مجله علوم پزشکی دانشگاه آزاد اسلامی
دوره ۲۵، شماره ۳، پاییز ۹۴، صفحات ۲۳۰ تا ۲۳۷

Original Article

تحلیل محتوای دوره روش تدریس پیشرفته در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران و مقایسه آن با سرفصل‌های مصوب

زهری ظفری[۱]، امیدعلی حسین زاده[۲]

[۱] دانشجوی کارشناسی ارشد برنامه ریزی درسی، دانشگاه آزاداسلامی، واحد تبریز ، تبریز ، ایران
[۲] استادیار مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاداسلامی، واحد شبستر، شبستر ، ایران

چکیده

سابقه و هدف: *شالوده افزایش بهره‌وری در دانشگاه‌ها مستلزم تاکید بر اعضای هیئت علمی از نظر کیفی و به روز نشدن افراد در حرفه‌شان، با توجه به کیفیت بخشی به دوره روش تدریس پیشرفته است. این تحقیق با هدف تحلیل محتوای دوره روش تدریس پیشرفته در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران و مقایسه آن با سرفصل‌های مصوب انجام گرفت.*

روش بررسی: *در این پژوهش توصیفی، جامعه آماری شامل تمامی اعضای هیات علمی و متخصصین گروه علوم تربیتی (۱۱۰ نفر) بود. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۸۶ نفر محاسبه شد که به روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها، از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده گردید و پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۳۹ به دست آمد. برای تحلیل داده‌های گردآوری شده از t تک‌نمونه‌ای استفاده شد.*

یافته‌ها: *میزان تناسب آموزش ضمن خدمت دوره روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران در حد مطلوبی بود و هر یک از عناصر برنامه درسی، شامل اهداف، محتوا، روش و ارزشیابی در وضعیت اجرا شده از دیدگاه اساتید شرکت کننده در حد مناسب و معنی‌داری بود. همچنین میزان مطلوبیت عناصر اهداف، محتوا، روش و ارزشیابی در برنامه درسی طراحی شده دوره روش تدریس پیشرفته در حد مطلوب و معنی‌دار بود.*

نتیجه‌گیری: *در راستای کیفیت بخشی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی، باید محتوای دوره‌های ضمن خدمت به طور مستمر توسط برنامه ریزان درسی تحلیل و با سرفصل‌های مصوب تطبیق داده شوند.*

واژگان کلیدی: *تحلیل محتوا، روش تدریس پیشرفته، آموزش ضمن خدمت.*

مقدمه

دانشگاه با سایر واحدهای اجتماع در ارتباط و تعامل همیشگی است، از این رو توسعه کیفی دانشگاه در توسعه جامعه و رسیدن به اهداف آن تأثیر مستقیم دارد. اصولاً یکی از ارکان اساسی مراکز دانشگاهی، اعضای هیئت‌علمی و کارشناسان آن هستند. استادان فرهیخته از جایگاه والا و ارزشمندی برخوردارند، چرا که در تربیت فرهیختگان و فرهنگ‌سازان جامعه نقش انکارناپذیری دارند که به تبع آن دانشجویانی مستعد و بالقوه را با دانش و راهنمایی‌های فرهمندانه خود به بالفعل رسانده و مسیر رشد و تعالی کشور را فراهم می‌نمایند که در این راستا اهمیت و جایگاه برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و توانمندسازی اعضاء هیئت علمی نمایان می‌گردد.

تئوری سرمایه انسانی بر این فرض واقع شده است که آموزش، به‌خصوص آموزش عالی، سرمایه مولد یا موثری است که از طریق آن جوامع می‌توانند به رشد اقتصادی دست یافته و آن را حفظ نمایند وجود فاصله و شکاف بین منابع و امکانات از

آدرس نویسنده مسئول: شبستر، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شبستر، گروه علوم تربیتی، دکتر امیدعلی حسین زاده (**email**: Amirhoseinzade1359@gmail.com)
تاریخ دریافت مقاله: ۹٤/۲/۵
تاریخ پذیرش مقاله: ۹٤/۳/۱۰

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-27]

یک سو و نیازهای متنوع و فراگیر جامعه انسانی از سوی دیگر دخالت و نقش آفرینی بشری را اقتضا می‌کند. وقتی مسیر حوادث وقایع و روند فعالیت های اقتصادی و اقتصادی جوامع را بررسی کنیم، درمی‌یابیم که انسان‌ها همواره به دنبال تغییر بوده‌اند. از این روست که براموبل و ولف (۲۰۰۸) عنوان می‌دارند دانشگاه‌ها بازیگران اصلی در تولید دانش هستند و انتظار می‌رود که در فرایند تغییرات اقتصادی و تکنولوژیکی و نوآوری نقش فعالی را بازی نمایند (۱)

در عصر حاضر به منظور غلبه بر شرایط نامطمئن، پیچیده و پویا تنها راهی که پیش روی سازمان‌ها و بالاخص دانشگاه‌ها قرار دارد، داشتن نیروی انسانی توانمند و کارآمد است، که بنیاد ثروت و دارایی‌های حیاتی سازمان تلقی شده و منافع بسیار زیادی برای کلیه مؤسسات و سازمان‌ها خواهد داشت. سازمان‌ها با کارکنانی توانمند، متعهد، ماهر و دارای انگیزه بهتر خواهند توانست که خود را با تغییرات وفق داده و رقابت کنند. امروزه فاصله اصلی و عمیق میان ملت‌ها از حیث دانایی و نادانی است، نه دارایی و ناداری. به عبارت دیگر، قدرت رقابتی ملت‌ها در کیفیت سرمایه انسانی آنها است و فعالیت-های فردی و مجزا نمی‌تواند کارساز باشد و افراد یک سازمان در قبال خود، کل افراد و اهداف سازمان مسئول هستند. در واقع، توانمندسازی بر آن است که با ایجاد علاقه، انگیزش و آموزش، قابلیت‌ها و شایستگی‌های کارکنان را بپروراند و تحقق اهداف سازمان را بر عهده افرادی توانمند بگذارد. ونسترا (۲۰۰۷) معتقد است آموزش عالی به طور اعم و دانشگاه‌ها به طور اخص با تغییر نیازهای بازار کار، تغییر انتظارات دانشجویان به عنوان مشتریان آموزش عالی و تغییر شیوه‌های ارائه مطالب و محتوای آموزشی مواجه‌اند. لذا، اینها همه مواردی است که نیاز به تغییر و نوآوری در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی را بیش از پیش ضروری می‌سازد (۲). یکی از راه‌های ارتقای کارایی نیروی انسانی در هر سازمانی آموزش ضمن خدمت کارکنان است. هیچ‌کس در بدو ورود به سازمان با تمام جنبه‌ها و زیر و بم‌های شغل خود آشنا نیست و باید مدت زمانی بگذرد تا کار را به خوبی یاد بگیرد. هر سازمان با هر نوع فعالیت کاری دارای یک سری از قواعد نانوشته و اصول و رموزی است که کارکنان باید در طول دوران خدمت با آن آشنا شوند و آن را یاد بگیرند. آشنایی با این قواعد و اصول از ملزومات کاری اساتید است. آموزش‌های ضمن خدمت از لحاظ سازمانی به آن نوع آموزشی اطلاق می‌شود که عموماً پس از استخدام فرد در سازمان صورت می‌پذیرد (۳). از نظر پیترز (۱۹۹۷)، آموزش‌های ضمن خدمت در برگیرنده آن نوع آموزش‌هایی است که برای بهبود عملکرد کارکنان و در نتیجه افزایش کارایی سازمان ارائه می شود (۴). فورد (۱۹۹۹) برای تعریف این واژه به سه نکته اشاره می‌کند :۱- پس ازاستخدام فرد در سازمان یا مؤسسه صورت می پذیرد.۲- هدف و منظور از این نوع آموزش، آماده سازی افراد برای اجرای بهینه وظایف و مسؤولیت‌های شغلی است.۳- این نوع آموزش‌ها عمدتاً در سه محور اساسی توسعه دانش، بهبود مهارت‌ها و ایجاد یا تغییر نگرش‌ها ارائه می‌شود (۵). برای تدوین و اجرای هر برنامه‌درسی، رعایت اصول برنامه درسی ضروری است. منظور از اصول برنامه‌درسی، به کارگیری معیارهایی است که توسط متخصصان تدوین شده است که از جمله این معیارها می‌توان به انتخاب و بیان اهداف آموزشی، ملاک‌های انتخاب محتوا، به کارگیری رویکردهای فعال تدریس و ارزشیابی اشاره کرد (۶). لذا، باید در آموزش مدرسان به حرفه‌ای سازی و ظرفیت‌سازی (آماده سازی مدرسان برای پذیرش مسئولیت‌های جدید یا مواجه با تغییرات برنامه‌درسی)، به روز کردن مدرسان و به روز نگه داشتن و توانایی تدریس مناسب با شرایط و روش‌های جدید تدریس توجه کرد (۷).

هانگ (۱۹۹۶) در پژوهشی با مطالعه توانمندی‌ها و محدودیت‌های معلمان برای مشارکت در برنامه‌ریزی درسی، کارآمدی برنامه درسی را منوط به مشارکت افراد و گروه‌های متخصص و توجه به نظرات معلمان و مدارس به عنوان مشارکت کنندگان در فرایند تهیه برنامه‌درسی، نه فقط همکاران و مجری برنامه، می‌داند و به افزایش آگاهی معلمان و دیگر عوامل مدرسه در زمینه برنامه‌ریزی درسی تاکید می‌کند (۸). تاجیک (۱۳۸۳) در تحقیقی نتیجه گرفت که میزان آگاهی معلمان از اهداف درسی در حد متوسط است و اکثریت معلمان با روش‌های تدریس و اصول روش‌های علمی ارزشیابی و طراحی سوالات امتحانی آشنایی ندارند (۹). هم‌چنین برآوردهای اخیر نشان داده است که ۵۰ تا ۹۰ درصد از ارزش‌های خلق شده در سازمان‌ها، ناشی از سرمایه گذاری‌های سنتی فیزیکی نیست و حاصل مدیریت سرمایه انسانی است (۱۰).

تحقیقات پیشین به تحلیل محتوای دوره‌های آموزش ضمن خدمت کارکنان پرداخته‌اند و محتوای دوره روش تدریس پیشرفته در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران و مقایسه آن با سرفصل‌های مصوب برای اولین بار است در نظام آموزش عالی مورد بررسی قرار می‌گیرد و جوانب مجهول زیادی در این زمینه وجود دارد. لذا، این پژوهش با هدف تعیین وضعیت میزان مطابقت محتوای روش تدریس پیشرفته

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-27]

در دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران با سرفصل‌های مصوب در وضعیت اجرا شد و دیدگاه اساتید شرکت کننده در دوره و متخصصین و کارشناسان طراح و مجری بررسی شود.

مواد و روشها

در این مطالعه توصیفی- پیمایشی دو گروه بررسی شدند. گروه اول شامل تمامی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران که در دوره‌های ضمن خدمت روش تدریس پیشرفته شرکت کرده بودند را در بر گرفت که طبق آمار گزارش شده از دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران تعداد آنان ۶۲ نفر است. گروه دوم شامل تمامی متخصصین گروه‌های علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات و دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز به تعداد ۵۵ نفر بود. بر اساس جدول مورگان، ۸۶ نفر به عنوان حجم نمونه محاسبه گردید که برای انتخاب نمونه از بین اعضای هیئت علمی، ۳۵ نفر از بین افرادی که دوره روش تدریس پیشرفته را گذرانده بودند به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب و ۵۱ نفر از متخصصین گروه علوم تربیتی به روش تصادفی طبقه‌ای نسبتی انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از دو پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد. پرسش‌نامه با عناصر چهارگانه برنامه درسی و بر اساس نظریه‌های موجود در برنامه درسی و در نظر گرفتن سر فصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی تدوین شد که به صورت پاسخ بسته بر اساس طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از خیلی کم تا خیلی زیاد (نمره یک برای پایین‌ترین درجه مقیاس الی نمره پنج برای بالاترین درجه مقیاس)، برای میزان مطلوبیت و میزان محقق شدن عناصر برنامه درسی اجرا شده طراحی گردید و برای هر عنصر ۵ سوال در نظر گرفته شد، به طوری که سوالات ۱ تا ۵ عنصر اهداف، سوالات ۶ تا ۱۰ عنصر محتوا، سوالات ۱۱ تا ۱۵ عنصر روش و سوالات ۱۶ تا ۲۰ عنصر ارزشیابی را مورد سنجش قرار دادند. همچنین برای سنجش میزان روایی پرسش‌نامه‌ها، در اختیار چند نفر از اساتید و محققین و صاحب‌نظران مدیریتی و همچنین چند نفر از متخصصین برگزاری دوره‌ها گذاشته شد. با جمع‌بندی نظرات آنان سؤالات انتخاب و ویرایش گردید و پرسش‌نامه نهایی تهیه شد که پایایی آن نیز ۰/۸۳۹ از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شد و برای بررسی سوالات تحقیق از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد.

یافته‌ها

در جدول ۱ شاخص‌های آماری مربوط به میزان تناسب آموزش ضمن خدمت دوره روش تدریس پیشرفته طراحی شده با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران آورده شده است. در بررسی تناسب اهداف دوره آموزش ضمن خدمت طراحی شده دوره روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران، میانگین (± انحراف معیار) اهداف دوره ۴/۲۰۷±۰/۶۳۴، محتوا ۳/۹۹۶±۰/۷۴۶، روش ۳/۹۱۷±۰/۶۹۳ و ارزشیابی ۴/۱۲۱±۰/۶۴۰ بود.

جدول ۱. شاخص‌های آماری مربوط به میانگین تناسب آموزش ضمن خدمت طراحی شده دوره روش تدریس

	تعداد	میانگین ± انحراف معیار	خطای معیار میانگین	دامنه تغییرات	حداکثر	حداقل
اهداف	۵۱	۴/۲۰۷±۰/۶۳۴	۰/۰۸۸	۲/۶۰	۵	۲/۴۰
محتوا	۵۱	۳/۹۹۶±۰/۷۴۶	۰/۱۰۴	۲/۸۰	۵	۲/۲۰
روش	۵۱	۳/۹۱۷±۰/۶۹۳	۰/۰۹۷	۳	۵	۲
ارزشیابی	۵۱	۴/۱۲۱±۰/۶۴۰	۰/۰۸۹	۲/۶۰	۵	۲/۴۰

در جدول ۲ شاخص‌های آماری‌مربوط به‌میزان تناسب آموزش ضمن خدمت دوره روش تدریس پیشرفته اجرا شده با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران در نمونه مورد بررسی آورده شده است. در مورد میزان تناسب اهداف دوره آموزش ضمن خدمت اجرا شده دوره روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران، میانگین میانگین (± انحراف معیار) اهداف دوره ۳/۹۸۸±۰/۶۸۰، محتوا ۳/۷۹۴±۰/۶۵۷، روش ۳/۷۴۸±۰/۷۷۹ و ارزشیابی ۳/۹۳۱±۰/۷۳۷ بود.

جدول ۲: شاخص های آماری مربوط به میانگین تناسب آموزش ضمن خدمت اجرا شده دوره روش تدریس پیشرفته

	تعداد	میانگین± انحراف معیار	خطای معیار میانگین	دامنه تغییرات	حداکثر	حداقل
اهداف	۳۵	۳/۹۸۸±۰/۶۸۰	۰/۱۱۵۰۶	۳	۴/۸۰	۱/۸۰
محتوا	۳۵	۳/۷۹۴±۰/۶۵۷	۰/۱۱۱۰۶	۳/۴۰	۴/۸۰	۱/۴۰
روش	۳۵	۳/۷۴۸±۰/۷۷۹	۰/۱۳۱۷۹	۳/۴۰	۵	۱/۶۰
ارزشیابی	۳۵	۳/۹۳۱±۰/۷۳۷	۰/۱۲۴۶۰	۲/۸۰	۵	۲/۲۰

ابتدا نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای برنامه‌درسی (اهداف، محتوا، روش و ارزشیابی) از دیدگاه افراد شرکت کننده در نمونه مورد بررسی با آزمون کولموگروف – اسمیرنف بررسی

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-27]

شد. همان طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، سطح معنی‌داری همه متغیرهای مورد بررسی بزرگتر از ۰/۰۵ است و با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت توزیع داده‌ها در نمونه مورد بررسی نرمال است.

جدول ۳. نتایج آزمون کولموگروف اسمیرونوف برای برازندگی توزیع نرمال

گروه	متغیرها	تعداد	آماری کولموگروف اسمیرنف	P-value
دوره روش تدریس پیشرفته اجرا شده				
	اهداف	۳۵	۱/۱۳۸	۰/۱۵۰
	محتوا	۳۵	۱/۰۸۷	۰/۱۸۸
	روش	۳۵	۱/۱۷۱	۰/۱۲۹
	ارزشیابی	۳۵	۱/۱۸۷	۰/۱۱۹
روش تدریس پیشرفته طراحی شده				
	اهداف	۵۱	۱/۰۵۹	۰/۲۱۲
	محتوا	۵۱	۱/۲۰۵	۰/۱۰۹
	روش	۵۱	۱/۰۵۹	۰/۲۱۲
	ارزشیابی	۵۱	۱/۱۳۱	۰/۱۵۵

برای بررسی میزان مطلوبیت عنصر اهداف در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران از دیدگاه متخصصین گروه علوم تربیتی، از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون میزان مطلوبیت عنصر اهداف در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته ۰/۰۰۰۱ و کوچکتر از ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرض صفر آزمون یعنی عدم مطلوبیت عنصر اهداف در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته تائید نشده و فرض تحقیق یعنی میزان مطلوبیت عنصر اهداف در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران تائید می‌گردد.

برای بررسی میزان تحقق عنصر محتوا در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران از دیدگاه اساتید شرکت کننده در دوره روش تدریس پیشرفته از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. همان طور که جدول ۵ ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون میزان تحقق عنصر محتوا در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته ۰/۰۰۰۱ و زیر ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرض صفر آزمون یعنی عدم میزان تحقق عنصر محتوا در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته تائید نشده و فرض تحقیق یعنی عنصر محتوا در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران تحقق یافته، تائید می‌گردد.

برای بررسی میزان مطلوبیت عنصر روش در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران از دیدگاه متخصصین گروه علوم تربیتی از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون میزان تحقق عنصر اهداف در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته ۰/۰۰۰۱ و زیر ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرض صفر آزمون یعنی عدم میزان تحقق عنصر اهداف در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته تائید نشده و فرض تحقیق یعنی عنصر اهداف در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران تحقق یافته، تائید می‌گردد.

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-27]

شد. همان طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون میزان مطلوبیت عنصر روش در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته ۰/۰۰۰۱ و کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرض صفر آزمون یعنی عدم مطلوبیت عنصر روش در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته تائید نشده و فرض تحقیق یعنی میزان مطلوبیت عنصر روش در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران تائید می‌گردد.

برای بررسی میزان تحقق عنصر روش در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران از دیدگاه اساتید شرکت کننده در دوره روش تدریس پیشرفته از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. همان طور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون میزان تحقق عنصر روش در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته ۰/۰۰۰۱ و زیر ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرض صفر آزمون یعنی عدم میزان تحقق عنصر روش در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته تائید نشده و فرض تحقیق یعنی عنصر روش در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران تحقق یافته، تائید می‌گردد.

برای بررسی میزان مطلوبیت عنصر ارزشیابی در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران از دیدگاه متخصصین گروه علوم تربیتی از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. همان‌طور که در جدول ۴ ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون میزان مطلوبیت عنصر ارزشیابی در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته ۰/۰۰۰۱ و زیر ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرض صفر آزمون یعنی عدم مطلوبیت عنصر ارزشیابی در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته تائید نشده و فرض تحقیق یعنی میزان مطلوبیت عنصر ارزشیابی در برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران تائید می‌گردد.

برای بررسی میزان تحقق عنصر ارزشیابی در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران از دیدگاه اساتید شرکت کننده در دوره روش تدریس پیشرفته از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده شد. همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می‌شود، سطح معنی‌داری آزمون میزان تحقق عنصر ارزشیابی در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته ۰/۰۰۰۱ و زیر ۰/۰۵ می‌باشد که با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرض صفر آزمون یعنی عدم میزان تحقق عنصر ارزشیابی در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته تائید نشده و فرض تحقیق یعنی عنصر ارزشیابی در برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران تحقق یافته، تائید می‌گردد.

جدول ۴. نتایج آزمون t برای بررسی میزان مطلوبیت عناصر برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته

	درجه آزادی	میانگین ± انحراف معیار	خطای انحراف معیار	آماره t	p-value	فاصله اطمینان ۰/۹۵
						حد پایین
هدف	۵۰	۴/۲۰۷±۰/۶۳۴	۰/۰۸۸	۱۳/۵۸۵	<۰/۰۰۰۱	۱/۰۲۹
محتوا	۵۰	۳/۹۹۶±۰/۷۴۶	۰/۱۰۴	۹/۵۲۶	<۰/۰۰۰۱	۰/۷۸۶۱
روش	۵۰	۳/۹۱۷±۰/۶۹۳	۰/۰۹۷	۹/۴۵۶	<۰/۰۰۰۱	۰/۷۲۲
ارزشیابی	۵۰	۴/۱۲۱±۰/۶۴۰	۰/۰۸۹	۱۲/۵۱۳	<۰/۰۰۰۱	۰/۹۴۱

جدول ۵. نتایج آزمون t برای بررسی میزان تحقق عناصر برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته

	درجه آزادی	میانگین ± انحراف معیار	خطای انحراف معیار	آماره t	p-value	فاصله اطمینان ۰/۹۵
						حد پایین
هدف	۳۴	۳/۹۸۸±۰/۶۸۰	۰/۱۱۱	۸/۵۹۱	<۰/۰۰۰۱	۰/۷۵۴۷
محتوا	۳۴	۳/۷۹۴±۰/۶۵۷	۰/۱۱۱	۷/۱۵۲	<۰/۰۰۰۱	۰/۵۶۸
روش	۳۴	۳/۷۴۸±۰/۷۷۹	۰/۱۳۱	۵/۶۸۰	<۰/۰۰۰۱	۰/۴۸۰
ارزشیابی	۳۴	۳/۹۳۱±۰/۷۳۷	۰/۱۲۴	۷/۴۷۵	<۰/۰۰۰۱	۰/۶۷۸

بحث

نتایج به دست آمده از این مطالعه حاکی از محقق شدن برنامه درسی اجرا شده روش تدریس پیشرفته و ابعاد آن از دیدگاه اساتید شرکت کننده با توجه به سرفصل‌های مصوب دانشگاه آزاد اسلامی واحدعلوم پزشکی تهران بود. همچنین برنامه درسی طراحی شده روش تدریس پیشرفته از دیدگاه متخصصین در حد مطلوبی بود که نتایج بدست آمده به نظر محقق منطقی می‌باشند. استارک و همکارانش (۱۹۹۷) در تحقیقی که به نگرش اعضای هیئت علمی درباره برنامه‌ریزی

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-27]

درسی پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد که آنچه به طور قوی اعضای هیئت علمی را در طرح ریزی برنامه‌های درسی تحت تاثیر قرار می‌دهد، رشته تحصیلی عضو هیئت علمی، گرایش‌های تحقیقی در رشته تحصیلی، کارآموزی اعضای هیئت علمی، موقعیت کلاس و محتوای کتاب‌های درسی است که با نتایج پژوهش ما هم‌خوانی دارد (۱۱). در این راستا، ایران زاده (۱۳۸۲) معتقد است در چند دهه اخیر بیش از هر دوران دیگر در طول تاریخ بشری، علوم و تکنولوژی پیشرفت نموده است. این تحول و دگرگونی به‌حدی است که عصر حاضر را عصر نیم‌عمر اطلاعات نامیده‌اند. با این وجود دورانی که در هر ۵ سال، نیمی از اطلاعات بشری منسوخ گردیده و اطلاعات و دانش جدید جایگزین آن می‌گردد و میزان اطلاعات افراد بیش از پیش افزایش یافته و ضرورت آموزشهای ضمن خدمت ضرورت می یابد(۱۲). تحقیق ایدل فلت و لورنس (۲۰۰۶) نشان می‌دهد بسیاری از آموزش‌های ضمن خدمت نه تنها به استمرار چارچوب آموزش‌های قبل از خدمت کمکی نمی‌کنند، بلکه دارای چارچوبی ادراکی، خاص خویش نیز می‌باشند که با نتایج تحقیق هم‌سو است (۱۳).

مطالعات لام و پنگ (۲۰۰۳) به منظور تعیین ابعاد سازمان یادگیرنده در مدارس دولتی هنگ کنگ نشان داد، تلاش مسئولان به منظور ایجاد بصیرت مشترک در بین معلمان و کارکنان نسبت به اهداف مدارس، توانسته بینش مثبتی نسبت به مدرسه در معلمان و کارکنان مدارس به وجود آورد که منطبق با یافته‌های این پژوهش است (۱۴). شهرآئینی (۱۳۹۰) در تحقیق خود عنوان کرد مدیران مدارس عملکرد دوره‌های آموزش ضمن خدمت برگزار شده را به لحاظ مولفه‌های افزایش دانش، رضایت شغلی، استفاده بهینه از امکانات، مشارکت، تغییر رفتار شغلی نسبتاً مطلوب ارزیابی کردند و معلمان تربیت بدنی با درصدی پایین‌تر از مدیران عملکرد دوره‌های آموزشی ضمن خدمت را نسبتاً مطلوب ارزیابی کردند (۱۵). چوی (۲۰۱۰) تحقیقی را با عنوان تاثیر برگزاری تحقیقات کاربردی مشارکتی بر برنامه آموزش ضمن خدمت معلمان انجام داد و نتایج وی نشان داد که اجرای این دوره‌ها در برنامه آموزش ضمن خدمت معلمان، سهم به‌سزایی در ساختار دانش معلمان دارد و به شیوه‌های مفید تدریس عملی آنها کمک می‌کند و اعتماد به نفس آنها را در تدریس افزایش‌می‌دهد (۱۶). همچنین در پژوهشی دیگر دانیل (۲۰۰۸) تحقیقی را با عنوان رابطه بین توانمندسازی معلمان و کاربرد انواع قدرت نزد مدیران انجام داد. نتایج وی نشان داد که تصمیم گیری، رشد حرفه‌ای، مقام و منزلت، خوداثربخشی، استقلال و تأثیرگذاری معلم شش ویژگی توانمندسازی معلمان هستند که در تایید یافته‌های این تحقیق است (۱۷).

یافته‌های حاصله با نتایج مطالعه حسن پور (۱۳۸۷) منطبق است که نشان داد برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت از نظر معلمان، از لحاظ طراحی، اجرا، نظارت بر اجرا و ارزشیابی نسبتاً مفید است. همچنین از نظر معلمان، طراحی دوره‌ها نسبت به مؤلفه های دیگر از بیشترین اثربخشی برخوردار بود (۱۸). نتایج تحقیقات هاردمن (۲۰۱۲)، لورون و رضایی (۲۰۱۱)، چد میچل داماس (۲۰۱۰)، هوگابام (۲۰۰۴) و معین نژاد، صارمی و کاوه (۱۳۹۳) ، تقی لو (۱۳۹۳)، حیدری نژاد، بهرامی و ازمشا (۱۳۹۱)، ظهرابی و همکارانش (۱۳۹۰)، سالم صافی و همکارانش (۱۳۸۸)، متانی، حسن زاده و متان (۱۳۸۷)، ساعدپناه (۱۳۸۶)، پیری لله لو (۱۳۷۸)، صالح زاده (۱۳۷۶) و احمدی (۱۳۷۶) با یافته‌های این تحقیق هم‌سو هستند (۲۳-۱۹).

نتایج مطالعه ود (۲۰۰۷) نشان داد که به‌کارگیری روش‌های فعال و هیجان‌انگیز در روند یادگیری فراگیران تأثیر بیشتری دارد که در راستای تایید یافته‌های این پژوهش هستند (۳۳). نتایج تحقیق جباری (۱۳۸۶) تحت عنوان ارتقای بهره‌وری منابع انسانی در آموزش و پرورش از طریق افزایش تناسب برنامه‌های آموزشی کوتاه مدت با نیاز های آموزشی نشان داد که در سطح برنامه‌ریزی بین نیازها و برنامه‌های آموزشی تناسب و هم‌خوانی وجود دارد که منطبق با یافته‌های این پژوهش است (۳۴).

بهیان و همکارانش (۱۳۸۴) به نقل از هیوی اشاره می‌نمایند که آموزش‌های ضمن خدمت صرفاً زمانی موثر هستند که به طور سیستماتیک و منظم طراحی شوند و به صورت فرایندی مرتبط با آموزش‌های قبل از خدمت درآیند. در مورد میزان سرمایه‌گذاری در آموزش‌های ضمن خدمت نیز تحقیقات گوناگونی انجام شده است(۳۵). همچنین کانز (۱۹۹۶) در تحقیقات خود در مورد کارایی کارگاه‌های آموزشی آتلانتای آمریکا به این نتیجه رسید که یک کارگاه آموزشی هفت ساعته می‌تواند بیش از سمینارها و کلاس‌های دراز مدت در تغییر روحیه آمادگی معلمان برای تدریس موثر باشد که نتایج به دست آمده در راستای تایید یافته‌های این پژوهش است (۳۶).

در تبیین نتایج حاصل شده با عنایت به وجود تفاوت دو دیدگاه اساتید شرکت کننده و متخصصین در خصوص تطبیق اهداف دوره روش تدریس پیشرفته با سرفصل‌های مصوب می‌توان این گونه اظهار نظر کرد که فرایند حاکم بر آموزش ضمن خدمت دانشگاه تا حدود زیادی با سطح رویکرد

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-27]

غیرمنسجم الگوهای رایج اشریج انطباق دارد. زیرا روند برگزاری این دوره‌های آموزشی مبتنی بر ارایه مستقیم آموزش، دروس نظری و عدم برخورداری از تداوم و استمرار استوار شده است. همچنین برای توضیح این نتایج می‌توان گفت یادگیری اثربخش و پایدار زمانی رخ می‌دهد که نقش اصلی یادگیری با کارآموز باشد. بر این اساس، نباید فراگیران را مانند ظرفی نگریست که باید پر شوند، بلکه خود باید دانش خویش را شکل دهند. در صورتی که آموزش‌ها به نحوی طراحی شوند که مستلزم درگیری کارآموز با محتوای آموزش و یادگیری از طریق تجربه و عمل باشند، دست‌یابی به اهداف آموزش ضمن خدمت آسان‌تر به نظر می‌رسد. در فعال بودن یادگیرنده، عوامل متعددی نظیر ارتباط محتوا با مسایل شغلی و شخصی، جالب بودن موضوع، ارتباط با تجربیات قبلی، انگیزه و ... را نباید از نظر دور داشت. همچنین آموزش ضمن خدمت باید به نحوی طراحی و اجرا شود که اطلاعات و مهارت‌ها از طریق خود کارکنان و با پژوهش و کنکاش فردی و گروهی حاصل گردد. برای این منظور می‌توان در فرایند برگزاری دوره‌های آموزشی تأکید بر مشارکت فعال یادگیرندگان به جای پذیرش منفعلانه مطالب، تشویق یادگیرندگان به شکل‌دهی عقاید و نظریات‌شان و آزمون آنان از طریق فعالیت‌های مختلف تدریس محور بودن اساتید، فراهم کردن فرصت‌های مختلف برای یادگیرندگان به منظور بیان آزادانه و خلاق عقاید، مهارت‌ها و نگرش‌های خویش، تأکید بر اندیشیدن، استدلال کردن و تصمیم‌گیر را مد نظر قرار داد.

تشکروقدردانی

مقاله حاضر برگرفته از کار پژوهشی است که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم پزشکی تهران انجام شده است. بدین‌وسیله پژوهشگران از تمامی کارکنان محترم، اعم از اساتید و کارمندان گرامی، که در این کار همکاری و کمک نمودند مراتب تقدیر و تشکر خود را اعلام می‌دارند.

REFERENCES

1. Bramwell A, Wolfe DA. Universities and regional economic development: the entrepreneurial University of Waterloo. Research Policy 2008; 37: 1175–87.
2. Veenstra SP. Work in progress- innovation using the baldrige process. 37th ASEE/ IEEE Frontiers in Education Conference 2007; October10-13. Milwaukee, WI.
3. Fathi Vajargah K, Ed. Planning and in-service training of employees. Tehran: SAMT Publications; 2013. [In Persian]
4. Peters L, Ed. Encyclopedia of human resources management. Philadelphia: Blackwell Publishers; 1997.
5. Ford D, Ed. Bottom-line training. Texas: Gulf Publishing Company; 1999.
6. Maleki H, Ed. The curriculum guide. Tehran: School Publications; 2012. [In Persian]
7. Hubeman T, Ed. Teachers professional prowth and improvement. New York: UNESCO; 2004.
8. Hong HJ. Possibilities and limitations of teacher participation curriculum development. The case of the Korean primary school. Korea: Unpublished Doctoral Dissertation; 1996.
9. Tajik Esmaeili AA. Fifth grade teacher performance due to their awareness of the objectives, teaching methods, use of teaching materials, assessment methods and quality of test questions on civics lesson [MA Dissertation[. Tehran: Tehran Teacher training University, Faculty of Education and Psychology; 2004. [In Persian]
10. Morfitt GL. Maintaining human capital in the British Columbia public service. The role of training and development. Available from:www. aud.gov.bc.ca/pubs/report-3/sec-1.
11. Stark J, Ed. Program level curriculum development. New York: Research in Higher Education; 1997.
12. Iranzadeh S, Ed. The fourth wave. Tabriz: Ofoghe Danesh Publications; 2003. [In Persian]
13. Edelfelt A, Lawrence P, Eds. Patterns of effective in-service teacher education: a state of the art Tallahassee Fla. USA: Department of Education; 2006.
14. Lam F, Pang N. the relative effects of environmental, internal and contextual factors on organizational learning. The Learning Organization 2003; 10: 83–97.
15. Ayini SZ. The study of Comparative physical education teachers and school managers about performance of in-service training [MA Dissertation]. Tehran: Tehran University, Faculty of Education and Psychology; 2011. [In Persian]

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-27]

16. Chiou HC. Investigating the effects of incorporating collaborative action research into an in-service teacher training program. A Department of English Instruction. Taiwan: National Hsinchu University of Education; 2010.

17. Daniel L. the relationship between perceived teacher empowerment and principal use of power [Unpublished Dissertation]. Auburn: Auburn University; 2008.

18. Hassanpour H. Effectiveness of in-service training in point of teachers Kerman province in 2004-2007 and provide solutions to improve the courses [MA Dissertation] Esfahan: Esfahan University, Faculty of Education and Psychology; 2008. [In Persian]

19. Hardman FC, Abd-Kadir (Hardman) J. Reforming teacher education in Tanzania. International Journal of Educational Development 2012; 32: 826–34.

20. Lovorn M. Rezaei AR. Assessing the assessment: Rubrics training for pre-service and new in-service teachers. Practical Assessment, Research and Evaluation 2011; 16: 1–18. [In Persian]

21. Chad MD. Building leadership: the knowledge of principals in creating collaborative communities of professional learning [PhD Dissertation]. Nebraska: the university of Nebraska- Lincoln; 2010. P.173.

22. Hogaboam D. Effects of a teacher in-service training model on student perception of elementary science. Dissertation Abstracts International 2004; 56, 5: 17–24.

23. Moennezhad B, Saremi H, Kaweh D. Assess the quality of in service education and its role in increasing employee empowerment. Transformation and Innovation in Empowering the Management, Iran, Shiraz 2014; 06–26. [In Persian]

24. Tagilo E. the Study of to explore the effectiveness of job performance based on in-service training of staff in the Department of Natural Resources in Noshahr and Chaloos. Transformation and Innovation in Empowering the Management, Iran, Shiraz 2014; 06–26. [In Persian]

25. Heydarinezhad S, Bahrami M, Azmesha T. the effect of in-service training courses on empowerment of physical education training. Application Research of Sport Management and Biology 2012; 1: 88–81. [In Persian]

26. Zohrabi H, Shahlaii J, Salman Z, Bagheri M. Relationship between physical education teacher's in-service training and performance in Fars Province. Sixth National Conference on Physical Education and Sports Science students in Iran, 2011; 12: 15 –16. [In Persian]

27. Salem Safy R, Ashraf Rezaei N, Sadatian R, Moshirie Z, Sheikhy N, Baniadam A. Evaluating research obstacles and satisfaction rate of educational services in Urmia University of Medical Sciences. Journal of Nursing And Midwifery of Urmia University of Medical Sciences 2009; 7: 151–42. [In Persian]

28. Metani M, Hassanzadeh R, Metan M. Effect study of on the job training on human resource in Islamic Azad University of Sari. Journal of Researcher 2008; 5: 56–48. [In Persian]

29. Sahedpanah M. Evaluate the effectiveness of in-service training of staff views Maskan Bank [MA Dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University, Faculty of Education and Psychology; 2007. [In Persian]

30. Piri Lellahpour H. Effect of short-term training courses in primary school teacher's point of view [MA Dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University, Faculty of Education and Psychology; 1999. [In Persian]

31. Salehzadeh P. The study of relationship between in-service training and employee satisfaction and success in Khuzestan Broadcasting Centre [MA Dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University, Faculty of Education and Psychology; 1997. [In Persian]

32. Ahmadi S. Effect of in-service training programs in development of teaching skills of teachers in schools in view of managers [MA Dissertation]. Shiraz: Shiraz University, Faculty of Education and Psychology; 1997. [In Persian]

33. Wade A. Teacher in-sercvice education: the need for new perspectives. Journal of Environmental Education 2007; 27: 11–17.

34. Jabbari LA. Promotion the productivity of human resources in education by increasing the proportion of short-term training programs with educational needs [MA Dissertation]. Tehran: Shahid Beheshti University, Faculty of Education and Psychology; 2007. [In Persian]

35. Behyan M, Talebi GH, Salimi H. An analysis of use and effectiveness of different types of training in enhancing employees' knowledge and skills. Faculty of Administrative Sciences and Economics Journal, University of Isfahan 2005; 17: 45–21. [In Persian]

36. Kunz D. The effect of a project learning three. The Annual Meeting of The National Association For Research in Science Teaching, Atlanta: CA April

[Downloaded from tmuj.iautmu.ac.ir on 2026-11-27]