مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد
دوره بیستم، شماره اول، بهار ۱۴۰۴
صفحه: ۱۱۵۵- ۱۱۴۶

Journal of Medical Education and Development
Vol. 20, No. 1, Spring 2025
Pages: 1146– 1155

گزارش کوتاه

ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی "بهبود آموزش و پشتیبانی کارشناسان در آموزش پزشکی" بر ارتقاء دانش و دیدگاه کارشناسان دفاتر توسعه آموزش پزشکی

پروین رضایی‌گزکی[۱]، سمیه نوری‌حکمت[۲]، مهلا سلاجقه[۳*]

چکیده

مقدمه: اهمیت منابع انسانی در سازمان‌ها، به‌ویژه در دانشگاه‌های علوم پزشکی، مورد توجه ویژه‌ای قرار گرفته است. بدلیل نقش حیاتی کارشناسان دفاتر توسعه آموزش در ارتقای کیفیت و عملکرد آموزشی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، این مطالعه با هدف ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی "بهبود آموزش و پشتیبانی کارشناسان در آموزش پزشکی" بر ارتقاء دانش و دیدگاه کارشناسان دفاتر توسعه آموزش پزشکی انجام شد.

روش بررسی: یک مطالعه نیمه‌تجربی برای اجرا و ارزیابی یک برنامه آموزشی میان‌مدت با هدف بهبود دانش و دیدگاه کارشناسان دفاتر توسعه آموزش پزشکی طراحی شد. این برنامه بر اساس بررسی متون، مطالعه اسناد بالادستی و نیازسنجی از طریق گروه‌های متمرکز با متخصصان آموزش پزشکی تدوین گردید. برنامه شامل ۸ کارگاه آموزشی بود. که به‌صورت سرشماری بر روی ۱۶ نفر از کارشناسان دفاتر توسعه دانشکده‌ها و بیمارستان‌های دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شد و اثربخشی مداخله از طریق آزمون‌های پیش‌آزمون و پس‌آزمون مورد ارزیابی قرار گرفت.

نتایج: بعد از مداخلات آموزشی انجام شده، افزایش معناداری در دانش شرکت‌کنندگان مشاهده شد، به‌طوری که میانگین نمرات از۱,۸۷ ±۲,۰۵ به ۱,۵۱ ± ۳,۷۵ ارتقا یافت، بیشترین تغییر در حوزه هدایت دانشجویان استعدادهای درخشان مشاهده شد. همچنین نمره دیدگاه کارشناسان از ۱۲,۸۳ ± ۷۳,۱۱ به ۷,۸۸ ± ۷۶,۸۳ افزایش یافت که نشان‌دهنده تغییر مثبت در دیدگاه آن‌ها نسبت به نقش خود در ارتقای کیفیت آموزش بود.

نتیجه‌گیری: این یافته‌ها بر ضرورت آموزش تخصصی برای کارشناسان دفاتر توسعه آموزش تأکید می‌کنند و نشان می‌دهند که چنین برنامه‌هایی می‌توانند فرهنگ یادگیری مستمر و توسعه حرفه‌ای را تقویت کنند.

کلیدواژه‌ها: آموزش پزشکی، آموزش مستمر، یادگیری سازمانی، توسعه حرفه‌ای، دفتر توسعه آموزش (EDO)

۱-استادیار، گروه آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.
۲-استاد، پژوهشکده آینده پژوهی در سلامت، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.
۳-استادیار، گروه آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران.
* (نویسنده مسئول)؛ تلفن: ۹۸۹۱۳۱۹۸۱۸۵۱+ پست الکترونیکی: *mahla.salajegheh.90@gmail.com*

تاریخ دریافت: ۲۸ / ۰۲ / ۱۴۰۴ تاریخ بازبینی: ۲۰ / ۰۳ / ۱۴۰۴ تاریخ پذیرش: ۲۶ / ۰۳ / ۱۴۰۴

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

مقدمه

در دهه‌های اخیر، سازمان‌ها به‌طور فزاینده‌ای به این درک رسیده‌اند که منابع انسانی باارزش‌ترین دارایی آن‌ها محسوب می‌شود (۱). تغییر تمرکز از دارایی‌های ملموس به دارایی‌های ناملموس مانند دانش، نگرش و شایستگی‌ها، توسعه حرفه‌ای و یادگیری مستمر،کارشناسان را به اولویتی اساسی تبدیل کرده است (۲). این موضوع به‌ویژه در دانشگاه‌ها که محور اصلی آن‌ها آموزش و تولید دانش است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است (۳). این مسئله در دانشگاه‌های علوم پزشکی که متعهد به مأموریت دوگانه آموزش و تولید دانش در حوزه سلامت هستند، اهمیت بیشتری می‌یابد. در این مؤسسات، تأکید بر آموزش متخصصان آینده نظام سلامت برای پیشرفت دانش پزشکی و ارتقای مراقبت از بیماران حیاتی است (۴).

یکی از اصلی‌ترین نهادهایی که مسئولیت مدیریت و ارتقا کیفیت آموزش پزشکی را در دانشگاه‌ها به عهده دارد، مراکز مطالعات و توسعه آموزش می‌باشند. در این چارچوب، دفاتر توسعه آموزش در دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها، به‌عنوان بخشی از مراکز مطالعات و توسعه آموزش، نقش کلیدی در بهبود فرآیند یادگیری و ارتقای کیفیت آموزش ایفا می‌کنند. این دفاتر که در دانشکده‌ها و بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی مستقر هستند، به‌عنوان زیرمجوعه‌های اختصاصی و بازوهای اجرایی EDC در تحقق سیاستهای کلان مراکز مطالعات و توسعه آموزش، ایفای نقش می‌کنند (۵). وظایف این دفاتر شامل نظارت و پایش عملکرد آموزشی دانشکده‌ها و بیمارستان‌ها، توانمندسازی اعضای هیئت علمی، همراهی آن‌ها در اجرای طرح‌های نوآورانه آموزشی و پژوهش در آموزش، تشکیل کمیته‌های توسعه دانشجویی در این مراکز و مشارکت در برنامه‌ریزی آموزشی است. اهمیت این دفاتر به دلیل نزدیکی و ارتباط مستقیم آن‌ها با محیط‌های آموزشی، حائز توجه بسیار است (۶).

کارشناسان این دفاتر به‌عنوان تسهیل‌گران و حامیان برنامه‌های آموزشی عمل می‌کنند و نقش آن‌ها در دستیابی به اهداف توسعه آموزش، محوری است (۷, ۸). بااین‌حال، پیچیدگی و تخصصی بودن آموزش پزشکی، همراه با چالش‌های ناشی از محدودیت زمانی و تنوع نقش‌های اعضای هیئت علمی، نشان می‌دهد که کارشناسان این دفاتر نیازمند آموزش‌های تخصصی و هدفمند برای انجام بهینه وظایف خود هستند (۹) که عمدتاً در فضاهای کاری دانشگاهی به فراموشی سپرده می‌شوند. با وجود نیاز به آموزش‌های ساختارمند کارشناسان دفاتر توسعه، در بررسی محققان این مطالعه، پژوهش‌هایی که به تدارک این مداخلات ساختارمند و ارزیابی اثربخشی آن‌ها پرداخته باشد یافت نشد. در بررسی‌هایی با موضوعات تقریبا مشابه، مطالعات نشان داده‌اند که مشارکت کارشناسان دانشگاه در کارگاه‌های آموزشی با عملکرد آنان رابطه مثبت دارد (۱۰, ۱۱).

مطالعهBingwa و Ngibe (۲۰۲۲) به بررسی درک اعضای هیئت علمی از برنامه‌های آموزشی، همراه با چالش‌ها و پیچیدگی‌های مربوط به توانمندسازی آنان برای بهبود بهره‌وری پرداختند. آن‌ها دریافتند که دانشگاه فاقد سیستم مناسبی برای ارزیابی و سنجش تأثیر برنامه‌های آموزشی ارائه‌شده به کارشناسان حوزه آموزش است (۱۲).

نظریه نقش سازمانی بیان می‌کند که افراد در یک سازمان بر اساس موقعیت و مسئولیت‌های خود، نقش‌های خاصی ایفا می‌کنند که بر عملکرد کلی سازمان تأثیر می‌گذارد (۱۳). Anglin و همکاران (۲۰۲۲) مهم‌ترین موضوعات در کاربرد نظریه نقش سازمانی در مدیریت را شناسایی کردند و در یافته‌های خود به فرصت‌های ازدست‌رفته در مدیریت سازمان‌های آموزشی اشاره نمودند (۱۳).

با توجه به ویژگی‌های تخصصی آموزش در علوم پزشکی و زبان علمی خاص این حوزه، ضروری است که کارشناسان دفاتر توسعه آموزش با مفاهیم، دانش تخصصی و شرح وظایف شغلی خود به‌طور کامل آشنا باشند. باوجود اهمیت این موضوع،

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

مطالعات معدودی به بررسی نیازها و اثربخشی آموزش‌های ارائه‌شده به کارشناسان این دفاتر پرداخته‌اند.

براساس نظریه یادگیری سازمانی ، سازمان‌ها می‌توانند با سرمایه‌گذاری در یادگیری کارشناسان، توانایی‌های سازمان خود را افزایش دهند (۱۴). اگرچه اهمیت آموزش کارشناسان در بسیاری از مطالعات مورد تأیید قرار گرفته است (۱۵, ۱۶)، اما این موضوع برای کارشناسان دفاتر توسعه آموزش به‌دلیل تنوع نقش‌ها و محدودیت زمانی این افراد، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. مطالعات پیشین عمدتاً بر آموزش اعضای هیئت علمی متمرکز بوده‌اند و توجه کمتری به نقش کارشناسان و تأثیر آموزش آن‌ها بر عملکرد دفاتر توسعه آموزش شده است (۱۷).

از سوی دیگر، بر اساس نظریه سرمایه انسانی ، سرمایه‌گذاری در آموزش کارشناسان می‌تواند به بهبود بهره‌وری سازمانی منجر شود (۱۸). علاوه بر این، نظریه یادگیری سازمانی نشان می‌دهد که سازمان‌ها با ایجاد فرصت‌های یادگیری برای کارشناسان، نه‌تنها مهارت‌ها و دانش فردی را ارتقا می‌دهند، بلکه انعطاف‌پذیری و توانایی سازگاری با تغییرات محیطی را نیز افزایش می‌دهند (۱۴).

این مطالعه با هدف ارزیابی اثربخشی برنامه آموزشی "بهبود آموزش و پشتیبانی کارشناسان در آموزش پزشکی" بر ارتقاء دانش و دیدگاه کارشناسان دفاتر توسعه آموزش پزشکی انجام شد. نتایج این مطالعه می‌تواند به شناسایی شکاف‌های موجود در آموزش و ارائه راهکارهایی برای بهبود عملکرد دفاتر توسعه آموزش کمک کند.

روش بررسی

نوع مطالعه و محیط پژوهش

این مطالعه نیمه‌تجربی با طرح پیش‌آزمون-پس‌آزمون در آبان لغایت دی ماه ۱۴۰۲ در دانشگاه علوم پزشکی کرمان انجام شد.

شرکت‌کنندگان

جامعه مطالعه شامل تمامی کارشناسان دفاتر توسعه آموزش این دانشگاه بود که به روش سرشماری وارد مطالعه شدند. معیارهای ورود به مطالعه، داشتن اشتغال به عنوان کارمند در دفتر توسعه آموزش دانشکده یا بیمارستان یا درگیربودن در فعالیت‌های مرتبط با دفاتر توسعه آموزش بود. معیارهای خروج شامل عدم تمایل به مشارکت در مطالعه، عدم حضور در بیش از یک جلسه از برنامه آموزشی و تکمیل نکردن فرم‌های ارزیابی برنامه بود.

طراحی برنامه آموزشی

برای طراحی برنامه آموزشی با عنوان RISE (بهبود آموزش و پشتیبانی کارشناسان در آموزش پزشکی)، ابتدا مطابق با نظریه یادگیری مبتنی بر نیاز ، یک نیازسنجی از طریق تشکیل دو گروه متمرکز در مرکز مطالعات و توسعه آموزش با حضور متخصصان آموزش پزشکی انجام شد. برای انجام مطالعه، کد اخلاق از کمیته اخلاق وزارت بهداشت کسب شد (IR.KMU.REC.1402.255).

اجرای برنامه

در فاز اجرا، یک برنامه میان‌مدت متشکل از هشت کارگاه آموزشی برگزار شد. در برنامهRISE ، بر اساس نظریه اجتماعی-فرهنگی ، محیط یادگیری به صورت گروه‌محور و غیررسمی طراحی شد تا امکان تعامل و مشارکت کارشناسان در فرآیند آموزش و یادگیری فراهم گردد. بر اساس این نظریه، یادگیری یک فرآیند اجتماعی است که در آن افراد از طریق گفتگوهای مشارکتی به دانش دست می‌یابند (۱۹). هر کارگاه شامل بخش‌های مبانی علمی، تعریف مسئله، اهمیت موضوع، نقش کارشناسان و انتظارات از آن‌ها بود. پس از هر کارگاه، یک تکلیف عملی به کارشناسان محول می‌شد.

ارزیابی برنامه

برای ارزیابی اثربخشی برنامهRISE ، سطح دانش و دیدگاه شرکت‌کنندگان از طریق پیش‌آزمون و پس‌آزمون سنجیده شد. پیش‌آزمون در زمان ثبت نام از شرکت کنندگان و پس‌آزمون پس از اجرای برنامه انجام شد. نسخه اولیه پیش آزمون و پس

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

آزمون با استفاده از مطالب تدریس شده در کارگاها توسط مدرسان کارگاه‌ها طراحی شد. سپس در یک جلسه خبرگان که شامل مدرسان همه کارگاه‌ها و اعضای گروه آموزش پزشکی بود اعتبار سوالات مورد بررسی قرار گرفت. این جلسه منجر به تغیراتی بر روی سوالات پیش آزمون و پس آزمون به گونه ای که سطوح بالای تاکسونومی بلوم را در نظر بگیرد و همچنین از نظر شکل سوالات همه انواع سوالات از جمله جور کردنی، باز پاسخ و ... را در نظر بگیرد، شد.

داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۴ مورد تحلیل قرار گرفتند و با توجه به نرمال نبودن داده‌ها از آزمون ناپارمتریک ویلکاکسون برای مقایسه پیش آزمون و پس آزمون استفاده شد. در این مطالعه به دلیل استفاده از سرشماری، مقایسه میانگین پیش آزمون و پس آزمون، می‌تواند تفاوت را مشخص کند اما به دلیل اینکه در سایر دانشگاه‌های کشور، ساختار مشابهی برای دفاتر توسعه آموزش وجود دارد و کارشناسان، فعالیت کارشناسی و اجرایی این دفاتر را به انجام می‌رسانند، برای تحلیل، بر اساس نرمالیتی داده‌ها، از آزمون آماری ویلکاکسون هم برای استفاده در زمینه مشابه سایر دانشگاه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

در مرحله طراحی، چهار متخصص آموزش پزشکی در گروه‌های متمرکز شرکت کردند. اکثریت شرکت‌کنندگان (۷۶,۷٪) زن بودند. حدود نیمی از شرکت‌کنندگان (۶۲,۵٪) استادیار، ۲۵٪ دانشیار و ۱۲,۵٪ استاد تمام بودند. گروه‌های متمرکز منجر به شناسایی موضوعات آموزشی شامل آشنایی با مقررات سازمانی مرتبط با دفاتر توسعه آموزش، ارزشیابی آموزشی، پژوهش در آموزش، فعالیت‌های مرتبط با هدایت دانشجویان استعدادهای درخشان، اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی، برنامه ریزی یا بازنگری برنامه‌های درسی و دانش پژوهی شدند. طراحی آموزشی برنامه آموزشی "بهبود آموزش و پشتیبانی کارشناسان در آموزش پزشکی" در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: طراحی آموزشی برنامه آموزشی "بهبود آموزش و پشتیبانی کارشناسان در آموزش پزشکی"

هدف آموزشی	روش تدریس	فعالیت شرکت‌کنندگان	ابزار و منابع	ارزشیابی
آشنایی با مقررات سازمانی مرتبط با دفاتر توسعه آموزش، ارزشیابی آموزشی، پژوهش در آموزش، فعالیت‌های مرتبط با هدایت دانشجویان استعدادهای درخشان، اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی، برنامه ریزی یا بازنگری برنامه‌های درسی و دانش پژوهی	سخنرانی، پرسش و پاسخ	مشارکت در بحث، ارائه تجربه‌های شخصی	اسلاید	پرسش کتبی از مفاهیم پایه
	کارگاه گروهی	تحلیل در گروه‌های کوچک	فرم تحلیل	ارائه شفاهی توسط گروه‌ها
	تمرین عملی	اجرای تمرین‌ها با راهنمایی مدرس	برگه تمرین	مشاهده و بازخورد مدرس
	بحث گروهی، خودارزیابی	تحلیل پیشرفت	فرم تحلیل	مشاهده و بازخورد مدرس

در مرحله اجرا، ۱۶ نفر از کارشناسان دفاتر توسعه آموزش در برنامه RISE شرکت کردند. بیشترین سن ۵۲ سال، کمترین سن ۲۵ سال و میانگین سابقه کاری ۱۴,۸ سال بود. اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در جدول ۲ ارائه شده است.

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

جدول ۲: اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان برنامه RISE

جنسیت	تعداد	سابقه کار	تعداد
زن	۱۳	کمتر از ۵ سال	۷
		۵ تا ۱۵ سال	۴
مرد	۳	بیش از ۱۵ سال	۵

نتایج نشان داد که برنامه RISE به طور قابل توجهی دانش و دیدگاه‌های شرکت‌کنندگان را بهبود داده است. سطح دانش شرکت‌کنندگان به میزان ۱,۷ نمره افزایش یافت (میانگین نمره از ۲,۰۵ در پیش آزمون به ۳,۷۵ در پس آزمون) و این تفاوت معنی دار بود .(P=0.02) بیشترین افزایش سطح دانش، مربوط به کارگاه نحوه هدایت دانشجویان استعدادهای درخشان بود. در تمامی موضوعات، افزایش نمره سطح دانش در اثر مداخله انجام شده، مشاهده شد.

براساس آزمون ویلکاکسون، در کارگاه‌های آشنایی با ارزشیابی آموزشی، آشنایی با فعالیت‌های مرتبط با هدایت دانش‌آموزان استعدادهای درخشان، نحوه بازنگری کوریکولوم و برنامه‌ریزی درسی، تغییر دانش تفاوت معنی دار داشت ($P\leq0.05$) اما در زمینه آشنایی با آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌های کلی و مقررات سازمانی مرتبط با EDOs، آشنایی با پژوهش در آموزش، اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی و دانش پژوهی آموزشی، این افزایش معنی دار نبود ($P\geq0.05$). نتایج ارزیابی سطح دانش شرکت‌کنندگان در برنامه RISE در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳: نتایج ارزیابی سطح دانش شرکت‌کنندگان در برنامه RISE

موضوع کارگاه	پیش‌آزمون (انحراف معیار ± میانگین)	پس‌آزمون (انحراف معیار ± میانگین)	P-Value
آشنایی با آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌های کلی و مقررات سازمانی مرتبط با EDOs	۲,۲۲ ± ۲,۳۱	۲,۴۴ ± ۱,۷۸	۰,۷۵
آشنایی با ارزشیابی آموزشی	۵,۰۰ ± ۲,۵۰	۷,۲۲ ± ۲,۶۴	۰,۰۲
آشنایی با پژوهش در آموزش	۱,۳۹ ± ۲,۲۰	۱,۳۹ ± ۲,۲۰	۱,۰۰
آشنایی با فعالیت‌های مرتبط با هدایت دانش‌جویان استعدادهای درخشان	۰,۱۱ ± ۰,۳۳	۴,۵۶ ± ۳,۰۹	۰,۰۰۸
اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی	۳,۷۵ ± ۵,۱۸	۵,۰۰ ± ۵,۳۴	۰,۱۲
نحوه بازنگری کوریکولوم	۰,۷۵ ± ۱,۵۳	۳,۶۵ ± ۲,۲۱	۰,۰۱
برنامه‌ریزی درسی	۷,۲۷ ± ۴,۱۰	۴,۶۰ ± ۴,۲۷	۰,۰۴
دانش پژوهی آموزشی	۰,۹۱ ± ۳,۰۲	۰,۹۵ ± ۱,۷۵	۰,۸۹

نمره میانگین دیدگاه از ۱۲,۸۳ ± ۷۳,۱۱ به ۷,۸۸ ± ۷۶,۸۳ (از ۹۰) تغییر کرد. بیشترین تغییر مربوط به نقش کارکنان در بهبود کیفیت آموزش بود. بعد ار برگزاری برنامه، در تمامی موارد مرتبط با دیدگاه، افزایش مشاهده شد و این افزایش معنی‌دار بود تنها در گزینه تأثیر بر نقش سازمانی، با

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

وجود افزایش، این افزایش معنادار نبوده است. نتایج ارزیابی دیدگاه در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول۴: نتایج ارزیابی سطح دیدگاه شرکت‌کنندگان در برنامه RISE

گویه	میانگین ± انحراف معیار (پیش‌آزمون)	میانگین ± انحراف معیار (پس‌آزمون)	P-Value
درک مفید بودن برنامه	۷,۴۴ ± ۲,۹۶	۹,۲۲ ± ۰,۸۳	۰,۰۱۲
تأثیر بر نقش سازمانی	۸,۷۸ ± ۲,۱۷	۸,۶۷ ± ۱,۵۰	۰,۷۵۳
باور به تأثیر کارکنان بر ارتقای کیفیت آموزش	۶,۵۶ ± ۱,۸۸	۸,۱۱ ± ۱,۴۵	۰,۰۰۵
درک مفیدبودن پژوهش در آموزش	۸,۴۴ ± ۱,۷۴	۹,۴۴ ± ۱,۱۳	۰,۰۰۸
اشتیاق برای برگزاری جلسات برنامه‌ریزی آموزشی	۷,۵۶ ± ۱,۸۸	۸,۷۷ ± ۱,۴۸	۰,۰۱۸
اشتیاق نسبت به وظایف مرتبط با دفتر توسعه آموزش (EDO)	۸,۰۰ ± ۳,۴۳	۸,۹۸ ± ۱,۲۰	۰,۰۴۷
اولویت‌دهی به برنامه‌ریزی برای برنامه توانمندسازی اعضای هیئت علمی	۵,۷۸ ± ۲,۶۸	۷,۲۲ ± ۲,۳۲	۰,۰۲۸
توافق درباره مفید بودن ارزیابی اعضای هیئت علمی	۶,۶۷ ± ۳,۰۰	۷,۵۰ ± ۲,۵۰	۰,۰۶۷
اولویت‌دهی به وظایف مرتبط باEDO در صورت زمان یکسان	۷,۲۲ ± ۳,۱۷	۸,۲۲ ± ۲,۵۴	۰,۰۴۳
درک پویا و پرانرژی بودن کارگاه	۶,۲۶ ± ۲,۸۰	۷,۳۳ ± ۳,۱۲	۰,۰۳۸

بحث

نتایج این مطالعه نشان داد که برگزاری کارگاه‌های آموزشی طراحی‌شده برای کارشناسان دفاتر توسعه آموزش (EDO) به‌طور معناداری سطح دانش و دیدگاه آنان را افزایش داده است. این یافته‌ها بر اهمیت یادگیری سازمانی و توسعه حرفه‌ای کارشناسان در محیط‌های آکادمیک تأکید می‌کنند. بر اساس نظریه یادگیری سازمانی، چنین آموزش‌هایی نه‌تنها دانش و مهارت‌های کارشناسان را بهبود می‌بخشد، بلکه می‌تواند به ایجاد فرهنگ یادگیری مستمر در سازمان نیز کمک کند (۱۴).

نتایج این مطالعه، تغییر در تمامی ابعاد دانش و دیدگاه رادر کارگاه‌های برگزارشده نشان داد. اما برای تعمیم نتایج به سایر دانشگاه‌های کشور برخی از ابعاد علیرغم تغییر مثبت، تفاوت معناداری را نشان نداد. دلیل اصلی این تفاوت به ثقیل بودن مو ضوعات برخی کارگاه‌ها و عدم دانش قبلب در خصوص ان توسط کارشناسان قابل توضیح است.

بیشترین افزایش در دانش و دیدگاه، در کارگاه «هدایت دانشجویان استعدادهای درخشان» مشاهده شد که نشان‌دهنده نیاز بالای کارشناسان به درک بهتر مفاهیم مرتبط با این حوزه است. این یافته همچنین بر اهمیت طراحی برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای شغلی کارشناسان تأکید دارد. نظریه ساختارگرایی یادآور می‌شود که یادگیری زمانی اثربخش‌تر است که مبتنی بر فعالیت‌های عملی و مشارکتی باشد. بنابراین، گنجاندن تمرینات عملی و گروهی در این کارگاه‌ها احتمالاً

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

تأثیر مثبتی بر نتایج یادگیری داشته است. نتایج مطالعه King و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که عواملی مانند ارتباط مطالب آموزش‌داده‌شده با نیاز عملی و کاربردی مخاطبان و ترجیح یادگیری در محیط کار، در بهینه‌سازی توسعه حرفه‌ای مستمر مؤثر هستند (۲۰).

Bappi و همکاران (۲۰۲۴) تأثیر برنامه‌های آموزش و توسعه را بر عملکرد کارشناسان علمی دانشگاهGombe ایالت نیجریه ارزیابی کردند. یافته‌های اصلی نشان داد که مشارکت کارشناسان دانشگاه در کارگاه‌های آموزشی با عملکرد آنان رابطه مثبت دارد (۱۰).Oladejo و همکاران (۲۰۲۴) نیز اثربخشی فرآیند آموزش و توسعه را بر عملکرد کارشناسان علمی و پایداری آموزش دانشگاهی بررسی کردند. نتایج حاکی از رابطه معنادار بین فرآیند آموزش و توسعه و عملکرد کارشناسان علمی بود (۱۱). همچنین L Argote (2024) در مطالعه خود اشاره می‌کند که یادگیری سازمانی با پویایی گروه ارتباط دارد (۲۱). این نتایج با مطالعه حاضر همسو هستند و نشان می‌دهند که آموزش کارشناسان، نقش کلیدی در موفقیت سازمان‌های آکادمیک دارد.

در این میان، بهبود دیدگاه کارشناسان نیز قابل توجه است. افزایش ۲,۷ امتیازی در دیدگاه نشان می‌دهد که آموزش‌ها نه‌تنها دانش، بلکه دیدگاه مثبت‌تری نسبت به مسئولیت‌ها و نقش‌های شغلی را تقویت کرده است. این تغییر دیدگاه می‌تواند به تعامل بهتر کارشناسان با اعضای هیئت علمی و دانشجویان منجر شده و در نتیجه کیفیت آموزش را ارتقا دهد. بر اساس نظریه یادگیری تحول‌آفرین ، این تغییر نشان‌دهنده آن است که شرکت‌کنندگان نه تنها دانش خود را افزایش داده‌اند، بلکه دیدگاه خود نسبت به نقش‌های شغلی را نیز تعدیل کرده‌اند (۲۲).

مقالات انتقادی مختلف در حوزه یادگیری سازمانی نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی در واقع ممکن است همیشه منجر به نتایج مثبت، مانند اثربخشی بیشتر، دانش واقعی و عملکرد سازمانی بهتر نشود (۲۳). در توضیح معنی‌دار نبودن افزایش سطح دانش در موضوعات آشنایی با آیین‌نامه‌ها، دستورالعمل‌های کلی و مقررات سازمانی مرتبط با EDOs، آشنایی با پژوهش در آموزش، اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی، آشنایی با دانش پژوهی آموزشی، می‌توان به دشوار بودن موضوع و ماهیت برخی کارگاه‌ها اشاره کرد. به عنوان مثال، آیین نامه‌ها و دستورالعمل‌های موضوع فعالیت مراکز و دفاتر توسعه آموزش ماهیتا از گستردگی و پیچیدگی برخوردار بوده که همین افزایش سطح دانش را در این حوزه، مشکل تر می‌کند و یا موضوع پژوهش در آموزش به ویژه برای کارشناسانی که اساسا با کلیت پژوهش آشنایی نداشتند، بر سختی تدریس در این زمینه می‌افزاید.

این مطالعه دارای محدودیت‌هایی ازجمله تمرکز صرف بر یک دانشگاه و عدم بررسی اثرات بلندمدت این آموزش‌ها بود. پیشنهاد می‌شود مطالعات آتی تأثیر این آموزش‌ها را در بازه زمانی طولانی‌تر و در سایر دانشگاه‌ها نیز بررسی کنند.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این مطالعه بر اهمیت طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی هدفمند برای کارشناسان دفاتر توسعه آموزش تأکید می‌کند. چنین آموزش‌هایی می‌توانند به‌عنوان یک ابزار راهبردی برای ارتقای یادگیری سازمانی و بهبود عملکرد شغلی کارشناسان مورد استفاده قرار گیرند. همچنین انتقال این تجربه به سایر دانشگاه‌ها - به عنوان یک تجربه موفق- می‌تواند برای تدارک و ارزیابی این گونه مداخلات موثر باشد موفق و قابلیت تعمیم به دیگر دانشگاه‌ها تأکید کنید.

مشارکت نویسندگان:

همه نویسندگان به‌صورت یکسان در تهیه این مقاله مشارکت داشته‌اند.

تشکر و قدردانی:

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

از تمام اساتید، تسهیل‌گران و شرکت‌کنندگان در برنامه RISE قدردانی می‌کنیم.

تعارض و منافع:

هیچ گونه تعارض منافعی وجود ندارد.

حمایت مالی:

این مطالعه با پشتیبانی مالی معاونت تحقیقات و فناوری دانشگاه علوم پزشکی (پروژه شماره ۴۰۱۰۰۰۸۳۲) انجام شده است. نقش حامی مالی، پشتیبانی از اجرای مداخله و فرآیند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بود.

ملاحظات اخلاقی:

رعایت اصول اخلاقی: این پژوهش با تأیید کمیته اخلاق در تحقیقات دانشگاه علوم پزشکی (IR.KMU.REC.1402.255) انجام شده است. شرکت کنندگان به صورت داوطلبانه وارد مطالعه شدند و هر زمان که مایل بودند می‌توانستند از مطالعه خارج شوند و اهداف پژوهش و موارد اخلاقی برای ایشان به صورت شفاهی و کتبی توضیح داده شد. همچنین به شرکت کنندگان در پژوهش، اطمینان از محرمانگی اطلاعات ارائه شد و توضیح داده شد که نتایج حاصل، تنها برای اهداف پژوهش استفاده خواهند شد.

References

1. Purwanto MB. ***Professional Growth And Staff Development (How To Encourage Employees To Pursue Professional Development).*** Int J Technol Educ Res. 2023;1(01):153-65.
2. Chemutai LP, Khalili OE. ***Influence of staff training and development on academic performance of lecturers at Rongo University, Kenya***. Int Acad J Soc Sci Educ (IAJSSE). 2022;2(3):74-93.
3. Ataullayeva M. ***Communicative competence as a factor of personal and professional development of a future specialist***. J Acad Res New Uzbekistan. 2024;1(2):17-22.
4. Ma J, Saadati SA, Yang J, McDonnell M. ***Health Service Experiences of War-injured Immigrant Populations in Canada in 2023***. J Res Health. 2024;14(6):505-14.
5. Gazki PR, Hekmat SN, Salajegheh M. ***Pathology and solutions for activities of medical education development offices***. BMC Med Educ. 2024;24(1):14.
6. Khajeh Joshaghani M, Ahmadi S, Mohammadimehr M. ***Explaining the Current and Ideal Situation of the Education Development Centers from the perspective of Faculty members: a quantitative study***. Journal of Educational Studies (Persian). 2021;17:24-35.
7. Taghavinia M, Maleki MR, Arabshahi KS. ***Educational leadership in education development centers: A qualitative study***. J Educ Health Promot. 2021;10(1):46.
8. Mansourian Z, Moonaghi HK, Jamali J, KhajaviRad A, Ashrafifard H. ***Examining the Related Factors Associated with Increased Length of Study in PhD Students in Mashhad University of Medical Sciences from the Viewpoints of Faculty Members, Students and Academic Staffs***. J Med Educ Dev (Persian). 2021.
9. Shaterjalali M, Yamani N, Mohammadi A. ***Revision of task description of educational development centers and educational development offices: Toward performance improvement***. J Educ Health Promot. 2024;13(1):232.
10. Bappi U, Bello M, Jamari AA. ***Assessment of the impact of training and development programmes on academic staff performance in Gombe State University***. Afr J Soc Behav Sci. 2024;14(1).
11. Bappi U, Bello M, Jamari AA. ***ASSESSMENT OF THE IMPACT OF TRAINING***
12. Oladejo OM, Mutereko S, Ganiyu IO. ***Training and development process: implication for academic staff performance and sustainable University Education***. Dev Learn Organ. 2024;38(3):4-6.
13. Bingwa L, Ngibe M. ***The impact of academic training programmes in improving teaching and learning: A case of academic staff at a selected university of technology***. S Afr J High Educ. 2021;35(2):21-41.
14. Anglin AH, Kincaid PA, Short JC, Allen DG. ***Role theory perspectives: Past, present, and future applications of role theories in management research***. J Manag. 2022;48(6):1469-502.
15. Basten D, Haamann T. ***Approaches for organizational learning: A literature review***. Sage Open. 2018;8(3):2158244018794224.
16. Osiesi MP, Odobe VT, Sanni KT, Adams AB, Oke CC, Omokhabi US, et al. ***An assessment of the impact of professional development and training on job performance of library staff in Federal University Oye Ekiti libraries, Nigeria***. Libr Manag. 2022;43(3/4):228-39.

CC BY-NC 4.0

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

17. Sarvi M, Seidi M, Emad Momtaz H, Mahdavi N, Afshari M. ***Identifying the Opinions of Students, Professors and Educational Managers Regarding the Factors Affecting the Improvement of the Quality of Education in Hamadan University of Medical Sciences***. J Med Educ Dev (Persian). 2024.
18. Salajegheh M, Gandomkar R, Mohammadi E. ***Faculty development in the COVID-19 era: a rapid systematic review***. Med J Islam Repub Iran. 2022;36:86.
19. Marginson S. ***Limitations of human capital theory***. Stud High Educ. 2019;44(2):287-301.
20. Hora MT, Benbow RJ, Lee C. ***A sociocultural approach to communication instruction: How insights from communication teaching practices can inform faculty development programs***. J Learn Sci. 2021;30(4-5):747-96.
21. King R, Taylor B, Talpur A, Jackson C, Manley K, Ashby N, et al. ***Factors that optimise the impact of continuing professional development in nursing: A rapid evidence review***. Nurse Educ Today. 2021;98:104652.
22. Argote L. ***Group Dynamics Meets Organizational Learning: Reflections on Research***. Small Group Res. 2024:10464964241263117.
23. Rodríguez Aboytes JG, Barth M. ***Transformative learning in the field of sustainability: a systematic literature review (1999-2019)***. Int J Sustain High Educ. 2020;21(5):993-1013.
24. Balarezo JD, Foss NJ, Nielsen BB. ***Organizational learning: Understanding cognitive barriers and what organizations can do about them***. Manag Learn. 2024;55(5):741-68

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

CC BY-NC 4.0

Effectiveness Evaluation of "Refining Instruction and Support for Staff in Medical Education" Program on Improving the Knowledge Perspectives of Medical Education Development Office Experts

Rezaei Gazki P (PhD)[1], Noori Hekmat S (PhD)[2], Salajegheh M (PhD)[3*]

[1] Department of Medical Education, Medical Education Development Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
[2] Institute for Futures Studies in Health, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran
[3] Department of Medical Education, Medical Education Development Center, Kerman University of Medical Sciences, Kerman, Iran

Received: 18 May 2025 ***Revised:*** 10 June 2025 ***Accepted:*** 16 June 2025

Abstract

Introduction: The importance of human resources in medical universities has received special attention. Given the vital role of education development office experts in improving the education in medical universities, this study aimed to evaluate the effectiveness of the training program "Refining Instruction and Support for staff in Medical Education" on improving the knowledge and perspectives of medical education development office experts.

***Method*:** A quasi-experimental study was designed to implement and evaluate a medium-term program which was developed based on literature review, study of upstream documents, and needs assessment through focus groups with medical education experts. The program consisted of eight training workshops. Which was conducted as a census on 16 experts from the development offices of Kerman University of Medical Sciences. Effectiveness was evaluated through pre-test and post-test.

Results: A significant increase in the knowledge of the participants was observed, so that the average scores increased from 2.05 ± 1.87 to 3.75 ± 1.51, with the greatest change observed in the area of guiding gifted students. Also, in this study, the experts' perspective score increased from 73.11 ± 12.83 to 76.83 ± 7.88, indicating a positive change in their perspective towards their role in improving education.

Conclusion: These findings emphasize the necessity of specialized training for experts from education development offices and indicate that such programs can strengthen the culture of continuous learning and professional development.

Keywords: Medical education, continuing education, organizational learning, professional development, Educational Development Office (EDO)

This paper should be cited as:

Rezaei Gazki P, Noori Hekmat S, Salajegheh M. ***Effectiveness Evaluation of "Refining Instruction and Support for Staff in Medical Education" Program on Improving the Knowledge Perspectives of Medical Education Development Office Experts.*** J Med Edu Dev 2025; 20(1):1146 - 1155.

**** Corresponding Author: Tel: +989131981851, Email: mahla.salajegheh90@gmail.com***

[Downloaded from jmed.ssu.ac.ir on 2026-11-08]

[DOI: 10.18502/jmed.v20i1.18989]

CC BY-NC 4.0