Education Strategies in Medical
2017;10(5): 358-363
www.edcbmj.ir
Original Article
Farname Inc.

Reconstructing Academic Staff Development Program: by Implementing a Supervised and Feedback on Experience Strategy in Order to Improve Their Teaching Skills in lesson Planning

Azadeh Safavi[1], Amir Sadeghi[2]

1.Department of Medical Education Development, Faculty of Dentistry, Hamedan University of Medical Sciences, Iran
2.Department of Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Hamedan University of Medical Sciences, Iran

Article Information

Article history:

Received: 2017/01/18
Accepted: 2017/07/02
Available online: 2017/10/23

EDCBMJ 2017; 10(5): 358-363

Corresponding author at:
Amir Sadeghi
Department of Nursing, Faculty of Nursing and Midwifery, Hamedan University of Medical Sciences, Iran
Tel: 09181113956
Email:
ambehrad@yahoo.com

Abstract

Background and Aims: Most of the creativity and even the power of training lies in its design. The aim of this study is to investigate the impact of interventional strategy, supervised experience and feedbacks on experience, to promote the faculty members' functional skills in the field of training design.

Methods: The study population consists of 158 faculty members which were chosen by using available sampling method. The research method was interventional. These interventions were designed in two fields of cognitive and functional skills. In the cognitive domain of skill, an interventional strategy of "supervised experience" was used and the effect of mentioned interventions was examined by pre-test and post-test comparing method. In the functional domain of skill, an intervention strategy "feedback on experience" was used through a checklist. The investigation of interventions impact in this area, was done through a checklist and in two structural and technical aspects.

Results: The results of the data analysis, in the cognitive domain (based on the paired T-test), in the functional domain (based on the number of standard lesson plans developed by the professors) and from the learner's point of view (based on satisfaction questionnaire), indicate the impact of applying these strategies to improve skills in the design of training.

Conclusions: Considering the fact that there is an essencial need for applying the acquired skills by academic staff, implementing interventional strategy in faculty development programs can help them to improve their applied skills in higher education.

KeyWords: Lesson Planning, Teaching, Academic Staff

Copyright © 2016 Education Strategies in Medical Sciences. All rights reserved.

How to cite this article:

Safavi A, Sadeghi A. Reconstructing Academic Staff Development Program: by Implementing a Supervised and Feedback on Experience Strategy in Order to Improve Their Teaching Skills in lesson Planning. Educ Strategy Med Sci. 2017; 10 (5) :358-363

آذر–دی ۱۳۹۶
2017;10(5):358-363
www.edcbmj.ir
مقاله پژوهشی

دوماهنامه علمی
راهبردهای آموزش در علوم پزشکی

Farname Inc.

بازسازی برنامه توانمندسازی اساتید از طریق بکارگیری استراتژی مداخله ایی "تجربه نظارت شده و بازخورد بر تجربه" با هدف ارتقای مهارت‌های آنها در طراحی برنامه درسی

آزاده صفوی [۱]، امیرصادقی [۲]

۱. گروه توسعه آموزش پزشکی، دانشکده دندانپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی، همدان، ایران
۲. گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی، همدان، ایران

اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله
دریافت: ۱۳۹۵/۱۰/۲۹
پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۱۱
انتشار آنلاین: ۱۳۹۶/۰۸/۰۱

EDCBMJ2017;10(5):358-363

نویسنده مسئول:
امیر صادقی
گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی، همدان، ایران
تلفن:
۰۹۱۸۱۱۱۳۹۵۶
پست الکترونیک:
ambehrad@yahoo.com

چکیده

زمینه و اهداف: بیشترخلاقیت و حتی قدرت آموزش در طراحی آن نهفته است. لذا هدف این پژوهش، بررسی تأثیر به‌کارگیری استراتژی مداخله‌ای"تجربهٔ نظارت شده و بازخورد بر تجربه"، در ارتقای مهارت عملکردی اعضای هیئت علمی در حوزهٔ طراحی آموزش است.

روش بررسی: جامعهٔ آماری، ۱۵۸ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه بودند که از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد. روش انجام پژوهش مداخله‌ای بود. این مداخلات در دو حیطهٔ شناختی و عملکردیِ مهارت طراحی شد. در حیطه شناختی مهارت از استراتژی مداخله‌ای "تجربهٔ نظارت شده" استفاده و تأثیر مداخلهٔ مذکور از راه مقایسهٔ پیش آزمون و پس آزمون بررسی شد. در حیطهٔ عملکردی مهارت، از استراتژی مداخله‌ای"بازخورد بر تجربه" از راه چک لیست استفاده شد. بررسی تأثیر مداخلات صورت گرفته در این حیطه از طریق چک لیست ودر دو بعد محتوایی و ساختاری /تکنیکی صورت پذیرفت.

یافته‌ها: نتایج تحلیل داده‌ها، در حیطهٔ شناختی(براساس آزمون t زوجی)، در حیطهٔ عملکردی(براساس تعداد طرح درس‌های استاندارد تدوین شدهٔ هر استاد) و از دیدگاه فراگیران(براساس پرسشنامهٔ رضایتمندی) بیانگرتاثیر به‌کارگیری استراتژی‌های مذکور در ارتقای مهارت در حوزهٔ طراحی آموزش بود.

نتیجه‌گیری: اعضای هیئت علمی نیازمند به‌کارگیری آموخته‌هایشان هستند. لذا به‌کارگیری استراتژی مداخله‌ای مذکور در دوره‌های مهارتی اعضای هیئت علمی توصیه می‌شود.

کلمات کلیدی: طراحی برنامهٔ درسی، تدریس، اعضای هیئت علمی

کپی‌رایت ©: حق چاپ، نشر و استفاده علمی از این مقاله برای مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی محفوظ است.

مقدمه

توانمندسازی استادان، نقش اساسی در ارتقاء و تعالی آموزش در سطح دانشگاه بازی می‌کند. به عبارت دیگر، توانمندی اعضای هیئت علمی می‌تواند مستقیماً بر عملکرد آموزش عالی تأثیرگذار باشد[۱] . در دهه‌های اخیرمقولهٔ توانمندسازی و راهکارهای مؤثر آن از موضوعاتی بوده که آموزش عالی به آن توجه و درباره‌اش بحث کرده است[۲].با توجه به تحول و تغییرها در حوزهٔ آموزش علوم پزشکی، لزوم توجه به ارتقای کیفیت در این حوزه احساس می‌شود[۳]. در واقع برای ارائهٔ آموزش مؤثر، تخصص علمی در یک رشته لازم است ولی کافی نیست. گرچه برنامه‌های توانمندسازی استادان از یک دانشگاه به دانشگاه دیگر تفاوت دارد[۴] اما برگزاری کارگاه‌های آموزشی و دوره‌های کوتاه مدت از رایج‌ترین الگوهای رسمی محسوب می‌شود[۵]. تعداد زیادی از صاحبنظران، برکسب توانمندی‌های عملکردی و دریافت بازخورد تاکید کرده و همگی پیشنهاد می‌کنند که اعضای هیئت علمی، نیاز به تمرینِ آموخته‌هایشان دارند.

توانمندسازی اعضای هیئت علمی در زمینهٔ تدریس سبب می‌شود؛ رسالت و اهداف مؤسسات آموزش عالی نیز تحقق یابد[۶]. صاحبنظرانِ حوزهٔ آموزش معتقدند که برنامه‌های توانمندسازی استادان می‌بایست به نوعی طراحی و اجراء شود که توانمندیهای ضروری برای ایفای نقش اصلی‌شان که همان آموزش است را در آنها ایجاد کند. مطالعات بیانگر این مطلب است که برنامه‌های توانمندسازی استادان می‌بایست براساس راهکارهایی برای ارتقای

مهارت‌های فردی و ایجاد ارتباط با توانمندسازی سازمان طراحی شوند[۷]. به عبارتی آگاهی از نیاز آموزشی، مهمترین گام در برنامه‌ریزی و طراحی آموزشی محسوب می‌شود[۸]. در سال ۱۹۹۷ Ride و همکاران ۲۴ مقالهٔمنتشر شده بین سال‌های ۱۹۸۰ تا ۱۹۹۶ را مرور کرده و نتیجه گرفتند که ضعف متدولوژیک ، مانع از نتیجه گیری قطعی در زمینهٔ پیامدهایحاصله از برنامه های توانمند سازی می گردد.

مرور برنامه‌های توانمندسازی براساس مطالعات انجمن همکاری BEME نشان می‌دهد؛ درهر برنامه‌ایی به وضوح این آگاهی وجود داشته است که برای برآورد نیازها و سبک‌های مختلف یادگیری، همچنین دستیابی به اهداف مختلف آموزشی، لازم است از استراتژی‌های آموزشی متفاوت استفاده کرد. علاوه بر این محققان در مطالعات زیادی به‌طور خاص استفاده از" بازخورد" را به‌عنوان یک "استراتژی مداخله‌ایی" به‌کارگرفته و دریافتند که بازخورد نظام‌مند و ساختاری منجر به ارتقاء عملکرد تدریس می‌شود[۹].

مرور انواع برنامه‌های توانمندسازی استادان در داخل کشور نشان می‌دهد؛ علیرغم به کارگیری طیف وسیعی از روش‌ها اعم از سخنرانی، یادگیری در گروه کوچک، تمرین‌های تعاملی، ایفای نقش و شبیه سازی، با این حال تعداد کمی ازبرنامه های توانمندسازی مذکور از رتباط مستقیم با فعالیتهای جاری استادان برخوردار هستند[۱۰]. ضعف متدولوژیک مانع از نتیجه‌گیری قطعی در زمینهٔ پیامدهای این نوع برنامه‌ها است[۱۱]. در حالی‌که برنامه‌های توانمندسازی استادان می‌تواند نقش اساسی در ارتقاء و تعالی آموزش در سطح دانشگاه ایفا نماید[۱۲]. Curran و همکارانش[۱۳] معتقدند بهره‌گیری از تعامل در شیوه‌های آموزشی تأثیر به سزایی در یادگیری و رضایت فراگیران دارد.

علی‌رغم اهمیت توانمندسازی استادان در دنیا و نیز توجه به توانمندسازی اعضای هیئت علمی به‌عنوان یکی از اولویت‌های آموزش عالی در سطح کشور، مطالعات صورت گرفته در داخل کشور حاکی از آن است که برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی، سطح متوسط رو به پایین دارد و در سطح مطلوبی ارزیابی نشده است [۱۴].Shahnazi و همکاران[۱۵] نیز در پژوهشی که دربارهٔ تأثیر دوره‌های آموزشی بر آگاهی بهورزان استان اصفهان داشتند، بر بیشتر استفاده کردن از استراتژی‌های مشارکتی در این دوره‌ها برای یادگیری مؤثرتر تاکید کردند. همچنین تحقیقات نشان می‌دهد از دیدگاه اعضای هیئت علمی، طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب با نیاز آنان گامی مناسب برای ارتقای توانمندی‌هایشان در حوزهٔ آموزش و در نهایت ارتقاء کیفیت آموزش در سطح دانشگاه محسوب می‌شود[۱۶].

تدوین برنامهٔ درسی از اساسی‌ترین مهارت‌های آموزشی یک مدرس محسوب می‌شود و کسب توانمندی در این زمینه او را در ارائهٔ آموزش مؤثر یاری می‌دهد[۱۷]. بهره‌مندی از یک برنامهٔ درسی مدون، چگونگی آموزش دادن را به مدرس می‌آموزد و طراحی برنامهٔ درسی منجر به تکمیل فرآیند آموزش خواهد شد[۱۸]. بنابراین مطالعهٔ حاضر، سعی کرده است برنامهٔ توانمندسازی استادان از طریق به‌کارگیری استراتژی مداخله‌ایی "تجربهٔ نظارت شده و بازخورد بر تجربه" و بررسی تأثیر آن بر ارتقای مهارت اعضای هیئت علمی به ویژه در طراحی برنامهٔ درسی را بازسازی کند.

روش بررسی

روش کار در مرحلهٔ اول تجزیه و تحلیل برنامه‌های توانمندسازی دانشگاه در حوزهٔ مد نظر بود که با هدف شناسایی نارسایی‌ها و بازنگری این برنامه‌ها انجام شد. تجزیه و تحلیل هم با بررسی کارشناسی مستندات مربوط به برنامه‌ها(محتوای آموزشی، گروه‌های هدف شرکت کننده، ارزیابی فراگیران از برنامه‌ها و مشخصات مدرسین) انجام شد. علاوه بر بررسی کارشناسی مستندات، از روش نقد خبرگان، نقد مشتریان، و نقد فراگیران در تجزیه و تحلیل برنامه‌های مذکور نیز استفاده شد و بازخورد حاصله در شناسایی نارسایی‌ها و نقایص استفاده شد که همگی بر لزوم بازنگری برنامه‌های توانمندسازی استادان و بازسازی این برنامه‌ها براساس یک چارچوب مفهومی و تئوری تاکید می‌کردند. بر این اساس توصیه شد، برنامهٔ بازنگری شده می‌بایست دارای رویکردی فرایند محور بوده و از نظر محتوای آموزشی گسترده‌تر شود. این برنامه باید توانمندی عملکردی گروه هدف را در بر بگیرد و مبتنی بر یک چارچوب مفهومی و تئوری باشد. همچنین از نظر اجرا تنوع روش‌ها و روز آمد بودن آنها در هر برنامه لحاظ شود و ارتباط فوری و کاربردی بودن آموزش‌ها رعایت شود.

نتایج بررسی کارشناسی، به کارگیری استراتژی مداخله‌ای "تجربهٔ نظارت شده" و "بازخورد بر تجربه"را هم در کنار روش‌های معمول به کار گرفته شده در این برنامه‌ها پیشنهاد کرد و بر این اساس برنامه‌های توانمندسازی استادان در حوزهٔ طراحی برنامهٔ درسی درقالب دوره‌هایی با رویکرد آموزشی ـ مشاوره‌ای و مبتنی بر استراتژی مداخله‌ای طراحی و اجرا شد. جامعهٔ آماری ۱۵۸ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه از دانشکده‌های پزشکی، پرستاری، دندانپزشکی، پیراپزشکی و بهداشت بودند که در این دوره‌ها شرکت کردند. پژوهش حاضر با روش توصیفی مداخله‌ای انجام شده و از روش نمونه گیری در دسترس هم استفاده شد. در مجموع ۷ دورهٔ آموزشی ـ مشاوره‌ای برگزار شد که روش اجرای

هر یک از دوره‌ها به تفکیک رویکردهای آموزشی و مشاوره‌ای به کار رفته در آنها به این شرح است:

روش اجرای دوره با رویکرد آموزشی:

الف) ابتدا مدرس(محقق) برای آشنایی فراگیران با ضرورت و اهمیت ارتقای توانمندی استادان در حوزهٔ طراحی برنامهٔ درسی، اهداف آموزشی دوره و تجارب یادگیری مبتنی بر چک لیست، آموزش‌های لازم را به آنها می‌داد. ب) فراگیران در قالب گروه‌های کوچک همگن براساس دانشکده /رشتهٔ تخصصی تقسیم می‌شدند و نقش و وظایف اعضا و لیدر گروه تشریح می‌شد. سپس بسته های هر گروه(شامل راهنمای کارِ گروهی مشتمل بر تجارب فردی و گروهی ساختارمند مبتنی بر چک لیست و کتابچه‌های آموزشی تدوین شده به‌دست پژوهشگر اصلی به عنوان ابزار کمک آموزشی) تحویل لیدر می‌شد.ج) تجارب نظارت شده به صورت ساختارمندو محقق ساخته بودکه در جهت کسب مهارت‌های ضروری در طراحی برنامه درسی با استفاده از استراتژی آموزش کسب می‌شد. این مهارت‌ها عبارت بودند از تحلیل آموزشی، طبقه بندی اهداف، هدف نویسی آموزشی، انتخاب استراتژی آموزشی متناسب با اهداف آموزشی، انتخاب متد ارزیابی متناسب با اهداف آموزشی و انتخاب وسایل آموزشی معیاری و کمکی متناسب با درس مذکور.

روش اجرای دوره با رویکرد مشاوره‌ای: این رویکرد در فاصلهٔ زمانی چند روز تا یک هفته از برگزاری دوره ی مورد نظر اجرا می گردید. کسب تجربهٔ کاربردی دربارهٔ برنامهٔ درسی که استادان آموزش آن را رسماً به عهده داشتند و ارائه بازخورد بر تجربه از اهداف این دوره به شمار می‌آمد. مشاوره‌ها مبتنی بر چک لیست به هر یک از فراگیران ارائه می‌شد و آنان را در طراحی و تدوین یک برنامهٔ درسی استاندارد هدایت می‌کرد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده، از نرم افزار Spss (Spss Inc., Chicago, I11, USA) v16 استفاده شد. برای تحلیل اثر مداخلات صورت گرفته در حیطهٔ شناختی یادگیری، از آزمون تی زوجی در سطح اطمینان ۹۵٪ برای مقایسهٔ داده‌های گردآوری شده در قبل و بعد از مداخلات استفاده شد. تحلیل داده‌ها در حیطهٔ عملکردی هم براساس بررسی کارشناسی مبتنی بر چک لیست انجام شد. بدین صورت که چک لیست مذکور در برگیرندهٔ ابعاد مختلف یک طرح درس استاندارد بود و براساس آن کلیهٔ طرح درس‌های تدوین شده ارزیابی می‌شد. همچنین در مطالعهٔ حاضر، دیدگاه فراگیران نیز تجزیه و تحلیل شد. ابزار به کار رفته در این رابطه پرسشنامه بود که روایی آن با استفاده از نظرات متخصصین و پایایی آن با روش آلفای کرونباخ(α=/۸۵) تعیین شد. این پرسشنامه دارای ۱۴ سؤال در مقیاس لیکرت (از عالی بسیارخوب خوب متوسط و ضعیف) بود که به ترتیب امتیاز ۱ تا ۵ را به خود اختصاص می‌داد. با توجه به اینکه اعضای هیئت علمی برای تکمیل پرسشنامهٔ مذکور مختار بودند؛ در نهایت ۱۵۰ نفرعضو هیئت علمی فرم‌های ارزشیابی را به تمامی تکمیل کردند و همهٔ پرسشنامه‌ها با استفاده از آمار توصیفی تجزیه و تحلیل شد.

یافته ها

تأثیر مداخلات صورت گرفته در حوزهٔ طراحی آموزش به مدت دو سال، روی ۱۵۸ عضو هیئت علمی از هفت دانشکدهٔ زیر مجموعهٔ دانشگاه تجزیه و تحلیل شد. بررسی تأثیر مداخلات صورت گرفته در حیطهٔ شناختی از مهارت مذکور از طریق مقایسهٔ پیش‌آزمون و پس آزمون و با استفاده از آزمون تی زوجی در سطح اطمینان ۹۵٪ انجام شد(جدول ۱).

جدول ۱. مقایسه میانگین نمرات پیش آزمون و پس آزمون قبل و بعد از مداخلات در حیطه شناختی

group	N	Mean	SD	t	Sig-t
Pre-test	۱۵۸	۶/۳	۱/۸	- ۴۲/۹۷	۰/۰۰۱
Post-test	۱۵۸	۱۱/۳	۱/۴		

میانگین نمره پیش آزمون ۶/۳ و انحراف معیار آن ۱/۸ بود. پس از برگزاری برنامه‌ها، میانگین نمره پس آزمون ۱۱/۳ و انحراف معیار آن ۱/۴ بود. بطوریکه تغییر میانگین نمره پیش و پس آزمون بطور معنی داری با هم متفاوت بود، t = - ۴۲/۹۷ ، p < ۰/۰۰۱ ، df=۱۵۷ .نتایج آزمون t زوجی بیانگر ارتقای توانمندی اعضای هیات علمی در حیطه شناختی بود.

همچنین بررسی تأثیر مداخلات صورت گرفته در حیطهٔ عملکردی از مهارت مذکور از طریق بررسی تعداد طرح درس‌های تدوین شدهٔ استاندارد انجام شد که ارزیابان آنها را تأیید کرده بودند. نتایج این بررسی حاکی از افزایش مهارت عملکردی استادان در حوزهٔ طراحی آموزش بود که منجر به تدوین ۱۹۰ عنوان طرح درس استاندارد شد. که از این ۱۹۰طرح، استادان دانشکدهٔ توانبخشی۵۱ عنوان، استادان دانشکدهٔ پزشکی ۴۳

عنوان، استادان دانشکدهٔ دندانپزشکی ۳۶ عنوان، استادان دانشکدهٔ پرستاری ۲۲ عنوان، استادان دانشکدهٔ داروسازی ۱۶ عنوان، استادان دانشکدهٔ بهداشت۱۳ عنوان و استادان دانشکدهٔ پیراپزشکی ۹ عنوان طرح درس استاندارد، طراحی و تدوین کردند.

تأثیر به‌کارگیری استراتژی‌های مداخله‌ای استفاده شده در ارتقای توانمندی عملکردی استادان و بهبود مهارت آنها در حوزهٔ طراحی آموزش از دیدگاه فراگیران نیز بررسی شد. در کل ۹۷ درصد از فراگیران(۱۴۶ نفر) درجهٔ سودمندی و کاربردی بودن مطالب ارائه شده را عالی تا خوب و ۳ درصد از آنها(۵ نفر) متوسط تا ضعیف ارزیابی کردند. همچنین اعضای هیئت علمی استراتژی آموزشی به کار رفته را روشی متناسب با نیازهای شغلی خود(۸۷ درصد،۱۳۱ نفر) و تحصیلات و دانش‌شان(۸۰ درصد، ۱۲۰ نفر) می‌دانستند. در نهایت ۹۸ درصد از فراگیران(۱۴۷ نفر) از به‌کارگیری استراتژی مداخله‌ای آموزشی در برنامهٔ توانمندسازی استادان رضایت کامل داشتند.

بحث

توانمند سازی سرمایه‌های انسانی درمحیط‌های علمی، آموزشی حائز اهمیت است. لذا طراحی و تدوین مداخلات دراز مدت و کوتاه‌مدت برای حفظ و ارتقا توانمندی‌های آموزشی استادان از رسالت‌های دانشگاه‌ها به شمار می‌رود. از سوی دیگر ارتباط فوری و کاربردی بودن مهارت‌های کسب شده و نیز به کارگیری استراتژی‌های مداخله‌ای ـ آموزشی می‌تواند در کارایی و میزان سودمندی برنامه‌های توانمندسازی استادان تأثیرگذار باشد.

نتایج تحقیق نشان می‌دهد که به‌کارگیری استراتژی مداخله‌ای نظارت بر تجربه و بازخورد بر تجربه در ارتقای مهارت استادان در حوزهٔ طراحی آموزش از دو جنبهٔ یادگیری شناختی و یادگیری عملکردی تاثیرگذار بوده است. نتایج حاصل از مقایسهٔ پیش آزمون و پس آزمون نشان می‌داد تفاوت معناداری بین نمرهٔ پیش‌آزمون و پس‌آزمون وجود دارد. این امر بیانگر این مطلب بود که اولین اثرگذاری در حوزهٔ شناختی یا دانش استادان رخ داده است.

نتایج حاصل از بررسی کارشناسی نشان می‌داد پیامدهای حاصل از برنامه‌های توانمندسازی استادان ارتباط مستقیم با فعالیتهای جاری آنان نداشته است. در مطالعهٔ حکیمی به روزنبودن دانشِ استادان از دلایل نامناسب بودن برنامه‌های توانمند سازی آنها ذکر شده است[۱۹]. درحالی‌که طرح درس‌های تدوین شده مربوط به دروسی است که مدرس طراح تدریس آن را در دانشکدهٔ مربوطه به‌عهده داشت. از سوی دیگر، تعداد طرح درس‌های تدوین شده بیانگر تأثیر مثبت استراتژی به کار رفته در پژوهش حاضر بر یادگیری عملکردی (مهارتی) استادان تلقی شد.

نتایج مطالعات نشان می‌دهد استفاده از استراتژی‌های آموزشی مشارکتی و فعال در افزایش میزان رضایت فراگیران مؤثر است[۲۰]. از آنجا که رضایتمندیِ شرکت کننده، جانشینی خام برای آثار واقعی مداخلات در حوزهٔ آموزش به شمار می‌رود، لذا نتایج حاصل از تحلیل پرسشنامهٔ رضایتمندی از دیدگاه فراگیران حاکی از مطلوب بودن طراحی برنامهٔ توانمندسازی استادان بر پایهٔ استراتژی مداخله‌ای بود و نشان می‌داد استراتژی به کار رفته از دیدگاه استادان شرکت کننده در ارتقای مهارت آنان در حوزهٔ طراحی برنامهٔ درسی مؤثر بوده است.

همانطور که قبلاً به آن اشاره شد، تجزیه و تحلیل کارشناسی و بررسی مستندات نشان داد برنامه‌های توانمندسازی از چارچوب نظامند مبتنی بر تئوری و عمل برخوردار نبودند. همچنین تاکید نکردن بر دستیابی استادان به ارتقای مهارت عملی، حاکمیت مطلقِ شیوهٔ تدریسِ مبتنی بر سخنرانی، اختصاص ندادن بخشی از زمان این برنامه‌ها به کسب تجربه، عدم ارائه بازخورد بر تجربهٔ کسب شده در برنامه‌های مذکور از دیگرچالش ها و کمبودهای برنامه‌های توانمندسازی تا قبل از اجرای طرح پژوهشی حاضر به شمار می‌رفت.

پس براساس یافته‌های حاصل از بررسی کارشناسی، اصلاحات لازم انجام شد. از آن جمله: کاربردی کردن آموزشها؛ به کارگیری استراتژی آموزشی ـ مداخله‌ای؛ فراهم کردن امکان دریافت بازخورد برای فراگیر در حین و پس از آموزش؛ بهره‌گیری از متخصصین حوزهٔ آموزش به عنوان مدرس؛ طراحی متدهای ارزیابی فراگیر مبتنی بر سنجه‌های عملکردی عینی؛ مبنا قراردادن نیاز واقعی استادان در طراحی برنامهٔ درسی؛ بهره‌گیری از دو رویکرد آموزشی و مشاوره‌ای در روش اجرا. همهٔ این یافته‌ها از نقاط قوت پژوهش حاضر به شمار می‌آیند. با این‌حال، ضعف انگیزهٔ لازم در استادان برای حضور در برنامه‌های توانمندسازی از مهمترین نقاط ضعف اجرای برنامه‌های آموزشی ـ مشاوره‌ای در پژوهش حاضر محسوب می‌شد.

نتیجه‌گیری

با در نظر گرفتن نقاط قوت و ضعف و به منظور ارتقای کیفی برنامه‌های توانمندسازی استادان پیشنهاد می‌شود؛ بخش‌هایی از برنامه به‌صورت دوره‌های انتخابی با مضامین پیشرفتهٔ آموزشی ترتیب داده شود تا استادان بتوانند بنا به علائق شخصی دانش و تجربهٔ خود را، در حیطه‌های مختلف آموزش ارتقاءدهند. همچنین پیشنهاد می‌شود آموزش مجازی در قالب ارائهٔ برنامه‌های توانمندسازی انجام شده و برنامه‌های

توانمندسازی استادان در حوزهٔ آموزش به صورت فرآیند محور طراحی شود تا فرصت یادگیری کاربردی و توسعهٔ مهارتها برای استادان فراهم شود.

تقدیر و تشکر

بدین‌وسیله از معاونت محترم آموزشی دانشگاه سپاسگزاری می‌کنیم که با حمایت‌های مشفقانهٔ خود ما را در به کارگیری مداخلات آموزشی نوین در برنامه‌های توانمندسازی استادان و ارتقای مهارت‌های عملکردی آنها در حوزهٔ آموزش یاری دادند.

تأییدیه اخلاقی

پژوهش حاضر بخشی از یک فرایند آموزشی است و مداخلات صورت گرفته در آن را مجریان اصلی فرآیند مذکور (نویسندگان مقالهٔ حاضر) با هماهنگی و تأیید مسئولان ذیربط انجام داده‌اند. شرکت اعضای هیئت علمی در این پژوهش مداخله‌ای به صورت داوطلبانه بوده است.

تعارض منافع

هیچ گونه تعارضی در منافع، فرآیند نگارش و فرآیند داوری مقاله بین نویسندگان وجود نداشت.

منابع مالی

برای انجام پژوهش حاضر، کمک مالی دریافت نشده است.

References

1. Avizhgan M, Karan Alian H, Zandi B, Ashourioun V, Changiz T. Prioritization of educational needs of faculty members in medical schools of Isfahan university of medical sciences]. IJME2010;10(5): 735-747.
2. Rahimi E, Dehghan A, Baharlou R.Faculty members'viewpoints on their empowering factors and developing a structured questionnaire. IJME2013; 13(1):29-38.
3. Wood WB. Innovations in teaching undergraduate biology and why we need them. Annu Rev Cell Dev Biol 2009; 25:93-112.
4. Hiteheoek MA, Hekelman FP, Monteiro M, Snyder CW. Acquiring professional academic skills. Fam Med1997;29(4):266-9.
5. Steinert Y. Faculty development from workshops to communities of practice. Med Teach 2010; 32:425-428.
6. Avijgan M, Karamalian H, Ashourioun V, Changiz T. Educational needs assessment of medical school's clinical faculty members in Isfahan University of Medical Sciences. IJME2009; 9(2):93-103. [Persian]
7. Steinert Y, Mann KV. Faculty Development: Principles and practices. Med Educ. 2006;33(3):317-24.
8. Aminoroaya M, Yarmohamdian M, Rohani M, Ansari S. [Training needs assessment of health care providers working in health networks in Isfahan province. IJME2002; 2(2): 5-13.
9. Bess J L. Teaching alone, teaching together. San Francisco: Jossey- Bass Inc; 2000.
10. Boice R. The new faculty member: supporting and fostering professional development. San Francisco: Jossey Bass; 1992.
11. Baroffio A., Kayser B., Vermeulen B., Jacquet J. Improvement of tutorial skills: an effect of workshops or experience? Acad. Med.1999;74(10): 75-77.
12. Wilkerson L., Irby DM. (. Strategies for improving teaching practices: A comprehensive approach to faculty development. Aca Med1998; 73(4): 122-129.
13. Curran VR, Sharpe D, Forristall J, Flynn K. Student satisfaction and perceptions of small group in case based inter professional learning. Med Teach2008, 30(4): 431-3.
14. Jamshidi, L. Study of faculty member development in shahid Beheshti University. (Master dissertation). 2007. Tehran.
15. Shahnazi H, Sharifirad G. [The impact of educational workshops on knowledge of instructors of health centers about teaching and learning processes, Isfahan, Iran]. HSR2011; 7(6): 810-818.
16. Soheili S, Zeinaloo A, Sedighialani M, Khakbazan Z; [The effect of educational workshops holds by EDC of Tehran University of Medical Sciences on the participant faculty]. IJME2002; 2(0): 53-5.
17. Mansourian HR,Shoja MR, Salimi T, Mojahed Sh,Karimi H, Aghili H, et al.Evaluating the course plan status of faculty staff of shahid Saduoghi University of Medical Sciences of Yazd in the year 2002. JMED2002; 2(0):37-38.
18. Soltani Arabshahi S, Karimi H, Ghaderi A.The effect of educational workshops on appropriate design of lesson plan& application of different levels of cognitive domain in faculty staff of Yazd University of Medical Sciences. JMED2003;4(1): 11-15.
19. Hakimi H. [A study on the methods of scientific forces and promotes access to the knowledge day. JLIS2009; (11): 103-120.
20. Momenei Danaei S, Zarshenas L, Oshagh M, Omid Khoda SM. [Which method of Teaching would be better: cooperative or lecture]. IJME2011: 11(1): 24-31.