

The Effect of Participation in Empowerment Workshops on the Quality of Teaching and Professional Commitment of Faculty Members of Isfahan Medical School

Sabri MR¹, Shahidi Sh², Yamani N³, Alimohammadi N⁴, Khademian M¹, Omid A³, Avizhgan M^{5*}

1. Department of Pediatrics, School of Medicine, Pediatric Cardiovascular Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

2. Department of Internal Medicine, School of Medicine, Kidney Diseases Research Center, Nour & Ali-Asghar Hospital, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

3. Department of Medical Education, Medical Education Research Center, Medical Education development center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

4. Department of Critical Care Nursing, School of Nursing, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

5. Medical Education Research Center, Medical Education development center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

Article Info

Article Type:

Research Article

Article History:

Received: 2021/12/18

Accepted: 2022/01/30

Key words:

Faculty Development
Faculty Member
Teaching
Professional Commitment

*Corresponding author:

Avizhgan M, Medical Education Research Center, Medical Education development center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
maryamavizhgan@gmail.com



©2022 Guilan University of Medical Sciences

ABSTRACT

Introduction: Empowerment workshops are mandatory for faculty in various fields of education, research and culture. The effectiveness of the workshops increases the level of professional commitment and improves the quality of teaching, and ultimately improves the medical and diagnostic services of patients. Despite holding these workshops for many years, less feedback has been reflected on their consequences. Therefore, the purpose of this study is to investigate the impact of participating in the mentioned workshops on the quality of teaching and the commitment of the faculty.

Method: A cross-sectional analytical study was performed in 2016 at Isfahan Medical School. The statistical population consisted of 538 faculty members working in Isfahan Medical School and sampling included the selected professors (433 people). The scores of teaching quality, professional commitment, evaluation and participation in faculty empowerment workshops in the last five years were obtained. Data were analyzed using Chi-square, t-test and Pearson correlation through SPSS.

Results: Of the total faculty, 80% had an evaluation score above 85 (out of 100) and a professional commitment score above 17 (out of 20). The mean scores of teaching quality and professional commitment were 8.85 ± 0.65 , 19.30 ± 0.85 and direct and significant correlations ($r=0.33$ and $P < 0.001$), respectively. The mean evaluation score was 93.07 ± 4.23 out of 100 and had a direct and significant correlation with the empowerment score ($r= 0.12$ and $P=0.012$). Results show that Mean empowerment score was 1.4 ± 1.5 out of 5 and had no significant correlation with professional commitment or teaching quality.

Conclusion: The findings showed on the one hand the high scores of the faculty in the quality of teaching, professional commitment and evaluation and on the other hand the low acceptance of the faculty to participate in the workshops and the weak correlation between the two. Given that high face-to-face scores in evaluation can lead to misconceptions about self-efficacy and consequently reduced self-efficacy. Therefore, it is recommended that faculty be empowered in self-assessment.

How to Cite This Article: Sabri MR, Shahidi Sh, Yamani N, Alimohammadi N, Khademian M, Omid A, Avizhgan M. Effect of Participation in Empowerment Workshops on the Quality of Teaching and Professional Commitment of Faculty Members of Isfahan Medical School. RME. 2022;14 (3):1-9.

بررسی تاثیر مشارکت در کارگاه‌های توانمندسازی بر کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشکده پزشکی اصفهان

محمدرضا صبری^۱، شهرزاد شهیدی^۱، نیکو یمانی^۲، نصراله علی محمدی^۳، مجید خادمیان^۱، اظهر امید^۳، مریم آویژگان^۵

۱. گروه آموزشی کودکان، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات قلب و عروق، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۲. گروه آموزشی داخلی، مرکز تحقیقات بیماری‌های کلیه، بیمارستان خورشید، دانشکده پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳. گروه آموزش پزشکی، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۴. گروه آموزشی پرستاری مراقبت‌های ویژه، دانشکده پرستاری، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۵. مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

اطلاعات مقاله

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخچه:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۹/۲۷

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۱۰

کلیدواژه‌ها:

توانمندسازی

هیات علمی

تدریس

تعهد حرفه‌ای

* نویسنده مسئول:

مریم آویژگان، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران
maryamavizhgan@gmail.com

مقدمه

برخورداری هیات علمی از صلاحیت‌های حرفه‌ای و الزام به رعایت مجموعه‌ای از اصول و استانداردها، نقش تعیین‌کننده‌ای در افزایش اثربخشی فعالیت‌های آموزشی و تدریس دارد (۱). هیات علمی به‌عنوان الگو برای دانشجویان نه تنها به تخصص در مسائل علمی و آموزشی، بلکه به رعایت مسئولیت‌های حرفه‌ای نیازمند هستند (۲). تعهد حرفه‌ای، تضمین‌کننده فرآیندهای یاددهی-یادگیری و عامل افزایش پاسخ‌گویی هیات علمی به نیازهای دانشجویان می‌باشد (۳).

چکیده
مقدمه: گذراندن کارگاه‌های توانمندسازی برای هیات علمی در زمینه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اجباری است. اثربخش بودن کارگاه‌ها باعث افزایش سطح تعهد حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس و در نهایت بهبود خدمات درمانی و تشخیصی بیماران می‌شود. علی‌رغم برگزاری چندین ساله این کارگاه‌ها، بازخورد کم‌تری از پیامدهای آن‌ها، انعکاس داده شده است. بنابراین هدف این مطالعه، بررسی تاثیر شرکت در کارگاه‌های مذکور بر کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای هیات علمی می‌باشد.

روش: مطالعه تحلیلی مقطعی در سال ۱۳۹۹ در دانشکده پزشکی اصفهان انجام گرفت. جامعه آماری شامل ۵۳۸ نفر عضو هیات علمی آموزشی شاغل در دانشکده پزشکی اصفهان و نمونه‌گیری شامل مشمولین انتخاب استاد برگزیده (۴۳۳ نفر) بود. نمره کیفیت تدریس، تعهد حرفه‌ای، ارزشیابی و میزان مشارکت در کارگاه‌های توانمندسازی پنج سال اخیر هیات علمی اخذ گردید. داده‌ها با نرم‌افزار SPSS و آزمون‌های آماری کای اسکویر، t-test و همبستگی پیرسون تجزیه و تحلیل شدند.

یافته‌ها: از مجموع اعضای هیات علمی، ۸۰ درصد نمره ارزشیابی بالای ۸۵ (از ۱۰۰) و نمره تعهد حرفه‌ای بالای ۱۷ (از ۲۰) داشتند. میانگین نمره کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای به ترتیب $8/85 \pm 0/65$ و $19/0 \pm 3/85$ و همبستگی مستقیم و معنی‌دار ($r=0/33$ و $P<0/001$) مشاهده شد. میانگین نمره ارزشیابی $93/07 \pm 4/23$ از ۱۰۰ که با نمره توانمندسازی همبستگی مستقیم، معنی‌دار داشت ($r=0/12$ و $P=0/012$). نتایج نشان داد که بین میانگین نمره توانمندسازی ($1/4 \pm 1/5$ از ۵) با تعهد حرفه‌ای و کیفیت تدریس همبستگی معنی‌داری وجود ندارد.

نتیجه‌گیری: یافته‌ها از یک طرف حاکی از نمرات بالای هیات علمی در کیفیت تدریس، تعهد حرفه‌ای و ارزشیابی و از طرف دیگر استقبال پایین هیات علمی از شرکت در کارگاه‌ها و همبستگی ضعیفی این دو بود. با توجه به این‌که نمرات صوری بالا در ارزشیابی می‌تواند تصور غلط از میزان خودکارآمدی و به دنبال آن کاهش خود ارتقایی ایجاد کند. لذا توصیه می‌شود اعضای هیات علمی در خودارزیابی توانمند شوند.

توجه به تعهد حرفه‌ای در دوره پزشکی ضروری است و آنچه در آموزش آن اهمیت زیادی دارد، حرفه‌ای بودن هیات علمی می‌باشد (۴). باور به این موضوع در ایجاد جو حرفه‌ای و آموزش رسمی و غیررسمی مؤثر است (۵). از طرف دیگر تعهد حرفه‌ای با اخلاق نیز ارتباط دارد (۶). ولی متأسفانه نگرش حرفه‌ای هیات علمی از وضعیت ایدئال فاصله قابل توجهی دارد و کم‌ترین حد آن در شاخص وظیفه‌شناسی است (۷).

افزایش تمایل به روش‌های تدریس دانشجو محور از جمله پرسش و پاسخ، درگیر نمودن دانشجویان در کلاس درس و ارائه مثال‌های مرتبط برای درک بهتر مطالب (۱۸) افزایش دانش در مورد اصول و استراتژی‌های آموزشی (۱۹) افزایش رضایت شغلی و اعتماد به نفس (۲۰) از جمله نتایج این ارزشیابی‌ها بوده است.

در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان نیز، گذراندن کارگاه‌های توانمندسازی برای هیات علمی در بدو ورود و نیز ترفیع و ارتقای سایر اعضا، در زمینه‌های مختلف آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اجباری است. اثربخش بودن کارگاه‌ها باعث، افزایش سطح تعهد حرفه‌ای و ارتقای کیفیت تدریس و در نهایت بهبود خدمات درمانی و تشخیصی بیماران می‌شود (۱۳). علی‌رغم برگزاری چندین ساله این کارگاه‌ها، بازخورد کم‌تری از پیامدهای آن‌ها، انعکاس داده شده است. بنابراین هدف این مطالعه، بررسی تاثیر شرکت در کارگاه‌های مذکور بر کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای هیات علمی می‌باشد.

روش

این پژوهش، یک مطالعه تحلیلی مقطعی است که در سال ۱۳۹۹ در دانشکده پزشکی اصفهان انجام گرفت. جامعه آماری شامل ۵۳۸ نفر هیات علمی آموزشی شاغل در دانشکده پزشکی اصفهان بود. نمونه‌گیری شامل مشمولین انتخاب استاد برگزیده طبق بند ۱۳ مصوب چهل و ششمین شورای دانشگاه مورخ ۹۷/۱۱/۲۴ و آیین‌نامه جشنواره آموزشی ابلاغ شده در تاریخ ۹۸/۱۱/۵ (۲۱) شامل ۴۳۳ نفر بود. با توجه به این‌که بیش از ۸۰ درصد هیات علمی دانشکده پزشکی در غربالگری اولیه مشمول این انتخاب شدند و اطلاعات زیادی از ایشان با جزئیات و دقت زیاد جمع‌آوری گردید، بنابراین معیار ورود و خروج مطالعه همان معیارهای انتخاب استاد برگزیده قرار گرفت (داده‌های ثانویه) تا ارتباط شاخص‌های انتخاب شده مورد بررسی قرار گیرد. معیارهای ورود شامل هیات علمی آموزشی پیمانی، آزمایشی و رسمی دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، سابقه آموزشی ۵ سال و بالاتر، میانگین نمره ارزشیابی (از نظر فراگیران و مسئولین در دوره پنج ساله)، ۸۵ و بالاتر (بر مبنای ۱۰۰)، میانگین نمره تعهد حرفه‌ای (نظم) پنج ساله ۱۷ و بالاتر (بر مبنای ۲۰) و آموزشی بودن و معیارهای خروج موارد غیر از این تعریف بود. این مطالعه با کد اخلاق IR.MUI.RESEARCH.REC.1400.040 تایید گردید و برای حفظ محرمانگی اطلاعات به صورت بدون نام و گروه آموزشی ذکر شد.

ارزشیابی عملکرد هیات علمی در آموزش عالی یک چالش جدی برای مدیریت است و لازم است سازمان‌ها با روش‌های کمی و کیفی، عملکردها را به صورت دقیق مورد بررسی قرار دهند (۸). مطالعات حاکی از اهمیت توانایی در تدریس، تسلط بر درس، قدرت تفهیم مطالب درسی، کیفیت تدریس، علاقه‌مندی به تدریس (۹) اخلاق حرفه‌ای و اخلاق فردی (۸،۱۰) به عنوان معیارهای مهم ارزشیابی هیات علمی است. رعایت اصول اخلاقی در دانشگاه‌ها نه تنها در رعایت استانداردهای تدریس کمک خواهد نمود، بلکه در شکل دادن به روابط دوطرفه و مؤثر بین دانشجویان و هیات علمی می‌تواند نقش ایفاء کند (۲). در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور، افراد پس از فارغ‌التحصیلی از رشته تخصصی مربوطه بر اساس معیارهای خاص، به عنوان هیات علمی به دانشکده‌ها معرفی می‌گردند. این افراد اگرچه ممکن است در حیطه کاری خود دارای دانش و تبحر باشند، ولی اغلب به سبب حجم بالای مطالب دوره تخصصی و نیز محدود بودن واحدهای مرتبط با اصول تدریس، از آگاهی کافی در زمینه آموزش پزشکی برخوردار نمی‌باشند. در همین راستا، وزارت بهداشت، درمان و آموزش علوم پزشکی در طی مأموریتی دانشگاه‌های علوم پزشکی سراسر کشور را به برگزاری دوره‌هایی برای توانمندسازی هیات علمی موظف نموده است. توانمندسازی یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر (۱۱) است و هدف نهایی آن حضور هیات علمی خلاق و مفید، محققان موفق و پزشکان توانمند می‌باشد (۱۲) و مشتمل بر رشد حرفه‌ای، دانش پژوهی، مدیریت، روش‌های آموزشی و تدریس، غنی‌سازی شغل است (۱۳). برنامه توانمندسازی در نهایت منجر به ارائه آموزش باکیفیت و یادگیری بهتر دانشجویان می‌شود (۱۴).

از آنجایی که دانشگاه‌های علوم پزشکی، هزینه‌های زیادی را برای توانمندسازی هیات علمی صرف می‌کنند و با توجه به این‌که اجرای این برنامه‌ها، زمان بسیاری را طلب می‌کند یک ارزشیابی معتبر و علمی ضروری است تا به طور کلی تصویری از وضعیت اثربخشی آموزشی این دوره‌ها را نشان دهد. علی‌رغم تأکید متون بر نقش و اهمیت توانمندسازی هیات علمی، تعداد بسیار کمی به بررسی تأثیر این دوره‌ها در سطح سازمانی پرداخته‌اند (۱۵). مرور مطالعات نشان می‌دهد که ارزشیابی دوره‌های توانمندسازی اغلب با نظرسنجی و خودارزیابی به ارزشیابی میزان یادگیری، تغییر نگرش (۱۶، ۱۵، ۱۲) و ارزشیابی میزان آموخته‌ها (۱۷) پرداخته‌اند.

یک طرفه (جهت مقایسه میانگین متغیرها برحسب رشته)، مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. داده‌های توصیفی با تعداد، درصد، میانگین و انحراف معیار ارائه شد. در کلیه آزمون‌ها مقادیر $P < 0/05$ به‌عنوان سطح معنی‌دار در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

تعداد کل هیات علمی که در مطالعه شرکت داده شدند، ۴۳۳ نفر که ۳۵۵ نفر (۸۲ درصد) از گروه‌های بالینی و ۷۸ نفر (۱۸ درصد) از گروه علوم پایه بودند و ۸۰ درصد از کل هیات علمی دانشکده (۵۳۸ نفر) را در بر می‌گرفتند. میانگین نمره کیفیت تدریس هیات علمی، $8/85 \pm 0/165$ (از ۱۰) بود که بین گروه‌های بالینی و پایه اختلاف معنی‌دار مشاهده نشد ($P = 0/858$). میانگین نمره تعهد حرفه‌ای هیات علمی، $3/85 \pm 0/190$ (از ۲۰) بود که بین گروه‌های بالینی و پایه اختلاف معنی‌دار وجود نداشت ($P = 0/599$). میانگین نمره ارزشیابی هیات علمی $4/23 \pm 0/93$ (از ۱۰۰) بود که اختلاف معنی‌داری برای گروه‌های بالینی و علوم پایه وجود نداشت ($P = 0/160$). میانگین امتیاز توانمندسازی (میزان مشارکت) $4/5 \pm 1/11$ (از ۵) بود که در گروه‌های بالینی به‌طور معنی‌دار، بالاتر از علوم پایه قرار گرفت ($P = 0/009$) (جدول ۱).

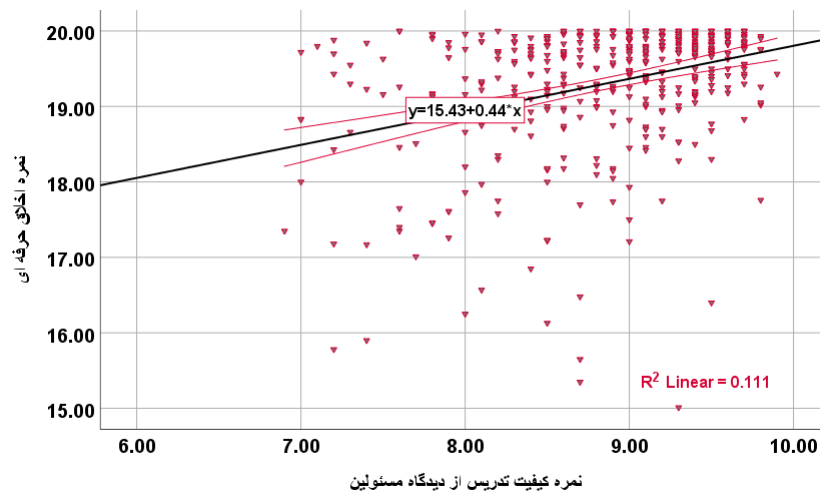
اطلاعات مربوط به شاخص‌های انتخاب استاد برگزیده طبق آیین‌نامه شامل هشت حیطة: برنامه‌ریزی درسی (۲ شاخص)، ارزشیابی (۴ شاخص)، منابع آموزشی/ نوآوری در آموزش (۸ شاخص)، پژوهش در آموزش (۲ شاخص)، مدیریت و رهبری (۵ شاخص)، تعهد حرفه‌ای (۲ شاخص)، فرایند تدریس (۱ شاخص) و ارتقای فردی (۱ شاخص) و در مجموع ۲۵ شاخص از منابع مربوطه (مدیر گروه، معاونت‌های آموزشی دانشکده، EDC و EDO) استخراج و ثبت شد. لازم به ذکر است اطلاعات مربوط به نمره ارزشیابی، کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای پنج ساله اخیر هیات علمی از دفتر ارزشیابی دانشگاه و اطلاعات مربوط به میزان مشارکت در کارگاه‌های توانمندسازی پنج ساله اخیر از واحد توانمندسازی اخذ گردید. سایر شاخص‌ها بر اساس خود اظهاری و ارسال مستندات مرتبط توسط هیات علمی جمع‌آوری شد که به‌دلیل کامل نبودن و بررسی صحت و سقم آن؛ وارد مطالعه نشد. داده‌های مطالعه پس از جمع‌آوری وارد نرم‌افزار آماری SPSS.Ver.25 شده و با آزمون‌های کای اسکویر (جهت مقایسه داده‌های کیفی بین دو گروه پایه و بالینی)، آزمون t-test (جهت مقایسه داده‌های کمی بین دو گروه، آزمون همبستگی پیرسون (جهت تعیین همبستگی بین متغیرهای کمی) و آزمون آنالیز واریانس

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمرات هیات علمی در کل و به تفکیک گروه‌های آموزشی پایه و بالین

P	گروه		کل نمونه‌ها	متغیر
	پایه	بالینی		
0/599	$19/35 \pm 0/190$	$19/29 \pm 0/184$	$19/30 \pm 0/185$	تعهد حرفه‌ای
0/858	$8/86 \pm 0/165$	$8/85 \pm 0/169$	$8/85 \pm 0/165$	کیفیت تدریس
0/009	$1 \pm 1/36$	$1/49 \pm 1/52$	$1/4 \pm 1/5$	توانمندسازی
0/160	$93/67 \pm 3/77$	$92/93 \pm 4/32$	$93/07 \pm 4/23$	ارزشیابی

همبستگی معنی‌دار بین کیفیت تدریس و توانمندسازی مشاهده نشد. همبستگی معنی‌داری به میزان 0/12 بین نمره توانمندسازی و ارزشیابی ($P = 0/012$) وجود داشت. این همبستگی در گروه‌های بالینی معنی‌دار ولی در گروه‌های پایه معنی‌دار نبود. بین میانگین امتیاز توانمندسازی و تعهد حرفه‌ای یک همبستگی به میزان 0/38 مشاهده شد که در هیچ یک از دو گروه از نظر آماری معنی‌دار نبود ($P = 0/428$). (جدول ۲).

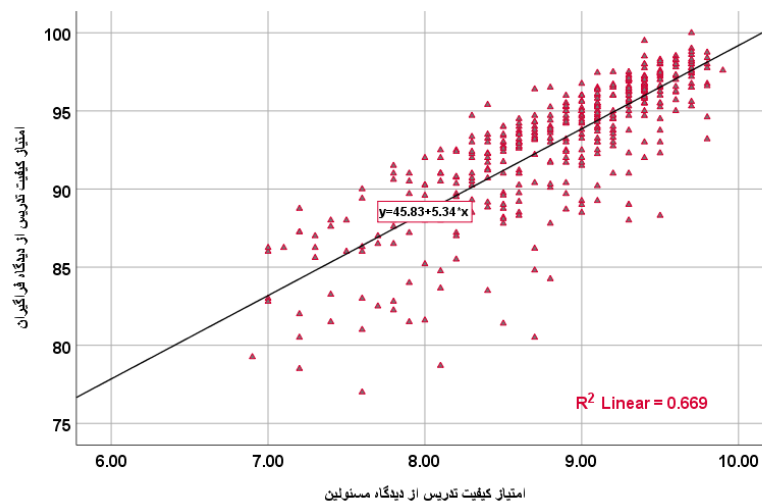
برابر یافته‌های مطالعه، بین نمره کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای، یک همبستگی مستقیم و معنی‌دار به میزان 0/33 مشاهده شد ($P < 0/001$) (نمودار ۱). به‌طوری‌که این همبستگی در گروه‌های بالینی و علوم پایه معنی‌دار بود (جدول ۲). بین نمره کیفیت تدریس و ارزشیابی یک ارتباط مستقیم و معنی‌دار به میزان 0/82 وجود داشت ($P < 0/001$) (نمودار ۲). به‌طوری‌که این همبستگی در گروه‌های بالینی و علوم پایه معنی‌دار بود (جدول ۲). در هیچ یک از دو گروه،



نمودار ۱. همبستگی بین میانگین نمره تعهد حرفه‌ای و کیفیت تدریس

جدول ۲. همبستگی بین مولفه‌ها به تفکیک گروه‌های آموزشی علوم پایه و بالین

پایه		بالینی		متغیرها
P	مقدار همبستگی	P	مقدار همبستگی	
<0/001	0/30	<0/001	0/34	کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای
<0/001	0/78	<0/001	0/83	کیفیت تدریس و ارزشیابی
0/400	0/097	0/540	0/032	کیفیت تدریس و توانمندسازی
0/99	0/001	0/004	0/15	توانمندسازی و ارزشیابی
0/401	0/097	0/535	0/032	توانمندسازی و تعهد حرفه‌ای



نمودار ۲. همبستگی بین میانگین نمره کیفیت تدریس و ارزشیابی هیات علمی

معنی‌دار وجود داشت ولی در مورد تعهد حرفه‌ای، بین رشته‌ها اختلاف معنی‌دار مشاهده نشد ($P=0/120$).

بحث و نتیجه‌گیری

این مطالعه با هدف تعیین تاثیر کارگاه‌های توانمندسازی بر کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای هیات علمی انجام شد. یافته‌ها حاکی از سطح بالای نمرات کیفیت تدریس، تعهد حرفه‌ای و

نتایج نشان داد که در گروه‌های بالینی، برحسب آزمون آنالیز واریانس یک‌طرفه، بین میانگین نمره کیفیت تدریس و ارزشیابی ($P<0/001$) و تعهد حرفه‌ای ($P<0/001$) برحسب رشته اختلاف معنی‌دار وجود دارد ولی در مورد ارزشیابی بین رشته‌ها اختلاف معنی‌دار مشاهده نشد ($P=0/120$). در گروه‌های علوم پایه، بین میانگین نمره کیفیت تدریس و ارزشیابی ($P<0/001$) و ارزشیابی ($P=0/007$) برحسب رشته اختلاف

در مطالعه حاضر، بین امتیاز شرکت در کارگاه، تعهد حرفه‌ای، کیفیت تدریس و ارزشیابی، یک همبستگی ضعیف وجود داشت که با مطالعه اسلامی و همکاران که نشان دادند نمره آزمون اعضای هیات علمی علوم پایه و بالینی، پس از برگزاری کارگاه‌های توانمندسازی به‌طور معنی‌داری افزایش یافته و سبب بهبود یادگیری آنان در زمینه مهارت‌های تدریس و ارزشیابی شده، ناهمسو می‌باشد (۲۹). علی‌رغم هزینه‌های مادی و انسانی زیاد جهت برگزاری این کارگاه‌ها، پژوهش‌هایی که بررسی ارتباط و یا تاثیر کارگاه‌های توانمندسازی بر کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای هیات علمی را بررسی کنند، محدود است و اغلب ارزشیابی‌های موجود به‌صورت نظرسنجی و خودارزیابی بود (۲۰-۱۵). ارزشیابی برنامه‌ها باید از رویکردهای کیفی و روش‌های ارزشیابی ترکیبی و منابع متنوع جمع‌آوری داده‌ها استفاده و تغییرات حاصله در سطح سازمان و میزان استفاده از آموخته‌ها در محیط کار ارزیابی شود (۱۴). ارزشیابی علمی (۲۴) و خودارزیابی صحیح (۲۶) هیات علمی از عوامل مرتبط با توانمندسازی است (۳۰). اما وقتی سطح نمرات که به مدرس اختصاص می‌دهند بالا باشد و همچنین نمره خودارزیابی فرد نیز بالاتر از آن باشد (۲۶)، نمی‌توان انتظار داشت که انگیزه و نیاز به توانمندسازی ایجاد شود و این دوره‌ها تأثیر مثبت نیز داشته باشند. البته باید توجه نمود که توانمندسازی هیات علمی دارای فرآیندی پیچیده و ساختاری در هم تنیده است. مجریان برنامه‌های توانمندسازی باید نسبت به ضعف‌های ذاتی برنامه‌های سنتی آگاه گردند (۳۱). کاربردی کردن، استراتژی آموزشی- مداخله‌ای، دوره‌های انتخابی، ارائه بازخورد، تمرکز بر نیاز واقعی، آموزش مجازی (۲۸) محتواهای گوناگون، منابع اطلاعاتی چندگانه و سطح بالا و ارزیابی نظام‌مند (۳۱) می‌تواند برنامه‌های توانمندسازی را توسعه دهد. بیان روشن چشم‌انداز و اهداف مشترک و ارزش قائل شدن برای آن‌ها باعث می‌شود تا همه هیات علمی بر نقطه رقابت آفرین در دانشگاه تمرکز کنند. توسعه رهبری همکارانه با ایجاد احساس سرنوشت مشترک، مشارکت دادن اعضا در مدیریت و برنامه‌ریزی توسعه دانشگاه، فراهم نمودن فرصت ارتقاء برای اعضا، تقویت هوش سازمانی (۳۲) تقویت رضایت شغلی، اعتمادبه‌نفس، خود کارآمدی و استقلال کاری (۳۰) از عوامل مرتبط با توانمندسازی ذکر شده است.

از نقاط قوت و فرصت‌های مطالعه حاضر می‌توان شفاف نمودن و به تصویر کشیدن سطح نمرات هیات علمی در تدریس و تعهد حرفه‌ای و همچنین وضعیت استقبال از کارگاه‌ها در پنج

ارزشیابی اکثریت هیات علمی بود. بنابراین انتظار می‌رود وضعیت آموزش در دانشکده پزشکی مطلوب و رضایت‌بخش باشد زیرا تضمین کیفیت یاددهی-یادگیری، مستلزم نگاه جدی به تمامی عوامل درگیر با این فرایند و به‌طور عمده، هیات علمی هستند. اما مطالعات حاکی از ضعف‌ها و کاستی‌هایی در آموزش پزشکی است (۲۲، ۲۳). پس طراحی نظام ارزشیابی مناسب هیات علمی به‌منظور بهبود تدریس اهمیت ویژه‌ای دارد (۲۴).

از آنجا که هدف اصلی ارزشیابی هیات علمی، تسهیل رشد و ارتقای شخصی و در درجه دوم عاملی برای ترفیع، ارتقاء و انتصاب به شمار می‌رود (۲۵)، لازم است مدیران با ارزشیابی مستمر از عملکرد هیات علمی، به‌طور مطلوب رشد حرفه‌ای را هدایت نمایند. امیدی و همکاران معتقدند ایجاد یک سیستم ارزشیابی شفاف و با مشارکت خود هیات علمی، ممکن است موجب جلب رضایت و افزایش کیفیت تدریس آنان شود (۲۴). اگرچه یافته‌های مطالعه اسلامیان و همکاران نشان می‌دهد، هیات علمی در اغلب موارد ارزش‌گذاری و کیفیت بالاتری برای عملکرد تدریس خود قائل شده و نگرش مثبت‌تری به کیفیت آموزشی خود داشته‌اند. برگزاری دوره‌های آموزشی برای ارزیابی دقیق‌تری از تدریس، پیشنهاد این مطالعه است چون وقتی هیات علمی به ضعف‌های خود واقف نیستند جهت ارتقای خود بر نمی‌آیند (۲۶).

نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بین کیفیت تدریس و ارزشیابی هیات علمی یا تعهد حرفه‌ای همبستگی مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. این یافته همخوان با مطالعه امیدی و همکاران است که ویژگی‌های اخلاقی، تدریس و رعایت قوانین آموزشی را سه عامل مؤثر در ارزشیابی هیات علمی مطرح می‌کند (۲۴). همچنین با مطالعه مشاورنیا و همکاران نیز که معتقدند چهار حیطه مهم و در اولویت ارزشیابی هیات علمی، ویژگی‌های فردی، مهارت‌های تدریس، رعایت اصول و قوانین آموزشی و مهارت‌های هیات علمی در ارزیابی دانشجو است، همسو می‌باشد (۲۷). به دلیل اهمیت کیفیت تدریس و تعهد حرفه‌ای در ارتقای کیفیت آموزشی، برنامه‌های مختلفی از جمله توانمندسازی برای ارتقای دانش، بینش و نگرش هیات علمی در یاددهی-یادگیری طراحی می‌شود. نتایج مطالعه حاضر حاکی از استقبال کم هیات علمی از شرکت در کارگاه‌ها است که با پژوهش صفوی و همکاران همسو است. این مطالعه، ضعف انگیزه هیات علمی را مهم‌ترین عامل مطرح نموده است (۲۸).

همبستگی مستقیم و معنی‌دار آن‌ها بود. از طرف دیگر نتایج مطالعه حاضر نشان داد که استقبال هیات علمی از شرکت در کارگاه‌ها پایین است و با نمرات کیفیت تدریس، تعهد حرفه‌ای و ارزشیابی همبستگی ضعیفی داشت.

قدردانی

محققان از کارکنان دفتر توسعه آموزش دانشکده پزشکی، سرکار خانم فریبا عامری و جناب آقای محمدجواد زنگنه کمال تقدیر و تشکر را دارند. لازم به ذکر است این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی با عنوان «بررسی ارتباط مشارکت در کارگاه‌های توانمندسازی و کیفیت تدریس یا نظم اساتید دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان» است. این پروژه با حمایت مالی معاونت محترم تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با کد علمی ۲۹۹۱۹۳ انجام شده است.

سال اخیر و ارتباط متقابل این دو باهم ذکر نمود. انتظار می‌رود به دنبال آن اصلاح روند ارزشیابی و توانمندسازی هیات علمی را توسط مجریان دربر داشته باشد. پیشنهاد می‌شود با توجه به یافته‌ها ابتدا هیات علمی در پایش و ارزیابی خود توانمند شوند. سپس با استفاده از روش‌های علمی، مستمر و شفاف با مشارکت خود هیات علمی، صحت و دقت ارزشیابی افزایش یابد. بر اساس نتایج ارزشیابی رضایت‌بخش و تعیین نیاز واقعی، کارگاه‌هایی با محتوای غنی و کاربردی و روش‌های متنوع و کارا برنامه‌ریزی گردد. بررسی پیامدها و اثربخشی برنامه‌های توانمندسازی در عرصه‌های مختلف آموزشی می‌تواند موضوع مطالعات آتی شود. همچنین ارتباط تنگاتنگ دو واحد ارزشیابی و توانمندی هیات علمی در مراکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی و برنامه‌ریزی با توجه به تأثیر متقابل عملکرد این دو واحد توصیه می‌گردد. یافته‌ها مطالعه حاضر حاکی از سطح بالای نمرات کیفیت تدریس، تعهد حرفه‌ای و ارزشیابی اکثریت هیات علمی و

References

1. Payne D, Pressley M. A transcendent code of ethics for marketing professionals. *International Journal of Law and Management* 2013; 55 (1): 55-73. [DOI:10.1108/17542431311303822]
2. Sultana M. Ethics in Teaching Profession. *ABC Journal of Advanced Research* 2014; 3 (1) 44-50. [DOI:10.18034/abcjar.v3i1.31]
3. FarajKhoda T, Latifnejhad R, Abbasi M. [Need to design a code of professional ethics of reproductive health service providers in Iran]. *Quarterly Journal of Medical Ethics* 2012; 6 (22): 35-53. [Persian]
4. Levine MP. Role models' influence on medical students' professional development. *AMA JEthics* 2015; 17 (2): 142- 6. [DOI:10.1001/virtualmentor.2015.17.2.jdsc1-1502]
5. Birden H, Glass N, Wilson I, Harrison M, Usherwood T, Nass D. Teaching professionalism in medical education: a Best Evidence Medical Education (BEME) systematic review. *BEME Guide No. 25. Medical teacher* 2013; 35 (7): e1252- e66. [DOI:10.3109/0142159X.2013.789132]
6. Azizi NA. [Professional ethics in higher education: Reflection on strategies to improve ethical standards in university education]. *Journal of Strategy for Culture* 2010; 3 (8,9): 173-201. [Persian]
7. Aghamohammadi M, Hashemi A, Karbakhsh M, Bahadori M, Asghari F. [Clinical faculty member's attitude toward Medical Professionalism: A case study of Tehran University of Medical Sciences]. *Research in Medical Education* 2020; 11 (4): 13-20. [Persian] [DOI:10.29252/rme.11.4.13]
8. Raoufi Kelachayeh S, Askarian M, Hamidifar Fatemeh, Rezazadeh Bahadoran Hamidrez. [Explaining Performance Evaluation Criteria for University Faculty Members: A Qualitative Study]. *Journal of health promotion management (JHPM)* 2020; 9(3): 72-83. [Persian]
9. Yaminfirooz M, Esmaeili T. [What Criteria Do Students Use to Evaluate Their Teachers?]. *Educ Strategy Med Sci* 2017; 10 (5): 407-413. [Persian]

10. Yaghoubi M, Salimi M. [Determining the factors affecting faculties' educational valuation in a Military University of Medical Sciences in Tehran, Iran]. *Journal of Military Medicine* 2018; 20 (1): 73-82. [Persian]
11. Leslie K, Baker L, Egan-Lee E, Esdaile M, Reeves S. Advancing Faculty Development in Medical Education: A Systematic Review. *Acad Med* 2013; 88(7): 1038-45. [DOI:10.1097/ACM.0b013e318294fd29]
12. Steinert Y, Mann K, Anderson B, Barnett BM, Centeno A, Naismith L, et al. A systematic review of faculty development initiatives designed to enhance teaching effectiveness: A 10-year update: BEME Guide No. 40. *Med Teach* 2016; 38(8): 769-86. [DOI:10.1080/0142159X.2016.1181851]
13. Bakhtyari A, Farajollahi M, Sarmadi MR, Zarabian F. [Design and validation of faculty member's cognitive empowerment model in blended learning environments]. *Educational Strategies* 2019; 11(5): 122-130. [Persian]
14. Salajegheh M, Mirzazadeh A, Gandomkar R. [Evaluation of Faculty Development Programs in Medical Education: A Review Study]. *Iranian journal of medical education* 2018; 18(81):435-445. [Persian]
15. Newman LR, Pelletier SR, Lown BA. Measuring the Impact of Longitudinal Faculty Development: A Study of Academic Achievement. *Acad Med* 2015; 91(12): 1676-1683. [DOI:10.1097/ACM.0000000000001016]
16. Tax CL, Doucette H, Neish NR, Maillet JP. A model for cultivating dental hygiene faculty development within a community of practice. *J Dent Educ* 2012; 76(3): 311-21. [DOI:10.1002/j.0022-0337.2012.76.3.tb05260.x]
17. Kojuri J, Amini M, Karimian Z, Dehghani MR, Saber M, Bazrafcan L, et al. Needs assessment and evaluation of a short course to improve faculties teaching skills at a former World Health Organization regional teacher training center. *J Adv Med Educ Prof.* 2015; 3(1): 1-8.
18. Behar-Horenstein LS, Childs GS, Graff RA. Observation and assessment of faculty development learning outcomes. *J Dent Educ* 2010; 74 (11): 1245-54. [DOI:10.1002/j.0022-0337.2010.74.11.tb05000.x]
19. Gandomkar R. [Comparing Kirkpatrick's original and new model with CIPP evaluation model]. *J Adv Med Educ Prof* 2018; 6 (2): 94-95. [Persian]
20. Sarikaya O, Kalaca S, Yegen BC, Cali S. The impact of a faculty development program: evaluation based on the self-assessment of medical educators from preclinical and clinical disciplines. *Adv PhysiolEduc* 2010; 34 (2): 35-40. [DOI:10.1152/advan.00024.2010]
21. Aieinnameh jashnvareh amoozeshi band13 mosavab 46th shoraye daneshgah. 2019 .
22. Shahidi SH, Hoseini N, Avizhgan M, Vafamehr V. [The Challenges of the Implemented Curriculum of the Basic Sciences Course of Iranian National General Medicine Program from the Students' Point of View.] *Journal of Isfahan Medical School* 2021; 39 (620): 234-239. [Persian]
23. khorzoughi AT, Avizhgan M, Meidani M. [Major Clinical Training Fields from the Perspective of Medical Students at Isfahan University of Medical Sciences]. *Iranian Journal of Medical Education* 2018; 18:164-175. [Persian]
24. Omidi M, Najafi H, Basatniya M, Alifat A. [Important Factors in Evaluating the Teachers from Students' and Faculty Members' Viewpoints, Jundishapur (Ahvaz) University of Medical Sciences, Iran]. *Strides in Development of Medical Education* 2016; 13 (2): 192-204. [Persian]

25. Hatami J. [Assessment of Teaching Quality of Faculty Members at Tarbiat Modares University]. *Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies* 2017; 7 (19): 163-184. [Persian]
26. Eslamian H, Mirshah Jafari SE, Neyestani MR. [A Comparative study of application measure of effective teaching components by faculty members of isfahan university based on the results of "students' evaluation" and "professors' self-evaluation]. *Educational Strategies* 2018; 11 (1): 41-48. [Persian]
27. Moshaverinia M, Lavaee F, Bazrafcan L, Savadi N. [Indices of faculty evaluation in theoretical courses in 2011: Shiraz dental school students' preferences]. *Interdisciplinary journal of virtual learning in medical sciences (ijvlms)* 2015; 5 (4): 28-36. [Persian]
28. 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]. *Educstrategy Med Sci* 2017; 10 (5): 358-363. [Persian]
29. Fotouhi M, Akbari A, Cherabin M, Maaghul A. [Presentation of Faculty Member's Empowerment Model of Farhangian university]. *Educational Development of Jundishapur* 2020; 11 (2): 219 -232. [Persian]
30. Eslami N, Hoseini M, Makarem A, Gholami H. [A Survey on the Effect of In-Service Training Courses on the 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]
31. Moradi E, Didehban H. [Faculty Members Development in Medical Education: Programs, Interventions and Outcomes]. *Journal of Urmia Nursing and Midwifery Faculty* 2017; 15 (1 (90)):10-18. [Persian]
32. Ghahremani M, Gholami M, Rouhollahi Aa, Mehri D. [Evaluating The Impact Of Organizational Intelligence On The Empowerment Of Faculty Members Case Study: Shahid Sattari Aeronautical University of Science and Technology]. *Journal Of Educational Measurement And Evaluation Studies* 2016; 6 (14): 143-164. [Persian]