مجله راهبردهای آموزش
دوره ۳، شماره ۲، تابستان ۱۳۸۹
صفحات: ۶۶-۶۳

Iranian Journal of Educational Strategies
Vol. 3, No. 2, Summer 2010
Pages: 63-66

مروری

آموزش وظیفه‌مدار: روشی برای ارتقای مهارت‌های قابل‌انتقال در برنامه درسی

قدرت موحدی‌راد* *BSc*، مرتضی خاقانی‌زاده[۱] *PhD*
*دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌ا...(عج)، تهران، ایران
[۱]دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی بقیه‌ا...(عج)، تهران، ایران

چکیده

مقدمه: با پیشرفت تکنولوژی و تغییر روش‌های کاری، انعطاف‌پذیر و تعدیل‌پذیربودن کارکنان در محیط‌های کاری به‌عنوان ضرورت مطرح می‌شود. در این مقاله، مفهوم آموزش وظیفه‌مدار مطرح می‌شود که روش منحصربه‌فردی برای آموزش با هدف توسعه مهارت‌های قابل‌انتقال در دانشجویان است. این روش آموزش به دانشجو امکان تخصصی‌سازی دانش و توسعه تعدیل‌پذیری و انطباق‌پذیری اساسی را می‌دهد. هدف این مقاله، بحث در مورد کسب مهارت‌های قابل‌انتقال در برنامه درسی است و تفکر فعلی در خصوص مهارت‌های قابل‌انتقال و طرح و برنامه دولت برای نیروی کار کاملا ماهر را ارایه می‌دهد.

نتیجه‌گیری: آموزش وظیفه‌مدار، راهبردی برای آموزش ارایه می‌نماید که بر ساختارهای آموزشی متمرکز است و از این تفکر حمایت می‌کند که یادگیری در پزشکی زمانی موثرتر است که در موقعیت‌های عملی واقعی و توسط متخصص ارایه شود.

کلیدواژه‌ها: آموزش وظیفه‌مدار، مهارت‌های قابل‌انتقال، برنامه درسی

Task-based learning: A way of promoting transferable skills in the curriculum

Movahedi Rad Gh.* ***BSc*****, Khaghanizade M.**[1] ***PhD***

*Faculty of Nursing, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran
[1]Faculty of Nursing, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Introduction: With the advancement of technology and the rate of change of working practices it is seen as essential to future employees to be flexible and adaptable in the approach to the working environment. This article will introduce the concept of the task-based learning, which is a unique method of learning aimed at developing transferable skills in undergraduates. This mode of learning allows the student to contextualize knowledge and helps develop critical appraisal and adaptability. This article aims to discuss the issues surrounding the acquisition of transferable skills in the curriculum. It outlines the current thinking with regard to transferable skills and the Government's emerging agenda for a highly skilled workforce.

Conclusion: Task-based learning, strategies for teaching offers that focuses on educational structures and this thinking that supports learning in medicine is more effective when the real practical situation and is presented by an expert.

Keywords: Task-Based Learning, Transferable Skills, Curriculum

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-09]

نویسنده مسئول: قدرت موحدی‌راد. تمام درخواست‌ها باید به نشانی g.movahedi@gmail.com فرستاده شوند.
دریافت مقاله: ۸۹/۵/۲ پذیرش مقاله: ۸۹/۷/۱۲

مقدمه

"انجمن تازه‌کاران تحصیل‌کرده" در اکتبر ۱۹۹۵ مقاله‌ای تاثیرگذار به نام "مهارت‌های فارغ‌التحصیلان در قرن ۲۱" منتشر کرد. در این مقاله، به مهارت‌های احتمالی موردنیاز فارغ‌التحصیلانی که در آینده نزدیک وارد بازار کار می‌شوند اشاره شده بود. بخش آموزش عالی، مسئولیت تضمین این که فارغ‌التحصیلان فرصت کسب این مهارت‌ها را در دانشگاه دارند، به عهده دارد. انتظار افراد از آموزش عالی در خصوص خدمات آموزشی ارایه‌شده توسط این سازمان باید به وضوح تعریف شده و شامل، خودآگاهی بیشتر از توانایی‌ها، سلایق و ترجیحات خود؛ آگاهی از تمام انتخاب‌های کاری مربوطه موجود؛ مهارت‌های جست‌وجوی شغل؛ آگاهی از سطح کسب مهارت‌های اصلی خود؛ مهارت‌های تصمیم‌گیری؛ و آگاهی بیشتر از منابع اطلاعاتی و چگونگی استفاده از آنها باشد.

این چنین به‌نظر می‌رسد که آموزش عالی هر روز بیشتر از نیاز کارفرماها در خصوص نوع فارغ‌التحصیلانی که مورد انتظار آنهاست، آگاه می‌شود. همچنین، آموزش عالی آگاهی بیشتری در خصوص رضایت‌نداشتن دانشجویان از سطح محدود آماده‌سازی برای کار که در خلال دوره آموزشی خود دریافت می‌کنند، دارد.

خدمات درمان نیز قربانی گام فزاینده تغییری است که در آن ایجاد می‌شود. برای رویارویی با پیشرفت‌های تکنولوژی و روش‌های مختلف کاری، فارغ‌التحصیل هر حرفه درمانی باید به برخی و در واقع تمامی مهارت‌های فوق‌الذکر مجهز باشد. برای این منظور، هدف این مقاله بررسی مفهوم مهارت‌های قابل‌انتقال بود [۱].

مهارت‌های قابل‌انتقال

نرخ پیشرفت تکنولوژی از اوایل دهه ۱۹۹۰ میلادی افزایش یافته است. تکنولوژی که کودکان امروز با آن رشد می‌کنند، بسیار پیشرفته‌تر از تکنولوژی نسل قبلی آنهاست. کنفدراسیون صنعت بریتانیا (CBI) در این خصوص مقاله‌ای با عنوان "تفکر آینده؛ تضمین توسعه تحصیلات عالی در قرن ۲۱" منتشر کرد و در آن به جنبه متغیر بازار کار توجه نمود و انواع مهارت‌هایی را که برای فارغ‌التحصیلان فردا لازم است را بیان کرد. فارغ‌التحصیلان امروز، وارد بازار کاری می‌شوند که برای فارغ‌التحصیلان ۱۵ سال پیش، کاملاً غیرقابل‌شناسایی است. شیوه‌های استخدام هم در قرن معاصر خیلی متفاوت‌تر از گذشته خواهند بود. تعداد کارکنان دایمی تمام‌وقتی که شرکت‌ها نیاز دارند، شدیداً کاهش می‌یابد و تعداد افرادی که به شکلی انعطاف‌پذیر (موقت) برای سازمان‌های مختلف در زمان‌های متفاوت کار می‌کنند، افزایش خواهد یافت؛ این مسایل، زمینه را برای ایجاد مهارت‌های قابل‌انتقال فراهم می‌کنند. الگوی سنتی "کار فارغ‌التحصیل" از بین رفته و شغل فارغ‌التحصیل، بیشتر جنبه شرحی از مجموعه شغل‌ها دارد تا شغلی واحد برای تمامی عمر [۲].

نارضایتی فارغ‌التحصیلان و کارکنان از آموزش عالی در خصوص مهارت‌های استخدامی که به‌دست آورده‌اند، کاملاً مستند است [۳، ۴]. نظرسنجی گالوپ/CBI کمبود محسوس مهارت‌های حل‌مساله در ۳۳٪ فارغ‌التحصیلانی که به نظرسنجی پاسخ داده‌اند را نشان می‌دهد. در واقع CBI فهرستی از مهارت‌هایی که انتظار می‌رود فارغ‌التحصیلان فراتر و بیشتر از تخصص خود داشته باشند شامل، مهارت‌های شخصی و بین‌فردی؛ ارتباطات؛ تکنولوژی اطلاعات؛ کاربرد اعداد؛ حل‌مساله؛ و تسلط بر زبان مدرن را ارایه می‌کند [۲].

آموزش وظیفه‌مدار

هاردن آموزش وظیفه‌مدار را روشی در آموزش دانشجویان پزشکی در هر دو سطح قبل و بعد از فارغ‌التحصیلی می‌داند. آموزش وظیفه‌مدار، این خصوصیت بی‌نظیر را دارد که شرایط گوناگون و متعدد کاری را برای پزشک فراهم می‌کند. در این شرایط، پزشک فرصت آموزش‌های خاص را به‌دست می‌آورد و نه‌تنها از چگونگی حل مساله آگاه می‌شود، بلکه بر نیاز درک اصول زیربنایی عملیات لازم نیز تاکید می‌کند. هدف، استفاده از شرایط واقعی است که دانشجو را به یادگیری بیشتر تحریک می‌کند. پس، فلسفه زیربنایی آموزش وظیفه‌مدار، ایجاد فرهنگ تحقیق و بررسی و تشویق به توسعه درک ضروری مفاهیم و مکانیزم‌های زیربنای کارهاست [۵].

هسته اقدامات اخیر آموزش عالی، بررسی راه‌های شراکت با صنعت با هدف استفاده از تجارب کاری خاص در برنامه درسی است [۶]. *هاردن* معتقد است که آموزش وظیفه‌مدار، وضعیت کاری واقعی را به مرکز تجربه و آموزش دانشجو تبدیل و بدین وسیله، امکان اتحاد واقعی نظر و عمل را فراهم می‌کند. *شوان*، نیاز به قراردادن "آموزش موضوع" در "عمل به موضوع" را مطرح می‌کند. در آموزش متخصص خلاق، وی معتقد است که دانش از میان وجه پویای "موضوع" و "عمل به موضوع" در شرایط کاری ظاهر می‌شود [۷، ۸].

نیاز به بیان هر فعالیت انجام‌شده، منجر به درک عمیق موضوع می‌شود. آموزش تجربی از قدیم ابزاری مهم در تربیت فارغ‌التحصیل فرض شده که به دانشجو امکان تخصصی‌سازی آموزش ارایه‌شده را می‌دهد. تا به حال، فعالیت‌های بسیاری در دانشگاه‌ها برای بررسی روش‌های جدید تدریس و آموزش انجام شده که به دانشجو امکان تعمیق آموزش ارایه‌شده را می‌دهد. آموزش وظیفه‌مدار، دانشجو را به استفاده عملی از آموخته‌ها در حوزه نظریات آموزش‌داده‌شده تشویق می‌کند. درک بهتر نظریات، منجر به استفاده بهتر از مهارت‌ها برای انجام کارها می‌شود. پس، آموزش وظیفه‌مدار را می‌توان به‌عنوان وسیله‌ای برای ترکیب نظر و عمل به‌کار برد.

از آنجاکه آموزش وظیفه‌مدار، به مجموعه درمانگاهی امکان تبدیل به کانون آموزش دانشجویان را می‌دهد، می‌توان اهداف فوق را برآورده کرد. آموزش وظیفه‌مدار، با قراردادن دانشجویان در وضعیت‌های متعدد و گوناگون کاری، فرصت انعکاس آموزش ارایه‌شده در عمل را فراهم

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-09]

کرده و ایشان را به انعطاف‌پذیرتر و تعدیل‌پذیرترشدن تشویق می‌کند [۹، ۱۰].

آموزش وظیفه‌مدار، ترکیبی از دوره کامل دروس نظری و روش‌های عملی برای بررسی و شناخت مسایل و مطالب مربوط به آموزش نظری و همچنین ارایه راهبردها و دستورالعمل‌های اجرایی مربوط به آنهاست؛ به‌طوری‌که در سال‌های اولیه تحصیل، مطالب نظری آموزش داده شده و استراتژی استمرار مطالعات و تحقیقات اساسی عملی در مراحل بعدی ارایه می‌شود. آموزش وظیفه‌مدار، ارزش آموزش حین کار را ارتقا می‌بخشد و کمکی برای حل درگیری‌ها و تنش‌های به‌وجودآمده بین آموزش پزشکی و ارایه خدمات پزشکی است.

مزایای آموزش وظیفه‌مدار

۱- بسیار موثرتر از برنامه‌های سنتی و قدیمی است؛ موثرتر از آنچه به حافظه دیکته شده و آموزشی کامل براساس تلمّذ (نوآموزی و شاگردی) است.

۲- راهبردی موثر با کارآیی بالا برای آموزش است.

۳- روشی متکی بر مسایل مرتبط و آموزش مقتضی است.

۴- آموزش وظیفه‌مدار کنش و واکنش را مطرح می‌سازد. برخلاف یادگیری طوطی‌وار که در آن کنش و واکنش کم است، آموزش ضمنی (مشابه آنچه در آموزش ضمن کار صورت می‌گیرد) از نظر کنش غنی است، اما امکان دارد در واکنش ضعیف باشد. در کلاس‌های درس، آموزش صورت می‌گیرد، ولی از شرایط کنش و واکنش خبری نیست.

۵- آموزش وظیفه‌مدار، پیوندی بین آموزش نظری و عملی است. کار عملی نقطه شروع نظریه است؛ یعنی نظریه به درک و تفهیم اساسی و بهتر کار منتهی می‌شود.

۶- با تاکید بیشتر بر آموزش عملی در پزشکی، این خطر وجود دارد که از آموزش نظری غفلت شود. دانشجو تنها نباید چگونگی انجام کار را فراگیرد، بلکه باید مبانی نظری کار نیز به‌خوبی آموزش داده شود.

۷- دانشجویان باید ساختار یا چارچوبی ذهنی را بسط و گسترش داده و براساس آن به آموزش و فراگیری بپردازند. این روش نقش مهمی در اجرای برنامه تشویقی آموزش دارد که شامل درک و تفهیم و بینش است. آموزش وظیفه‌مدار، چارچوب مناسب برای آموزش برنامه‌ریزی‌شده را ارایه و تشریح می‌کند که قرار است چه کاری انجام شود و چگونه دانشجویان باید آن را انجام دهند.

۸- اگر دانشجو فاقد انگیزه باشد، آموزش موثر نخواهد بود. بحثی جامع در ارتباط با آموزش وظیفه‌مدار، فراگیری حول کارهای واقعی است؛ بدین صورت، انجام عملی مراقبت پزشکی، انگیزه قوی ایجاد می‌نماید.

۹- استراتژی خوب آموزشی، به معنی تجزیه آموزش به مراحل و مراتب عملی است. آموزش وظیفه‌مدار، این مهم را از طریق ساخت مجموعه‌ای از کارها و وظایف انجام می‌دهد.

۱۰- آموزش وظیفه‌مدار این فرصت را در اختیار آموزگاران و مربیان می‌گذارد که از زمان استفاده بهینه نمایند. آموزگاران نقش‌های متفاوتی مانند برنامه‌ریزی آموزشی و گسترش منابع در آموزش وظیفه‌مدار دارند که می‌تواند بین آموزگاران تقسیم شود.

اجرای آموزش وظیفه‌مدار

هشت مرحله در فاز اجرایی آموزش وظیفه‌مدار وجود دارد:

۱- تعریف و تشریح نتایج آموزش: رئوس مطالب عمده و مهارت‌های قابل‌انتقال فراگرفته شود.

۲- مشخص‌کردن وظایف: هنگام تشریح یا انتخاب وظایف، بر آنها برای آموزش تمرکز شده و بررسی شود که، آیا دانشجویان به آن فعالیت دسترسی دارند؟؛ چه نتایجی از طریق انجام کار حاصل می‌شود که با آموزش تنها حاصل نمی‌گردد؟؛ و مطلب بالینی چگونه مطلبی است؟

۳- انطباق نتایج آموزش نظری با کار عملی

۴- مشخص‌کردن نقش آموزش وظیفه‌مدار در دوره کامل تحصیلی: آموزش وظیفه‌مدار می‌تواند به‌عنوان استراتژی اساسی از همان ابتدای برنامه‌ریزی برای دوره تحصیلی کامل، به همراه ابداع و ابتکار یا به‌عنوان راهکاری برای تکامل تدریجی دوره تحصیلی سنتی، به‌کار گرفته شود.

۵- بررسی فرصت‌های آموزشی: استفاده از فرصت‌های مطالعاتی (گروه‌های کاری کوچک، مطالعه مستقل، سخنرانی‌ها، کلاس‌های عملی و تجربیات کلینیکی) برای حمایت از دانشجو در آموزش وظیفه‌مدار بسیار حایز اهمیت است.

۶- تشریح نقش کارکنان و سازمان‌دهی مناسب گسترش کارکنان: برای این منظور باید در رابطه با برنامه آموزش وظیفه‌مدار برای کارکنان برنامه‌ریزی شود. تامین برنامه‌های حمایتی از دانشجویان و همچنین ورودی اطلاعات از طریق متخصصان باید به همراه برنامه توسعه برای کارکنان باشد.

۷- حصول اطمینان از ارتباطات مناسب از طریق جمع‌آوری راهنمایی‌های تحصیلی: از اهداف اساسی آموزش وظیفه‌مدار، ارتباط کارکنان و دانشجویان است. تمامی مطالب ارایه‌شده باید با برنامه آموزش نتایج و این‌که چگونه این آموزش‌ها اجرا می‌شوند همخوان باشد.

۸- طراحی روش معتبر و قابل اتکا برای ارزیابی دانشجویان: در معرفی هر روش جدید برای آموزش، ارزیابی مساله بسیار مهمی است. روند ارزیابی باید منعکس‌کننده نتایج فراگیری برای دوره کامل تحصیلی و روش متکی به کار و وظیفه باشد [۱۱].

نتیجه‌گیری

آموزش وظیفه‌مدار، راهبردی برای آموزش ارایه می‌نماید که بر ساختارهای آموزشی متمرکز است و از این تفکر حمایت می‌کند که

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-09]

یادگیری در پزشکی زمانی موثرتر است که در موقعیت‌های عملی واقعی و توسط متخصص ارایه شود. آموزش وظیفه‌مدار، ترکیب جالبی از پراگماتیزم (عمل‌گرایی) و ایده‌آلیزم (آرمان‌گرایی) است؛ عمل‌گرایانه به این معنی که با درک صریح و روشن از اهداف درنظرگرفته‌شده در آموزش به‌عنوان منبع مهم انگیزه برای دانشجویان و جلب رضایت آنان همراه است و آرمان‌گرا بدین معنی که موافق و همخوان با نظریه‌های فعلی آموزش و پرورش است [۱۱].

منابع

1- Association of Graduate Recruiters. Skills for graduates in the 21st century. Cambridge: Association of Graduate Recruiters; 1995.

2- Confederation of British Industry. Thinking ahead: Ensuring the expansion of higher education into the 21st century. London: CBI; 1994.

3- Brennan J, Lyon ES, Schomburg H, Teichler U. The experiences and views from graduate messages from recent surveys. Higher Educ Manag. 1994;6:275-304.

4- Desmarez P, Thys-Clement F. Universities, students and employment position and prospects. Higher Educ Manag. 1994;6:259-73.

5- Harden RM, Laidlaw JM, Ker JS, Mitchell HE. Task-based learning: An educational strategy for undergraduate. Dundee: Postgraduate & Continuing Medical Education, Association for Medical Education in Europe, Scotland; 1996.

6- Training Agency. Enterprise for higher education initiative. London: TA; 1990.

7- Schön D. The reflective practitioner: How professionals think in action. New York: Basic Books; 1983.

8- Schön D. Educating the reflective practitioner. San Francisco: Jossey-Bass; 1987.

9- Kolb DA. Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs: Prentice-Hall; 1984.

10- Boud D, Cohen R, Walker D. Using experience for learning. Buckingham: Society for Research into Higher Education & Open University Press; 1993.

11- Harden RM, Laidlaw JM, Ker JS, Mitchell HE. Task-based learning: An educational strategy for undergraduate, postgraduate and continuing medical education. Med Teach. 1996;18(2):91-8.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-09]