Military Caring Sciences

Original Article

10.22034/12.2.7

OPEN ACCESS

Exploring Faculty Members' and Instructors' Perspectives on Effective Strategies for Enhancing Teaching Competence among Academics at Shahroud University of Medical Sciences in 2022

Paryab. S[1]
Zarouj Hosseini. R[2]
Alizadeh. N[3]
Bagsheni. E[4]
Ebadi. M[4]
Vahedi. H[5]
*Garkaz. O[6]

1 - Nursing and Midwifery School, Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran

2- Center for Studies and Development of Medical Sciences Education, Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran

3- Otology & Neurotology Development, Medicine School, Qom University of Medical Sciences, Qom, Iran

4- Department of Islamic Studies, School of Medicine, Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran

5- Department of Gastroenterology, School of Medicine, Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran

*6- Department of Epidemiology, School of Public Health, Shahroud University of Medical Sciences, Shahroud, Iran (*Corresponding Author). Email: omid.garkaz23@gmail.com*

ABSTRACT

Introduction: Faculty members play a pivotal role in the advancement of academic institutions. Accordingly, empowering faculty to effectively fulfill their educational roles is considered an essential and inevitable necessity.

Objective: This study aimed to explore the perspectives of faculty members and instructors regarding effective strategies for enhancing teaching competence at Shahroud University of Medical Sciences.

Materials and Methods: This descriptive–analytical, cross-sectional study was conducted in 2022 on 103 faculty members and instructors at Shahroud University of Medical Sciences, recruited through a census approach. Data were collected using a demographic checklist and the Karimi et al. questionnaire on appropriate empowerment strategies. The data were analyzed with SPSS version 18 using descriptive and inferential statistics.

Results: The mean age of participants was 40.18±8.30 years. The highest mean scores among empowerment strategies were related to clinical and traditional supervision (2.39±1.02), performance evaluation by students (2.38±1.04), offline workshops (2.24±0.95), and action research (2.11±1.20). Significant associations were observed between workplace and academic rank, type of employment, and educational degree. However, no significant relationship was found between workplace and gender (P=0.439), work experience (P=0.758), or age (P=0.151). Moreover, no significant relationships were identified between preferred strategies and age group, work experience, educational degree, gender, academic rank, type of employment, or workplace.

Conclusion: The findings of this study can provide valuable insights for administrators, educators, and curriculum planners in designing and implementing faculty development programs aimed at strengthening teaching competence among faculty members and instructors.

Keywords: Education, Empowerment, Teacher, University

Cite this article: Zarouj Hosseini R, Alizadeh. N, Bagsheni E, Ebadi M, Vahedi H, Garkaz O. Exploring Faculty Members' and Instructors' Perspectives on Effective Strategies for Enhancing Teaching Competence among Academics at Shahroud University of Medical Sciences in 2022. Military Caring Sciences. 2025; 12 (2): 172-179.

Received: 2023/08/15 Received in revised form: 2024/10/08 Accepted: 2024/10/14 Published: 2025/06/30

©The Author(s)

Publisher: Aja University of Medical Sciences

علوم مراقبتی نظامی

مقاله پژوهشی

بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدرسان در مورد راهکارهای مؤثر بر توانمندی آموزشی اساتید در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۱۴۰۱

سحر پاریاب[۱]
ربابه زروج حسینی[۲]
نرگس علیزاده[۳]
ابراهیم باغشنی[۴]
مهدی عبادی[۴]
حمید واحدی[۵]
* امید گرکز[۶]

۱ - دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران

۲ - مرکز مطالعات و توسعه آموزش، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران

۳ - گروه اتولوژی نورواتولوژی، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی قم، قم، ایران

۴ - گروه معارف، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران

۵- گروه بیماری‌های گوارش و کبد بالغین، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران

۶ - گروه اپیدمیولوژی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی شاهرود، شاهرود، ایران (*نویسنده مسئول)، آدرس الکترونیک:

omid.garkaz23@gmail.com

چکیده

مقدمه: نقش و جایگاه اعضای هیئت علمی در توسعه مؤسسات دانشگاهی بسیار مهم و حیاتی بوده، از طرف دیگر توجه به مقوله توانمند سازی اعضای هیئت علمی به منظور ایفای مؤثر نقش‌های آن‌ها یک ضرورت اجتناب ناپذیر تلقی می‌شود.

هدف: این مطالعه با هدف تعیین دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدرسان در مورد راهکارهای مؤثر بر توانمندی آموزشی اساتید در حوزه آموزش در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود انجام شد.

مواد و روش‌ها: این مطالعه به صورت توصیفی-تحلیلی و به روش مقطعی بر روی ۱۰۳ نفر از اعضای هیئت علمی و مدرسین دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۱۴۰۱ که به روش سرشماری وارد مطالعه شده بودند، انجام شد. داده‌ها با استفاده از چک لیست اطلاعات دموگرافیک و پرسشنامه راهکارهای مناسب توانمند سازی کریمی و همکاران جمع‌آوری شد که بعد از جمع‌آوری وارد SPSS نسخه ۱۸ شد و با کمک آمار توصیفی و تحلیلی تجزیه شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که میانگین سنی شرکت کنندگان ۴۰/۱۸±۸/۳۰ سال بود. بیشترین میانگین در بین راهکارهای توانمند سازی به ترتیب راهکار نظارت بالینی و سنتی ۲/۳۹±۱/۰۲، سنجش عملکرد توسط دانشجویان ۲/۳۸±۱/۰۴، کارگاه آفلاین ۲/۲۴±۰/۹۵ و اقدام پژوهی ۲/۱۱±۱/۲ بود. همچنین بین محل فعالیت با درجه عملی، نوع استخدام، محل فعالیت و مدرک علمی رابطه معنی‌داری وجود داشت؛ اما بین جنسیت (P= ۰/۴۳۹)، سابقه کار (P= ۰/۷۵۸) و سن (P= ۰/۱۵۱) با محل فعالیت رابطه معنی‌داری نداشت. بین بهترین راهکارها با گروه سنی، سابقه کاری، مدرک تحصیلی، جنسیت، درجه علمی، نوع استخدام و محل فعالیت هیچ رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

نتیجه‌گیری: نتایج این مطالعه جهت مدیران، مدرسان و برنامه ریزان دوره‌های توانمند سازی اعضای هیئت علمی و مدرسان برای برنامه ریزی و اجرای دوره‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی می‌تواند مفید باشد.

کلمات کلیدی: آموزش، توانمندی، دانشگاه، مدرس

استناد: پاریاب سحر، زروج حسینی ربابه، علیزاده نرگس، باغشنی ابراهیم، عبادی مهدی، واحدی حمید، گرکز امید. بررسی دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدرسان در مورد راهکارهای مؤثر بر توانمندی آموزشی اساتید در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۱۴۰۱. علوم مراقبتی نظامی. ۱۴۰۴؛ ۱۲(۲): ۱۷۹- ۱۷۲.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۵/۲۴ تاریخ ویرایش: ۱۴۰۲/۰۷/۱۶ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۷/۲۲ تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۴/۰۹

CC BY NC

©نویسندگان

ناشر: دانشگاه علوم پزشکی آجا

مقدمه

نیروی انسانی ارزشـــمندترین دارایی یک سازمان و مبنایی برای پویایی و بهره‌وری است. در محیط رقابتی سازمان‌ها که با تحولات بســـیار همراه است، مدیران فرصت چندانی برای کنترل کارکنان در اختیار نداشته و باید برخی وظایف را به خود آنان واگذار کنند. انجام وظایف محوله بدین طریق، نیازمند شناخت اهداف سازمانی، داشتن مهارت، دانش، توانایی و ایجاد انگیزه لازم می‌باشد (۱، ۲). لذا، توانمند سازی نیروی انسانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مقولـــه توانمند ســـازی و عوامل مؤثر بر آن طـــی دهه‌های اخیر در محیط‌های علمی-آموزشی توجه بســـیاری از صاحب نظران، محققان و کارگزاران مؤسســـات آموزش عالی را به خود معطوف داشته اســـت، از طرف دیگر اعضای هیئت علمی از عوامل اصلی و مهم نظام آموزشی کشـــور به شمار می‌روند و توانمندی ایشان بر عملکرد آموزش تأثیر مســـتقیم داشته و باعث تقویت احساس مالکیت اندیشـــه و در نتیجه انگیزه بیشـــتر در جهت حل مسائل کاری می‌شـــود (۳). برنامه‌های توانمند سازی آموزشی در حوزه آموزش پزشـــکی اولین بار در دانشگاه استنفورد برگزار شد (۴) و پس از آن دانشکده‌ها و دانشگاه‌های علوم پزشکی مختلف نیز آن را برگزار کردند. در ایران نیز همزمان با تشکیل مراکز مطالعات و توسعه آموزش، توانمند سازی آموزشی اعضای هیئت علمی مورد توجه این مراکز بوده اســـت و دوره‌های متنوعی مورد برنامه‌ریزی قرار گرفته و اجرا شـــده اســـت (۵). برنامه‌های توانمند سازی در نهایت منجر به ارائه آموزش با کیفیت و یادگیری بهتر دانشجویان می‌شوند (۶). با توجه به اینکه موقعیت هر موسسه منحصر به فرد اســـت؛ بنابراین برنامه و الگوی ثابتی برای توانمند ســـازی وجود ندارد. برنامه‌های توانمند ســـازی مدرس از دانشگاهی به دانشگاه دیگر متفاوت بوده و به صورت رســـمی و غیررسمی ارائه می‌شود. الگوهای رسمی شامل کارگاه‌ها، درس گروهی‌ها، دوره‌های کوتاه مدت، فلوشـــیپ، مشاوره فرد به فرد اســـت و الگوهای جایگزین و غیررسمی آموزش توســـط همکاران، آموزش رسمی، یادگیری الکترونیکی و خودآموزی است (۷).

در دانشگاه‌های علوم پزشـــکی باید طوری برنامه ریزی کنند که اســـاتید به کمک آن بتوانند قابلیت‌های خویش را فراتر از حیطه تخصصی خود گســـترش دهند و قادر باشند آموزش دانشجویان را در بالاترین حد ممکن عملی ســـازند. توانمند ســـازی اعضای هیئت علمی در زمینه‌های تدریس، دانش پژوهی و رهبری سبب می‌گردد رسالت‌ها و اهداف وسیع موسسه آموزش عالی نیز تحقق یابد. راهکارها و برنامه‌های توانمند ســـازی اســـاتید فعالیت‌های برنامه ریزی شـــده برای پیشـــرفت و بهبود دانـــش و مهارت در موضوعاتی مثل مهارت‌های تدریس، اجرایی، مهارت‌های تحقیق و مهارت‌های بالینی است که پایه و اساس عملکرد اعضای هیئت علمی در مؤسسات آموزشی می‌باشد (۸).

از آنجایی که دانشگاه‌ها، هزینه‌های زیادی را برای توانمند سازی اعضـــای هیئت علمی صرف می‌کنند و با توجـــه به اینکه اجرای برنامه‌ها، زمان زیادی را می‌طلبد (۹)؛ یک ارزشیابی معتبر و علمی ضروری است که نقاط قوت و کاستی‌ها و نیز راه های پیشرفت و اصلاح آن و همچنین میزان تحقق اهداف و به طور کلی تصویری از وضعیت اثربخشـــی آموزشی این دوره‌ها را نشان دهد (۱۰). در مطالعه‌ای که رحیمی و همکاران انجام دادند نتایج نشـــان داد که راهکارهای متعددی در افزایـــش توانمندی اعضای هیئت علمی در محیط کار مؤثر اســـت که از جمله می‌توان به دسترســـی به فرصت‌ها، اطلاعات، حمایت و پشـــتیبانی و منابع را اشاره کرد و انگیزش مؤثر به همراه احســـاس ارزشمندی و اثربخشی می‌تواند مســـیر توانمندی را تســـهیل کند (۱۱). به منظـــور فهم فرایند توانمندسازی اعضای هیئت علمی و افزایش ظرفیت دانشگاه برای اجرای فرآیند، بررسی دیدگاه اساتید در مورد مؤلفه‌های تأثیرگذار بر توانمندی آموزشی آنان ضروری است. با عنایت به وظیفه مهم اســـاتید در ارائه خدمات آموزشی و پژوهشـــی با کیفیت، طبیعتاً به روز بودن توانایی‌های اســـاتید به منظور پاسخ‌دهی مناسب به نیازهای دانشـــگاه، یک اولویت حیاتی محســـوب می‌شود (۱۲). مطالعات نشـــان می‌دهد آموزش، باعث توانمند ســـازی اعضای هیئت علمی شـــده و این توانمند سازی فرایندی است که اعضای هیئـــت علمی را بـــرای ایفای نقش‌های مختلف آموزشـــی آماده ساخته و موجب تقویت آنان در راستای مولد بودن و به روز ماندن می‌گردد. با وجود اهمیت راهکارهای توانمند سازی اعضای هیئت علمی علوم پزشکی، در ایران مطالعات اندکی صورت گرفته است (۱۳). این مطالعه با هدف بررســـی دیدگاه اعضای هیئت علمی و مدرسان در مورد راهکارهای مؤثر بر توانمندی آموزشی اساتید در دانشگاه علوم پزشکی شاهرود در سال ۱۴۰۱ انجام شد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی-تحلیلی از نوع مقطعی می‌باشد

که بر روی ۱۰۳ نفر از اعضای هیئت علمی و مدرسین دانشگاه علوم پزشکی شاهرود انجام شد. نمونه‌ها به روش سرشماری وارد مطالعه شدند معیارهای ورود به مطالعه شامل شاغل بودن به عنوان مدرس در دانشگاه مورد مطالعه و تمایل به شرکت در مطالعه بود.

برای جمع‌آوری داده‌ها از چک لیست اطلاعات دموگرافیک (محل خدمت، نوع استخدام، درجه علمی، سابقه کار، سن، جنسیت و آخرین مدرک تحصیلی) و پرسشنامه توانمند سازی اساتید استفاده شد که این ابزار توسط کریمی و همکاران (۱۴)، در سال ۱۳۹۴ طراحی شد. این ابزار شامل ۱۸ گویه می‌باشد که از طیف بسیار مناسب (نمره پنج)، مناسب (نمره چهار) نظری ندارم (نمره سه)، نامناسب (نمره دو) و بسیار نامناسب (نمره یک) امتیازدهی می‌شود. سپس بر اساس پرسشنامه‌ها و پاسخ‌های داده شده میانگین راهکارها محاسبه و چهار راهکار که بالاترین میانگین را دارد به عنوان مناسب‌ترین راهکارها انتخاب می‌شود. بر اساس مطالعه کریمی و همکاران میزان آلفا کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۷ می باشد (۱۴). جهت جمع‌آوری داده‌ها از سامانه جمع‌آوری دیجی فرم استفاده شد که پرسشنامه مورد نظر در سامانه بارگذاری شده و لینک پرسشنامه از طریق اس ام اس یا سامانه اتوماسیون اداری به اعضا هیئت علمی و مدرسین ارسال شد. در ابتدای پرسشنامه اهداف پژوهش توضیح داده شده و از افراد شرکت کننده خواسته شد تا با حوصله و صبر و با دقت به سؤالات پاسخ دهند. در نهایت داده‌ها جهت انجام آنالیزهای آماری آماده شدند. داده‌ها وارد SPSS نسخه ۱۸ شده و با کمک آزمون‌های آماری توصیفی (میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد) و تحلیلی (کای دو-آنوا) تجزیه و تحلیل شدند.

این پژوهش توسط کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شاهرود با کد اخلاق IR.SHMU.REC. ۱۴۰۱.۲۰۲ مورد تائید قرار گرفت. در پژوهش حاضر، مشارکت کنندگان آزاد بودند در هر مرحله که تمایل دارند از پژوهش خارج شوند. پژوهش حاضر آسیب جسمی و روانی بر مشارکت کنندگان نداشت. همچنین رعایت سایر مفاد بیانیه هلسینکی و اصول اخلاق نشر (COPE) از ملاحظات اخلاقی مورد توجه در مطالعه حاضر بودند.

یافته‌ها

در این مطالعه نتایج نشان داد که از ۱۰۳ نفر شرکت کننده در مطالعه، میانگین سنی شرکت کنندگان ۴۰/۱۸±۸/۳۰ سال بود. بیشتر شرکت کنندگان از دانشکده علوم پایه (۶۰/۲ درصد) ۶۲، استخدام طرحی (۲۸/۲ درصد) ۲۹، درجه علمی استادیار (۶۳/۱ درصد) ۶۵، جنسیت مرد (۶۳/۱ درصد) ۶۵، دارای مدرک دکترا تخصصی (۵۳/۴ درصد) ۵۵، گروه سنی ۳۶-۴۵ سال (۵۴/۴ درصد) ۵۶ و سابقه کاری ۱-۱۰ سال (۶۹/۹ درصد) ۷۲ بودند. (جدول ۱)

جدول ۱- ویژگی‌های دموگرافیک افراد شرکت کننده در مطالعه و ارتباط آن با محل فعالیت

متغیر	زیرگروه	فراوانی	درصد	ارتباط با محل فعالیت (سطح معنی‌داری)	ارتباط با بهترین راهکار (سطح معنی‌داری)
محل فعالیت	علوم پایه	۶۲	۶۰/۲		۰/۴۵۸
	بالینی	۴۱	۳۹/۸		
نوع استخدام	رسمی	۲۲	۲۱/۴		
	رسمی آزمایشی	۲	۱/۹		
	پیمانی	۲۷	۲۶/۲	*۰/۰۰۱	۰/۳۲۲
	ضریب کا	۲۳	۲۲/۳		
	نیروی طرحی	۲۹	۲۸/۲		
درجه علمی	استاد	۲	۱/۹		
	دانشیار	۱۱	۱۰/۶		
	استادیار	۶۵	۶۳/۱	*۰/۰۰۲	۰/۶۱۲
	مربی	۲۵	۲۴/۴		

ادامه جدول ۱- ویژگی‌های دموگرافیک افراد شرکت کننده در مطالعه و ارتباط آن با محل فعالیت

متغیر	زیرگروه	فراوانی	درصد	ارتباط با محل فعالیت (سطح معنی‌داری)	ارتبـــاط با بهتریـــن راهکار (سطح معنی‌داری)
جنسیت	مرد	۶۵	۶۳/۱	۰/۴۳۹*	۰/۵۱۲
	زن	۳۸	۳۶/۹		
آخرین مدرک تحصیلی	فوق لیسانس	۲۴	۲۳/۳	۰/۰۰۱*	۰/۴۲۱
	دکترا (PhD)	۵۵	۵۳/۴		
	دکتری عمومی	۲	۱/۹		
	دکترای تخصصی	۱۸	۱۷/۵		
	فوق تخصص	۳	۲/۹		
	فلوشیب	۱	۱		
گروه سنی	۲۵-۳۵	۲۷	۲۶/۲	۰/۱۵۱	۰/۱۸۰
	۳۶-۴۵	۵۶	۵۴/۴		
	۴۵ به بالا	۲۰	۱۹/۴		
سابقه کار	۱-۱۰	۷۲	۶۹/۹	۰/۷۵۸	۰/۲۱۲
	۱۱-۲۰	۱۵	۱۴/۶		
	۲۰ به بالا	۱۶	۱۵/۵		

* کای دو

بیشـــترین میانگین در بین راهکارهای توانمند ســـازی به ترتیب راهکار نظارت بالینی و ســـنتی ۲/۳۹±۱/۰۲، ســـنجش عملکرد توسط دانشـــجویان ۱/۰۴±۲/۳۸، کارگاه آفلاین ۰/۹۵±۲/۲۴ و اقدام پژوهی ۰/۷۹±۲/۱۱ بود. (جـــدول ۲) همچنین بین محل فعالیت با درجه علمی، نوع استخدام، محل فعالیت و مدرک علمی رابطه معنی‌داری وجود داشـــت. ولی بین جنسیت (P= ۰/۴۳۹)، سابقه کار (P= ۰/۷۵۸) و سن (P= ۰/۱۵۱) با محل فعالیت رابطه معنی‌داری نداشـــت. بین بهترین راهکارها با گروه ســـنی، سابقه کاری، مدرک تحصیلی، جنســـیت، درجه علمی، نوع استخدام و محل فعالیت هیچ رابطه معنی‌داری وجود نداشت.

جدول ۲- میانگین راهکارهای توانمند سازی آموزشی در افراد شرکت کننده

متغیر	انحراف معیار	میانگین
کارگاه حضوری	۰/۵۷	۱/۴۶
کارگاه آنلاین	۰/۹۲	۱/۹۹
سمینارها	۰/۷۴	۱/۷۱
دوره‌های کوتاه مدت	۰/۷۸	۱/۶۶
فلوشیپ	۰/۸۴	۱/۸۵
خودآموزی	۰/۸۶	۲/۰۴
یادگیری از همتایان	۰/۷۵	۱/۸۴
مشاوره/مربیگری	۰/۸۹	۲/۰۳
کارگاه آفلاین	۰/۹۵	۲/۲۴
نظارت بالینی و سنتی	۱/۰۲	۲/۳۹

ادامه جدول ۲- میانگین راهکارهای توانمند سازی آموزشی در افراد شرکت کننده

متغیر	انحراف معیار	میانگین
انجمن اساتید	۰/۷۱	۱/۸۳
سنجش عملکرد توسط دانشجویان	۱/۰۴	۲/۳۸
اقدام پژوهی	۰/۷۹	۲/۱۱
یادگیری مبتنی بر پروژه	۰/۷۹	۲
مطالعات موردی	۰/۷۹	۱/۸۶
مشاهده بهترین عملکرد	۰/۷۶	۱/۸۱
شرکت اساتید در نقش‌های جدید	۰/۷۶	۱/۸۶
استفاده از داستان‌های اساتید	۰/۸۶	۱/۹۳

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین راهکارهای مناسب توانمند سازی آموزشی اعضای هیئت علمی و مدرسین دانشگاه علوم پزشکی شاهرود انجام شد. نتایج پژوهش نشان داد که راهکارهای نظارت بالینی و سنتی، سنجش عملکرد توسط دانشجویان، کارگاه آفلاین و اقدام پژوهی دارای بیشترین امتیاز بودند و راهکارهای کارگاه حضوری، دوره‌های کوتاه مدت، سمینارها و مشاهده بهترین عملکرد دارای کمترین امتیاز بودند.

راهکار نظارت‌های بالینی و سنتی، اولین راهکاری بودند که توسط اساتید انتخاب شده بودند که در این روش، استاد توسط مدیر گروه خود بدون اطلاع وی ارزیابی می‌شود. در مطالعه‌ای که اسلامی و همکاران با عنوان بررسی تأثیر دوره‌های توانمند سازی اعضای هیئت علمی انجام دادند نتایج نشان داد که بیشترین میانگین رضایت از برگزاری کارگاه مربوط به روش‌های نظارت بالینی و سنتی بود (۱۵)؛ به عبارت دیگر استاد توسط مقام بالاتر ارزیابی می‌شود که قطع یقین مزیت‌هایی مثل نظارت بالادستی و عیب‌هایی مثل سوگیری ناشی از نظارت در این روش وجود دارد. در ادامه متغیر سنجش عملکرد توسط دانشجویان دارای بیشترین میانگین بود (۱۶، ۱۷). در مطالعه‌ای که معزی و همکاران در خصوص ارزشیابی اساتید انجام دادند نتایج نشان داد که بین نمرات دانشجویان و مسئولان در خصوص ارزشیابی اختلاف وجود دارد ولی تفاوتی بین گروه‌های مختلف دانشجویی در خصوص ارزشیابی نیست (۱۸)، در مطالعه‌ای که شکورنیا و همکاران انجام دادند نتایج نشان داد که ارزشیابی توسط دانشجو به عنوان یک منبع روا و پایا است (۱۹). در مطالعه طهماسبی و همکاران نتایج نشان داد که ارزشیابی اساتید توسط دانشجو با سختگیری بیشتری انجام می‌شود (۲۰). آموزش بر اساس نظرات دانشجویان جز الزامات کار بوده، چرا که یکی از افرادی که می‌تواند بیان کند نیاز به چه مباحثی برای آموزش دارند دانشجویان هستند و در این روش نیز معایبی وجود دارد چرا که گاه دانشجویان با سوگیری یا عدم دقت کافی پرسشنامه ارزیابی را تکمیل می‌کنند. بر اساس نتایج مطالعات متعدد یکی از بهترین شیوه‌های ارزیابی، ارزیابی از نظر دانشجو می‌باشد ولی به طور کلی نمی‌توان طبق نظرات دانشجویان تصویر جامع و روشنی از عملکرد اساتید ارائه نمود و برای اینکه قضاوت درباره عملکرد اعضای هیئت علمی از جامعیت کافی برخوردار باشد لازم است از منابع دیگری برای ارزشیابی استفاده کرد (۲۱).

در ادامه راهکار کارگاه آفلاین که می‌تواند یکی از منابع آموزشی باشد؛ به عنوان یکی از اولویت‌ها مطرح شد چون استفاده از این روش در هر زمانی میسر است. در مطالعه‌ای که لاریجانی و همکاران انجام دادند نتایج نشان داد که آموزش تولید محتوای آنلاین و آفلاین جز دغدغه‌های دانشجویان، مسئولین و اساتید است (۲۲) که با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد و نشان دهنده اهمیت آموزش آفلاین است. در نهایت اقدام پژوهی دارای بیشترین امتیاز بود که در این روش مشکلات توسط اساتید شناسایی و راهکارهای مناسب ارائه می‌شود. در واقع در یک چرخه تحلیلی، نیازسنجی‌های آموزشی، شناسایی و ارائه محتوای مورد نیاز اعضای هیئت علمی جهت حل مشکلات توانمند سازی

آموزشـــی انجام و برنامه‌ریزی‌های لازم صورت می‌گیرد (۲۳). در مطالعه‌ی اقدام پژوهی کـــه مصباحی و همکاران با هدف توانمند سازی کارکنان ستاد پشتیبانی دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام دادند نقش این فرآیند در توانمند ســـازی کارکنان را مثبت تلقی کردند (۲۴) که نشـــان دهنده اهمیت این روش به عنوان یکی از روش‌های مهم در فرآیند توانمند سازی است. در مطالعه عبدالهی و همکاران که به بررســـی عوامل مرتبط با توانمند سازی اعضای هیئـــت علمی، از دید اعضای هیئت علمی دانشـــگاه تربیت معلم پرداختنـــد؛ این عوامـــل را در چهار حیطه: مدیریت مشـــارکتی، پاداش مبتنی بر عملکرد، غنی ســـازی شـــغلی و الگو برداری از عملکرد مطلوب دانســـته و نشـــان دادند که متغیر الگوبرداری از عملکـــرد مطلوب با توانمند ســـازی اعضای هیئـــت علمی رابطه معنادار ندارد (۲۵).

در مطالعه حکیمی و همکاران که به بررســـی شـــیوه‌های ارتقای ســـطح علمی نیروها و پژوهشگران و دســـتیابی به دانش روز در مؤسســـات و مراکز تحقیقات و آموزشـــی پرداختنـــد، دوره‌های آموزشی کوتاه مدت مثل (کد نویسی، سمینار، پروپوزال نویسی، آموزش زبـــان و نرم‌افزارهای مختلـــف و...) از نظر اعضای هیئت علمی و کارشناسان جهت توانمند سازی و به روز نمودن اطلاعات و دانش آن‌ها نامناسب بوده و این مطالعه به محدودیت برخورداری از فرصت‌های مطالعاتی در کشورهای توسعه یافته، عدم کفایت و استمرار دوره‌های آموزشی کوتاه مدت، عدم دسترسی به منابع و دانش علمی روز به عنوان دلایل نامناسب بودن دوره‌ها اشاره کرد (۲۶)؛ که نقش توجه به شیوه‌های مختلف جهت ارتقاء و توانمند ســـازی اســـاتید را بیان می‌کند. در مطالعه‌ی کریمی و همکاران راهکارهای کارگاه آموزشـــی، مشاهده بهترین عملکرد، دوره‌های کوتاه مدت آموزشـــی و فلوشیپ به ترتیب به عنوان مناسب‌ترین راهکار شـــناخته شدند. بین بهترین راهکارها با گروه سنی، سابقه کاری، مدرک تحصیلی، جنســـیت، درجه علمی، نوع استخدام و محل فعالیت هیچ رابطه معنی‌داری وجود نداشـــت که با مطالعه رحیمی و همکاران در خصوص ارزیابی توانمند ســـازی انجام شد هم‌خوانی ندارد (۱۱). از نقاط قوت این مطالعه عدم انجام چنین مطالعه‌ای در ســـطح دانشـــگاه بوده و از نقاط ضعف این مطالعه اســـتفاده از ابزار خود گزارش دهی بـــود که احتمال عدم تکمیل دقیق پرسشنامه توسط شـــرکت کنندگان وجود دارد و از طرفی این مطالعه در بین اعضای هیات علمی و مدرسین دانشگاه علوم پزشکی شاهرود انجام شد و لذا، تعمیم نتایج به جوامع دیگر باید با احتیاط صورت بگیرد.

با توجه به نتایج مطالعه می‌توان بیان کرد که به روز بودن برنامه‌ها و داشـــتن رویکردی نظام‌مند برای برگزاری و ارتقای برنامه‌های توانمند سازی، امری اجتناب ناپذیر بوده و داشتن برنامه‌های بلند مدت و استفاده از برنامه‌ها و تجربیات دانشگاه‌ها می‌تواند در این زمینه مؤثر باشـــد. به طور کلی باید روی محتوا، نوع مداخلات و پیامدهای برنامه‌های توانمند ســـازی تأکید نمود تا تعیین گردد آیا برنامه‌ها توانســـته‌اند به اهداف و پیامدهای مورد نظر دســـت یابند یا خیر؟ در عین حال باید توجه داشـــت که موضوع توانمند ســـازی دارای ســـاختار پیچیده و درهم تنیده‌ای می‌باشد و برای ارتقای برنامه‌ها، احتیاج به روش‌های متفاوت در ســـطوح مختلف می‌باشـــد. همچنین ارزیابی برنامه‌ها در طولانی مدت نیز مهم و حیاتی است.

تشکر و قدردانی

این مقاله منتج از طرح مصوب دانشـــگاه علوم پزشکی شاهرود با شـــماره ۱۴۰۱۰۰۶۷ در دی ماه ۱۴۰۱ می باشد. پژوهشگران بر خود لازم می‌دانند از همکاری صمیمانه معاونت محترم آموزشی، اعضای هیئت علمی و مدرسین دانشگاه و کلیه عزیزانی که ما در انجام این طرح یاری نمودند تشکر و قدرانی کنند.

تضاد منافع

بدین وســـیله نویســـندگان تصریح می‌نمایند که هیچ گونه تضاد منافع در خصوص پژوهش حاضر وجود ندارد.

References

1. Afari AG, Mohammadpour F, Aalam TA, Khadivi R. Effective strategies for empowerment of experts staff in health deputy of Shahrekord University of Medical Sciences, Iran, 2008. 10(2): 72-80. (Persian) URL: https://www.magiran.com/paper/544204/effective-strategies-for-empowerment-of-experts-staff-in-health-deputy-of-shahrekord-university-of-medical-sciences-iran-2005?lang=en
2. Gilavand A, Hosseinpour P. Investigating the psychological empowerment of nurses in educational hospitals: A study in Ahvaz Jundishapur University of medical sciences in southwest Iran. J Res Med Dent Sci. 2019; 7(2): 159-63. (Persian) URL: https://www.researchgate.net/publication/334599898_

Investigating_the_Psychological_Empowerment_of_Nurses_in_Educational_Hospitals_A_Study_in_Ahvaz_Jundishapur_University_of_Medical_Sciences_in_Southwest_Iran

3. Ghombavani FP, Bijandi MS. The Role of higher education policy in empowering the international universities' academic staffs. International Journal for the Advancement of Science & Arts. 2010; 1(2): 64-72. (Persian) URL: https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=QmKCmkMAAAAJ&citation_for_view=QmKCmkMAAAAJ:kh2fBNsKQNwC

4. Lewis LD, Steinert Y. How culture is understood in faculty development in the health professions: A scoping review. Acad Med. 2020; 95(2): 310-9. DOI: 10.1097/ACM.0000000000003024

5. Phuong TT, Cole SC, Zarestky J. A systematic literature review of faculty development for teacher educators. Higher Education Research & Development. 2017; 37(2): 1-17. DOI:10.1080/07294360.2017.1351423

6. Samarasekera DD, Lee SS, Findyartini A, Mustika R, Nishigori H, Kimura S, et al. Faculty development in medical education: An environmental scan in countries within the Asia pacific region. Korean J Med Educ. 2020; 32(2): 119-30. (Persian) DOI: 10.3946/kjme.2020.160

7. Hilty DM, Liu HY, Stubbe D, Teshima J. Defining professional development in medicine, psychiatry, and allied fields. Psychiatr Clin North Am. 2019; 42(3): 337-56. DOI: 10.1016/j.psc.2019.04.001

8. Kamel AM. Role of faculty development programs in improving teaching and learning. Saudi Journal of Oral Sciences. 2016; 3(2): 61-8. DOI:10.4103/1658-6816.188073

9. Tavakoli Dastjerdi F, Neyestani M, Mirshahjafari E, Yamani N. Educational needs assessment of empowerment programs for faculty members of Isfahan University of Medical Sciences. Iranian Journal of Medical Education. 2017; 17: 471-81. (Persian) URL: http://ijme.mui.ac.ir/article-1-4251-en.html

10. Khaleghitabar M, Bahador H, Bandehagh A, Bigdeli S. Investigating educational needs of faculty members of basic sciences of faculty of medicine: Educational and personal Development needs. Journal of Medical Education. 2016; 15(3): e105519. (Persian) DOI: 10.22037/jme.v15i3.10396

11. Rahimi E, Dehghani A, Baharlou R. Faculty members' viewpoints on their empowering factors and developing a structured questionnaire. Iranian Journal of Medical Education. 2013; 13(1): 29-38. (Persian) URL: http://ijme.mui.ac.ir/article-1-2257-en.html

12. Gholifar E, Hedjazi SY, Hoseini SM, Rezaei A. Human resource development: Faculty members' psychological empowerment in Iran's colleges. African Journal of Business Management. 2011; 5(31): 12249-59. DOI: 10.5897/AJBM11.261

13. Dent J, Harden RM, Hunt D. A practical guide for medical teachers -6th edition -elsevier. 2021.

14. Karimi Moonaghi H, Majidi F, Makarem A, Emadzadeh A, Shoeibi A. Appropriate strategies to empower faculty members of medicine in education: viewpoints of faculty members of Mashhad School of Medicine. Iranian Journal of Medical Education. 2015; 15: 227-39. (Persian) URL: http://ijme.mui.ac.ir/article-1-3636-en.html

15. Eslami N, Hoseini M, Makarem A, Gholami H. A survey on the effect of in-service training courses onthe satisfaction, educational, and assessment skills of the academic staff of Mashhad university of medical sciences. Journal of Mashhad Dental School. 2020; 44(1): 3-13. (Persian) DOI: 10.22038/JMDS.2020.37496.1777

16. Braga M, Paccagnella M, Pellizzari M. Evaluating students' evaluations of professors. Economics of Education Review. 2014; 41: 71-88. DOI:10.1016/j.econedurev.2014.04.002

17. Kowai-Bell N, Guadagno RE, Little TE, Ballew JL. Professors are people too: The impact of informal evaluations of professors on students and professors. Social Psychology of Education. 2012; 15(3): 337-51. DOI:10.1007/s11218-012-9181-7

18. Moezi M, Shirzad HA, Zamanzad B, Roohi H. Evaluation process in viewpoints of academic staff and students in Shahrekord university of medical sciences. Journal of Shahrekord University of Medical Sciences. 2010; 11 (4): 63-75. (Persian) URL: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/emr-93292

19. Shakurnia A, Fakoor M, Elhampoor H, Taherzadeh M, Chaab F. The correlation between students' evaluation of faculty and faculty self-assessment in Ahvaz Jundishapur university. Iranian Journal of Medical Education 2010; 10(3): 229-37. (Persian) URL: http://ijme.mui.ac.ir/article-1-1353-en.html

20. Tahmasbi S, Valian A, Moezzyzadeh M. The correlation between the students' & authorities'ratings for faculty evaluation in shahid beheshti school of dentistry. Journal of Dental School 2012. 29(5): 358-65. (Persian) URL: https://www.sid.ir/paper/21821/en

21. Maroufi Y, Kiamanesh A, Mehrmohammadi M, ALI AM. Teaching assessment in higher education: An investigation of current approaches. Journal of Curriculum Studies. 2007; 2(5): 81-112. (Persian) URL: https://www.magiran.com/p445584

22. Ahadi Larijani Z. MAR, Azizi Shamami M. The relationship between content creation methods and online and offline teaching of professors with students' satisfaction with electronic education. 2023. 10(1): 134-43. (Persian) URL: https://www.sid.ir/paper/1150105/en

23. Besharati R. The effective factors on job satisfaction of nursing teachers in islamic azad university, kashmar branch and the solutions to improve it. Nursing And Midwifery Journal. 2022; 19(12): 976-85. DOI: 10.52547/unmf.19.12.976

24. Mesbahi M, Abbaszadeh A. Empowerment of support staff of Kerman university of medical sciences, Iran. Journal of Qualitative Research in Health Sciences. 2013; 2(4): 321-31. (Persian)

25. Abdollahi Bijan Heydari S. Factors related to the empowerment of university faculty members: A Case Study of Tehran Teacher Training University. 2009. 2(1): 111-35. (Persian) URL: https://sid.ir/paper/135936/en

26. Hakimi H. A study on the methods of scientific forces and promotes access to the knowledge day. Journal of Library and information science. 2009; 11(1): 103-20. (Persian) URL: https://lis.aqr-libjournal.ir/article_43797.html