالت فراگیر که بر بهره مندی عادلانه تکیه می کند بی تردید از مهمترین اصول راهبردی اخلاق است و در آموزه های دینی نیز آمده است اما ملاک نهایی اخلاق نیست زیرا همه احکام اخلاقی مثل ایثار و عشق و تفضل را پاسخ نمی دهد. علاوه بر آنکه باز هم می توانیم بپرسیم چرا باید عادلانه عمل کرد؟

بین طرفداران عدالت و آزادی همواره دعوا بوده است. طرفداران نظریه آزادی گرا، نخستین نیاز آدمی را آزادی می دانند نه عدالت، پس ملاک نهایی ارزش ها را آزادی می دانند. تعریف دقیق آزادی اما مشکل است. به تعبیر اسپینوزا: آزادی در گرو انگیزه های فعال و درونی برخاسته از بصیرت آدمی به هستی است. با این وجود باز هم می توان پرسید: چرا آزادی؟ در نظام اخلاقی دینی ملاک نهایی اخلاق، خدا و تقرب به او و رضایت اوست. تمام ادیان آسمانی خداوند را ملاک نهایی اخلاق دانسته اند. خدا زیبایی محض است و معنابخش زیبایی و خیر مطلق است و آفریننده هر امر خیر. با خدا می توان تکالیف انسان را معنادار کرد. چون خدا مطلق و نامشروط است محتاج ملاک دیگری برای ارزش یافتن نیستیم. پس شاخص خوب، رفتار نزدیک کننده به خدا و شاخص بد، رفتار دورکننده از خداست. در نظام اخلاقی دینی، رضایت خدا همه ملاک های عدالت و آزادی و رساندن بیشترین سود را در برمی گیرد. رضایت و عدم رضایت خدا هر دو بعد نیت و مقاصد (حسن فاعلی) و آثار و نتایج (حسن فعلی) را فرا می گیرد و علاوه بر تعریف باید، به آنها قداست هم می بخشد. قدسی بودن ارزش ها ضامن اجرایی اخلاق است.

نویسنده موانع رشد اخلاق حرفه ای را در سازمان ها به دلایل زیر می داند

- ۱ - فقدان نگرش راهبردی به اخلاق حرفه ای
- ۲ - تحویلی نگری (Reductionism)
- ۳ - فراقکنی (Projection)
- ۴ - مشتری مداری ابزار انگار نه اصل
- ۵ - فقدان انگیزش
- ۶ - نارضایتی شغلی
- ۷ - فقدان مهارت تصمیم گیری
- ۸ - بلا تکلیفی با تعارضات اخلاقی
- ۹ - فقدان نظام های جامع اخلاقی
- ۱۰ - موانع فیزیکی و روانی محیط کار
- ۱۱ - لقمه انگاری به جای امانت انگاری

بنظر می رسد دلایل دیگری نیز در رشد فضیلت های اخلاقی در انسان باید مد نظر باشد نهادینه شدن اخلاق در انسان و معتدل شدن مزاج درونی به دلایل تربیتی از خانواده، مراحل پیش دبستانی شروع میشود و این یادگیری در طول تحصیل ادامه می یابد و همچنین است که ارزش های جاری در اجتماع نیز تأثیر عمده ای (فقدان نگرش جامع و شفاف به اخلاق در جامعه) بر روی انسانها خواهد داشت. و این روال در دانشگاه ادامه یافته و در اخلاق حرفه ای تبلور خواهد یافت برای اصلاح مقوله اخلاق باید به اصلاح تمام مولفه های تأثیر گذار پرداخت و مخصوصاً در سازمان ها باید مدیرانی را به کار گماشت که به اخلاق، نگرشی راهبردی داشته باشند و در نهادینه کردن ارزش های اخلاقی در سازمان به کوشند.



2-3 تعریف واژه ها (علمی و کاربردی)



2-4: بررسی متون، Literature review (در صورت نیاز می توانید از صفحات اضافی استفاده نمایید).

2-5: اهداف و فرضیات

الف - هدف کلی طرح (general objective)
اعتلای اخلاق حرفه ای در اعضای هیئت علمی و دانشجویان دانشگاه

ب: اهداف اختصاصی (Specific Objectives)

۱ - جمع آوری مبانی تئوریک در حیطه های: فلسفه پزشکی، اخلاق به معنای عام در شرق و غرب، مبانی اخلاقی سیاست های سلامت، عدالت و سلامت روان، فلسفه عمومی و بحث انسان و انسان شناسی، اخلاق در آموزش، اخلاق در پژوهش، خطاهای پزشکی و اخلاق حرفه ای، ارزش های حرفه ای و سازمانی

۲ - شامل

- پایه
- بالینی شامل
- اخلاق حرفه ای در بخش های مختلف بالینی
- همدلی با بیمار
- مهارت های ارتباط با بیمار
- ایجاد نگرش در این جهت که همه تلاش های بخش سلامت برای بیمار یعنی برای انسان است
- **holistic medicine**

۳ - ارزیابی وضع موجود

- دانشجویان در مورد اعضای هیئت علمی چگونه می اندیشند؟
- اعضای هیئت علمی در مورد دانشجویان چگونه می اندیشند؟
- اعضای هیئت علمی و دانشجویان در مورد جایگاه و نقش خود در جامعه چگونه می اندیشند؟
- اعضای هیئت علمی و دانشجویان در مورد اخلاق حرفه ای چگونه می اندیشند؟
- آیا آموزش و پرورش به رسالت خود درست عمل کرده؟
- انتظار جامعه از پزشکان چگونه است؟
- آیا اعضای هیئت علمی فعلی میتوانند دانشجویان اخلاق مدار تربیت کنند، کدام ارزش ها باید تغییر یابند (کوریکولوم پنهان)؟
- آیا دانشگاه های فعلی با این سبک مدیریت می توانند دانشجویان اخلاق مدار تربیت کنند کدام تغییرات باید در ارزش ها و ساختار بوجود آید؟
- اعضای هیئت علمی و دانشجویان در رفتار و عملکرد خود، تا چه حد تحت تاثیر ارزش های حاکم در جامعه و کشور هستند؟
- خطا ها و بی اخلاقی های فعلی در حیطه حرفه ای و آموزشی (وضعیت موجود) چگونه است؟

۴ - ساختار یابی

- در بخش های اجرایی
- در کوریکولوم آموزشی دانشجویان
- توانمند سازی هیئت علمی

۵ - شیوه انتقال مطالب

● مستقیم

● غیر مستقیم

۶ - تدوین شاخص های ارزشیابی

● اعضای هیئت علمی

● دانشجویان

۷ - نظارت و ارزشیابی سیستماتیک مستمر برنامه و فیدبک و رفورم

۸ - اجرای سیستماتیک تشویق و تنبیه

● اعضای هیئت علمی

● دانشجو

ج: هدف کاربردی: تربیت نیروهای ماهر، عالم، اخلاق مدار، جامعه نگر، خلاق، پژوهش محور و آشنا با ابزارهای خود توانمند سازی

د: فرضیات (Hypothesis) یا سئوالات پژوهش

قسمت سوم - متدلوژی تحقیق

1-3: نوع مطالعه

- Community participatory action research

2-3: متغیرها (جدول پیوست)

3-3: روش جمع اوری اطلاعات

در این مطالعه یک گروه به عنوان گروه اصلی پژوهش با مشارکت استاتید حوزه و دانشگاه شامل معاونت آموزش تشکیل خواهد شد در زیر مجموعه کمیته ای این پروژه کمیته های دانشکده های مختلف شامل اعضای هیات علمی و گروه منتخب از گروه اصلی تشکیل شده و پیاده ساز تصمیمات کار گروه اصلی را بعد از طرح در آموزشی دانشکده به عهده خواهند داشت. این مطالعه در واقع یک اقدام پژوهی با مشارکت نمایندگان جامعه در ارتباط با تحلیل وضعیت موجود اخلاق حرفه ای در دانشگاه شامل اخلاق در حوزه عمومی، اخلاق در آموزش، اخلاق در برخورد با جسد، اخلاق در پژوهش، اخلاق در بالین بیمار ان می باشد که از طریق مصاحبه های عمیق و بحث های گروهی تمرکز و مصاحبه های نیمه ساختارمند شروع خواهد شد و از طریق بحث و اجماع مواردی به عنوان تصمیمات گروه اصلی تحقیق تعیین و به بخش های مرتبط ارسال و پیگیری اجرا و نتایج ان تا حد امکان صورت خواهد گرفت.

- بررسی متون و جمع اوری مبانی تئوریک تلفیقی از متون اسلامی و علوم انسانی مکاتب دیگر
- از طریق جستجوی مطالب از بانک های اطلاعاتی، خلاصه مقالات همایش های مرتبط و دعوت از اساتید محترم حوزه و گروه معارف انجام خواهد شد.



مقیاس	تعریف علمی	کیفی		کمی		وابسته	مستقل	مشخصات متغیر
		رتبه	اسمی	گسسته	پهوسته			
								فلسفه در مفهوم عام
								فلسفه پزشکی
								اخلاق در حوزه عمومی
								اخلاق در آموزش
								اخلاق در پژوهش
								اخلاق در علوم پایه
								طب کل نگر
								اخلاق حرفه ای
								اخلاق و عدالت در سیاست های نظام سلامت
								علل و فراوانی medical errors
								قوانین و کدهای اخلاقی در بخش های مختلف
								مهارت ارتباط با بیمار



3-5: طرح مطالعه (study design)

- جمع‌آوری مبانی تئوریک در حیطه‌های: فلسفه پزشکی دکتر محمدیان
- مبانی اخلاقی سیاست‌های سلامت دکتر صادقیه
- عدالت و سلامت روان: بخش روان

- جمع‌آوری مبانی تئوریک در حیطه‌های: اخلاق به معنای عام در شرق و غرب، چشم‌انداز و هدف انسان از زندگی، بحث انسان و انسان‌شناسی، خودسازی، سبک زندگی، حق الناس آقای نوروزی
- جمع‌آوری مبانی تئوریک در حیطه‌های اخلاق در آموزش، اخلاق در پژوهش آقای دکتر حبیب زاده
- خطاهای گروه پزشکی و مقررات حرفه‌ای، آقای دکتر فرزانه با مشارکت آقای دکتر ولی زاده و مظفری
- جمع‌آوری مبانی تئوریک در حیطه‌های اخلاق حرفه‌ای، ارزش‌های حرفه‌ای و سازمانی دکتر دادخواه
- کدهای اخلاقی اختصاصی و رشته‌های مختلف توسط دانشکده‌ها
- جمع‌آوری مبانی تئوریک در حیطه‌های همدلی با بیمار حاج اقا ذمعه‌ضدی
- مهارت‌های ارتباط با بیمار دکتر مظفری
- پزشکی شغل خدمت به انسان دکتر نقی زاده
- و holistic medicin دکتر عدالتخواه

برای ارزیابی وضع موجود سئوالات زیر در قالب طرح‌های تحقیقاتی توسط EDC و کمیته تحقیقات دانشجویی انجام شود

- دانشجویان در مورد اعضای هیئت علمی چگونه می‌اندیشند؟
- اعضای هیئت علمی در مورد دانشجویان چگونه می‌اندیشند؟
- اعضای هیئت علمی و دانشجویان در مورد جایگاه و نقش خود در جامعه چگونه می‌اندیشند؟
- اعضای هیئت علمی و دانشجویان در مورد اخلاق حرفه‌ای چگونه می‌اندیشند؟
- آیا آموزش و پرورش به رسالت خود درست عمل کرده؟
- انتظار جامعه از پزشکان چگونه است آیا هیئت علمی قوانین و مقررات حرفه‌ای را می‌دانند؟
- آیا اعضای هیئت علمی فعلی میتوانند دانشجویان اخلاق مدار تربیت کنند، کدام ارزش‌ها باید تغییر یابند (کوریکولوم پنهان)؟
- آیا دانشگاه‌های فعلی با این سبک مدیریت می‌توانند دانشجویان اخلاق مدار تربیت کنند کدام تغییرات باید در ارزش‌ها و ساختار بوجود آید؟
- اعضای هیئت علمی و دانشجویان در رفتار و عملکرد خود، تا چه حد تحت تاثیر ارزش‌های حاکم در جامعه و کشور هستند؟
- خطاها و بی‌اخلاقی‌های فعلی در حیطه حرفه‌ای و آموزشی (وضعیت موجود) چگونه است؟

برای یافتن ساختار مناسب در بخش‌های مختلف آموزشی و شیوه انتقال مطالب و نحوه نهادینه کردن ارزش‌های صحیح سازمانی با مشارکت دانشکده‌های مختلف معاونت آموزشی دانشگاه توسط کمیته ارائه شود

- در بخش‌های اجرایی
- در کوریکولوم آموزشی دانشجویان
- توانمندسازی هیئت علمی

شیوه انتقال مطالب

- مستقیم
- غیر مستقیم

شاخصهای تحقق اخلاق حرفه ای در محیط های آموزشی مرتبط توسط گروه کارشناسی تعیین شده برای این فعالیت انجام خواهد شد و همچنین سیاست ها و استراتژی ها و ساختار برای نهادینه شدن ارزش های سازمانی در بخش های مختلف دانشگاه توسط این گروه تدوین خواهد شد

برای ارزشیابی مستمر پیشرفت برنامه ها در مسیر بهبود اخلاق حرفه ای و ارزش های سازمانی و دریافت فید بک و در صورت لزوم بهبود روشها باید سیاستها و ساختار مناسب لحاظ شود.

3-6: روش تجزیه و تحلیل داده ها

3-7: فلوجارت یا گردش کار تحقیق

3-8: ملاحظات اخلاقی:

جدول زمانی اجراء طرح (GANTT CHART)

زمان اجرا											شکل هر يك از فعاليت هاي اجرايي طرح تفكيك	ردیف
1	11	1	9	8	7	6	5	4	3	2		
												1
												2
												3
												4
												5
												6
												7
												8
												9
												10
												11

مشكلات اجرايي در انجام طرح و روش حل مشكلات:



دانشگاه علوم پزشکی و
خدمات بهداشتی درمانی گیلان

منابع و مآخذ:

4-3 : هزینه آزمایشات و خدمات تخصصی که در دیگر موسسات صورت می گیرد.

موضوع آزمایش یا خدمات تخصصی	مرکز سرویس دهنده	تعداد کل دفعات	هزینه برای هر دفعه	جمع (ریال)
جمع هزینه های آزمایشات و خدمات تخصصی				

4-4 هزینه وسایل و تجهیزات مورد نیاز:

ردیف	نام دستگاه و یا مواد	شرکت سازنده یا فروشنده	کشور	مصرفی یا غیر مصرفی	آیا در ایران موجود است	تعداد لازم	قیمت واحد	قیمت کل
1								
2								
3								
4								
جمع هزینه های وسایل مواد								ریال

4-5: هزینه مسافرت (در صورت لزوم)

مقصد	تعداد مسافرت در مدت اجرای طرح و منظور آن	نوع وسیله نقلیه	قیمت هر ساعت	هزینه به ریال
جمع هزینه های مسافرت				

4-6: هزینه های دیگر

	الف : هزینه های تکثیر اوراق پرسشنامه ها :
	ب : هزینه های تکثیر نشریات و کتب مورد لزوم
	ج : سایر هزینه ها
	جمع

4-6: جمع هزینه های طرح

	الف - جمع هزینه های پرسنلی
	ب- جمع هزینه های آزمایشات و اقدامات تخصصی
	ج - جمع هزینه های وسایل و تجهیزات
	د - جمع هزینه های مسافرت
	ه - جمع هزینه های دیگر
	جمع کل

4-7: مبلغی که از منابع دیگر کمک خواهد شد و نحوه مصرف آن :

4-8: باقیمانده هزینه های طرح که تامین آن در خواست میشود :

صحت مطالب مندرج در پرسشنامه را تایید می نمایم.

محل امضاء معاون آموزشی پژوهشی

محل امضاء مجری اصلی طرح