



راهکارهای توانمندسازی

اعضای هیات علمی در حوزه آموزش

(قسمت دوم)

نویسندگان: دکتر حسین کریمی موفقی

فیروزه مجیدی، مهری یآوری، فاطمه رجب دیزاوندی

دفتر توسعه آموزش علوم پزشکی

دانشکده پرستاری و مامایی مشهد

نوشتر حاضر دومین قسمت از راهکارهای توانمندسازی اعضای هیات علمی است که با هدف آشنایی اساتید محترم با این مقوله تهیه شده است.

راهکارهای توانمندسازی اعضای هیات علمی

نظارت: سنتی و بالینی

Supervision: traditional and clinical



در قالب سنتی این فرایند به وسیله مدیر یا کسی که با داشتن یادداشت و چک لیستی از معیارها و شرایطی که برای حضور استاد در کلاس مورد نیاز است انجام می شود و پس از ارزیابی هیچ بازخوردی به استاد داده نمی شود و منحصر بر عملکرد اساتید در کلاس متمرکز می باشد و در مورد آماده سازی و برنامه ریزی اساتید و فرایندهای ایجاد انگیزه در دانشجویان مدرکی ارائه نمی دهد. در مقابل نظارت بالینی بعنوان مدلی برای توانمندسازی اساتید از طریق بحث و گفتگو، مشاهده و تجزیه و تحلیل آموزش

بکار برده می شود. یکی از شایعترین روش های اجرای نظارت بالینی مشاهده کنفرانس های بالینی، مشاهده عملکرد در درمانگاه، تجزیه و تحلیل داده های جمع آوری شده در طول مشاهده و بازخورد به اساتید می باشد. اگر بین اساتید متخصص و تازه کار دیدگاه مشترکی وجود داشته باشد این مدل بالینی در عملکرد و نگرش اساتید تاثیر می گذارد. این نوع توانمندسازی می تواند در کلاس درس و یا وضعیت بالینی برای دستیابی به نگرش ها و مهارت های آموزشی رخ دهد. اساتید مدل های نقشی را فعالانه مشاهده می کنند. زمان یادگیری به حداکثر رسانده می شود. در این مدل شیوه هایی از عملکرد های بالینی، بهبود مهارت های آموزشی، ارائه بازخورد و تجزیه و تحلیل اتفاق می افتد.

انجمن اساتید

Teachers' networks



یک مدل توسعه حرفه ای است که در آن گروهی از اساتید جهت آماده سازی اساتید دیگر در دانشکده و حتی در دانشکده های دیگر دوره های آموزشی یک هفته و گاهی یک ماه برگزار می کنند.

سنجش عملکرد توسط دانشجویان

Students' performance assessment

این روش با تمایل و تمرکز بر روی استانداردهای ارزیابی و ارزیابی مبتنی بر عملکرد، به عنوان یک شکل جدید از آموزش و توانمندسازی اساتید پیشنهاد شده است. این نوع از ارزیابی با مشاهده، مستندسازی و جمع آوری کار دانشجویان در طول زمان و با ارزیابی مبتنی بر چهارچوب کلاس درس انجام می شود.

اقدام پژوهی

Action research



یک فرایند تحقیق، تأمل و عمل است که با هدف بهبود و یا ایجاد تغییر در کیفیت محیط به جمع آوری شواهد و ارائه راه حل هایی برای حل مشکل می پردازد و آن ها را بکار بسته و مورد ارزشیابی قرار می دهند. در این مدل تصویری از اساتید بعنوان

محقق ارائه می‌دهد. مانند مشکل رفتاری یک یا چند دانشجو، مشکلاتی که در یادگیری وجود دارند.

یادگیری مبتنی بر پروژه

Project-base learning



هدف اصلی این مدل افزایش توان کار اساتید بطور مستقل و

همکاری با دیگران به عنوان بازخورد دهنده است که با تجربیات شخصی اساتید، بحث و گفتگو و مقایسه‌ی این تجربیات با موارد بیان شده در منابع همراه است. هدف دوم این مدل، آماده‌سازی اساتید برای نقش رهبری در کلاس درس و بهبود کیفیت تدریس می باشد. این روش یادگیری وقتی با نظارت یک راهنما انجام می‌گیرد مؤثرتر است؛ مثل نوشتن طرح درس همراه با نظارت راهنما یا مدرس بر نحوه‌ی صحیح انجام آن.

مطالعات موردی Case-based study

در این مفهوم ایجاد دانش بر پایه دانش و شناخت قبلی همراه با تجربه و ایجاد بینش نسبت به راه‌حلهای جدید است. این مدل فرایند مداوم است که اساتید این فرصت را دارند با گروهی مشابه از همکاران برای بحث در مورد مسائل مطرح شده مکرراً ملاقات کنند.



مشاهده بهترین عملکرد

bservation of excellent practic

فرستی است برای اساتید به منظور مشاهده‌ی همکارانی که دارای تخصصی به رسمیت شناخته شده هستند و در آموزش برتری دارند.



شرکت اساتید در وظایف جدید

Teacher's participation in new roles

یک روش یادگیری است که اساتید

تجارب خود در کلاس را از طریق نوشتن بصورت گزارش کار به همکاران منعکس می‌نمایند. یکی از فرم‌های مربوط به این نوع گزارش استفاده از مجلات می‌باشد و نوشتن مجله می‌تواند به

عنوان مکانی برای ضبط مشاهدات، تجزیه و تحلیل عملکرد، تفسیر درک خود از موضوعات آموزشی و یا برای پاسخ به همکاران و بازخورد باشد.

استفاده از داستان های اساتید

Use of teachers' narratives



یکی از فرم‌های مربوط به این نوع گزارش استفاده از خاطرات می‌باشد. نوشتن خاطرات می‌تواند به عنوان ابزاری برای ضبط مشاهدات، تجزیه و تحلیل عملکرد، تفسیر درک خود از موضوعات آموزشی و یا برای پاسخ به همکاران و بازخورد باشد. در این مدل اساتید می‌توانند بر عملکرد خود و نوشته خود بازخورد بدهند.

خودآموزی

self- learning



اساتید یک هدف (نیاز) که از نظر خودشان مهم‌تر است را هم بطور

فردی و هم در گروه‌های کوچک، شناسایی کرده و لیستی از فعالیت‌ها، اقدامات، منابع مورد نیاز، روش‌های پیشرفت در کار و بکارگیری ارزیابی دستاوردهای خود آماده می‌کنند. درواقع در این روش اساتید مسئول ارتقای خودشان هستند. یادگیرنده و یاددهنده یکی‌است و نقش مدیران، تسهیل، هدایت، حمایت و بازخورد گرفتن از توانمندسازی می‌باشد.

منابع جهت مطالعه بیشتر:

1- Teacher professional development: an international review of the literature . international institute for educational planning 2003 Available at: <http://unesdoc.unesco.org/images/0013/001330/133010e.pdf>.

۲- Faculty development- A brief introduction.2008.

Available at:

<http://www.amee.org/documents/Introduction%20to%20Medical%20Education%20-%20Steinert.pdf>.



Email: nms.edo@mums.ac.ir

Web: http://www.mums.ac.ir/nurse/fa/EDO_main