



معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی مشهد
مرکز بهداشت شماره ۲ مشهد مقدس

مرکز آموزش بهورزی موجود

اهداف آموزشی

- امید است خوانندگان محترم پس از مطالعه:
- ◀ آموزش را تعریف کنند.
- ◀ نکات مهم در برنامه ریزی آموزشی را توضیح دهند.
- ◀ مزایای آموزش غیرحضوری را بیان کنند.
- ◀ انواع ارزشیابی‌های آموزشی را توضیح دهند.

مرکز آموزش بهورزی و آموزش‌های اثربخش

مقدمه

آموزش کارکنان شاغل در یک نظام، یکی از ابزارهای توسعه هر سازمان است. هر نظام برای پاسخ دادن به نیازهای فعلی و نیز گام نهادن به آینده، نیازمند کارکنان سطوح مختلف خود است. این اصل، شرط ادامه حیات و رشد و تعالی هر سازمان است. توسعه منابع انسانی عبارت است از ایجاد یک یادگیری سازمان یافته که در طول یک دوره زمانی مشخص به منظور ارتقای مهارت‌های شغلی به وقوع می‌پیوندد.

امروزه پیشرفت و توسعه کشورها، سازمان‌ها و مؤسسه‌های کوچک و بزرگ در گرو علم و دانش بشری است. افزایش علم و دانش و تغییرات پرشتاب سبب شده مراکز آموزش بهورزی نیز بیش از پیش به امر آموزش و گسترش دانش بهورزان، کارشناسان مراقب سلامت و... در جهت اعتلای سطح سلامت آحاد جامعه



ترتیب نویسندگان از راست به چپ

◀ سعدیه مروتی

کارشناس مسئول آموزش بهورزی
دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

◀ فرحناز شکارچی

کارشناس آموزش بهورزی
دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه

◀ ویداهاشمیان

کارشناس آموزش بهورزی
دانشگاه علوم پزشکی مشهد

روستایی و مناطق حاشیه شهرها اقدام کنند.

اثر بخشی آموزش در مراکز آموزش بهورزی در زمان بازآموزی

در اثربخشی آموزش تردیدی راه ندارد؛ اما برای انجام آموزش های اثربخش شرایطی لازم است تا مراکز آموزش بهورزی ضمن تطبیق با شرایط پیچیده بتوانند با تغییرات برخورد منطقی کنند و در جهت دستیابی به موفقیت گام بردارند. به همین علت و به منظور بررسی و مطالعه عوامل مؤثر در اثربخشی آموزش های کاربردی، چگونگی آماده سازی بستر اجرای آموزش، تحلیل نیازهای آموزشی، ارزیابی، پایش و بهبود فرآیند آموزش، آموزش از راه دور، برای افزایش اثربخشی و کارآمدی بهورزان نیاز به بررسی های بیشتری دارد. برای تغییرات، رویکردهای معمول و روش های رایج، دیگر نمی توانند در حل بهینه مسائل موثر باشند.

مراکز آموزش بهورزی پیش از آنکه نیروهای خود را مورد آموزش و بازآموزی قرار دهند، باید مطالعه کنند که آیا نیازی برای این کار وجود داشته است؟ اگر پاسخ مثبت است به طراحی آموزش برای بهورزان و سایر رده های بهداشتی بپردازند. بعد از آموزش لازم است از نتایج آموزش ارزیابی خاص به عمل آید تا روشن شود آیا برای ارتقای سطح علمی و عملی بهورزان اثری داشته است یا خیر. این فرآیند مرتب باید مورد ارزیابی قرار گیرد. برنامه ریزی خود شامل، طراحی، اجرا و ارزشیابی است.

برنامه ریزی در آموزش

در برنامه ریزی آموزشی لازم است تا موارد زیر مورد دقت قرار گیرد:

- ◀ اهداف و نیازمندی های سازمان
- ◀ اهداف آموزشی
- ◀ آموزش گیرندگان
- ◀ روش های آموزش و محتوا
- ◀ برنامه نیازمندی ها مانند مدت، تاریخ و منابع
- ◀ مواد آموزشی و کارکنان
- ◀ معیارهای ارزیابی خروجی آموزش

برای نیل به این مهم باید بهورزان جهت آشنایی با مطالب آموزشی و دستورالعمل های جدید و هم چنین مرور مطالب گذشته مورد بازآموزی قرار گیرند.

وظیفه مرکز آموزش بهورزی در امر یاددهی، یادگیری مطالب توسط نیروهای تحت پوشش در دو بعد آموزش و بازآموزی قابل بررسی است، لذا اثربخشی آموزش نیز باید جداگانه و به تفکیک نوع آموزش بررسی شود.

از طرفی با توجه بر تاکید آموزش و بازآموزی کاردان ها و کارشناسان بهداشتی توسط مراکز آموزش بهورزی و هم چنین آموزش و تربیت مراقبان سلامت اهمیت و جایگاه آموزش و بازآموزی بیش

از پیش در مراکز آموزش بهورزی نمایان می شود. با توجه به موارد پیشگفت به نظر می رسد باید جهت آموزش، علاوه بر آموزش های مرسوم، برای رسیدن به هدف آموزش که همانا یادگیری پایدار و مداوم است از روش های غیرحضوری و آموزش به شیوه الکترونیکی نیز استفاده کرد.

مزایای آموزش غیرحضوری عبارتند از: آموزش برای همه در هر جا و هر زمان، کاهش هزینه جابه جاشدن و ساختمان، دسترسی آنی به اطلاعات، امکان کارجمعی و بحث های دوطرفه، دسترسی به تجارب دیگران، انتخاب متن موردعلاقه، امکان اندازه گیری نتایج آموزش های خلاق و امکان ذخیره سازی تجربیات. در خصوص آموزش الکترونیک می توان گفت که سیاست توسعه آموزش در جهان توسعه یافته است. باید توجه داشت بسیاری نکات ناشناخته در این نوع آموزش وجود دارد که باید با دقت آن ها را شناخت و از ظرفیت های آن استفاده کرد.

هدف از ارزیابی نتایج آزمون

هدف از ارزیابی خروجی آموزش این است که مشخص شود آیا اهداف سازمانی و آموزشی برای ما تحقق یافته است؟ زیرا آنچه که اهمیت ویژه ای دارد، این است که مطمئن شویم آموزش های مورد استفاده، اثربخشی لازم را برای بهورزان به ارمغان آورده است.

آموزش در مراکز آموزش بهورزی

انسان همیشه در حال یاد گرفتن است. از لحظه تولد تا دم مرگ، گاه یادگرفتن ما اتفاقی و برای آن هیچ نوع برنامه ریزی انجام نشده و گاه یادگیری ما براساس آموزش است. بنابراین می توان گفت که آموزش به هر گونه فعالیت یا تدابیر از پیش طراحی شده گفته می شود که هدف آن ایجاد یادگیری در یادگیرندگان است. این فعالیت حاصل کار مشترک و تعامل بین مربی، دانش آموز و محتوای آموزشی است.

آموزش ها در مرحله نظری عملی وقتی اثربخشی خود را دارد که:

۱. فردی که به عنوان مربی انتخاب می شود، دوره مربیگری را گذرانده و با شیوه و فنون تدریس آشنا باشد.
۲. برای تدریس «طرح درس» داشته باشد و قبل از حضور در کلاس، طرح درس را مطالعه کند.
۳. طی دوره آموزش انواع ارزشیابی ها را برای اطمینان از یادگیری مطالب به کار برد و در مرحله کار آموزشی برای اندازه گیری میزان مهارت های دانش آموزان از چک لیست استفاده کند. به خصوص در کارآموزی پایه دوم که دانش آموزان به روستاهای محل خدمت خود می روند، چک لیست باید میزان مهارت های دانش آموزان را اندازه گیری کند تا مربی اطمینان یابد که دانش آموز

در انجام مهارت‌ها مشکلی ندارد.

تعریف ارزشیابی: ارزشیابی به یک فرآیند نظام‌دار یا سیستماتیک برای جمع‌آوری، تحلیل و تفسیر اطلاعات گفته می‌شود، به این منظور که تعیین شود، آیا هدف‌های مورد نظر، تحقق یافته‌اند یا در حال تحقق یافتن هستند و به چه میزانی؟

ارزشیابی بر دو جنبه از فرآیند آموزش تاکید دارد. جنبه اول ارزشیابی ناظر بر پیشرفت تحصیلی است و پیشرفت تحصیلی عبارت است از فرآیندی منظم برای تعیین و تشخیص میزان پیشرفت یادگیرندگان در رسیدن به اهداف آموزشی. جنبه دوم ارزشیابی متوجه نحوه طراحی و اجرای برنامه‌های آموزشی است. این جنبه از ارزشیابی بر اصلاح و بهبود برنامه درسی تاکید می‌کند. در هر مرحله از فرآیند آموزش و تدریس (قبل از تدریس، حین تدریس و پس از تدریس) باید ارزشیابی‌های مختلف انجام شود.

ارزشیابی‌های آموزشی با توجه به زمان و هدف استفاده از آن‌ها

این نوع ارزشیابی شامل: ارزشیابی آغازین، ارزشیابی تکوینی، ارزشیابی تشخیصی و ارزشیابی تراکمی است.

ارزشیابی آغازین: نخستین ارزشیابی است که مربی پیش از انجام فعالیت آموزشی اجرا می‌کند. این ارزشیابی به دو منظور انجام می‌شود.

❖ آیا دانش‌آموزان بر دانش‌ها و مهارت‌های پیش نیاز درس جدید مسلط‌اند؟

❖ دانش‌آموزان چه مقدار از هدف‌ها و محتوای درس تازه را قبلاً یاد گرفته‌اند؟

این ارزشیابی برای اندازه‌گیری رفتارهای ورودی و مهارت‌ها و دانش‌های پیش نیاز یادگیری درس جدید به کار می‌رود.

ارزشیابی تکوینی: هدف از کاربرد این ارزشیابی، آگاهی یافتن از میزان و نحوه یادگیری دانش‌آموزان برای تعیین نقاط قوت و ضعف یادگیری و نیز تشخیص مشکلات روش آموزشی معلم در رابطه با هدف‌های آموزشی است. این ارزشیابی در طول دوره آموزش یعنی زمانی که یادگیری در حال تکوین و شکل‌گیری است انجام می‌شود. **ارزشیابی تشخیصی:** این ارزشیابی با هدف تشخیص مشکلات یادگیری دانش‌آموزان، در یک موضوع درسی به کار می‌رود. این ارزشیابی که در جریان آموزش انجام می‌شود، باید بتواند روش‌های مناسب رفع مشکلات را نیز به مربیان نشان دهد.

ارزشیابی تراکمی (پایانی): با این ارزشیابی همه آموخته‌های دانش‌آموزان در طول یک دوره آموزشی تعیین می‌شود و هدف آن نمره دادن به دانش‌آموزان و قضاوت درباره اثربخشی کار معلم و برنامه‌های درسی است. این نوع ارزشیابی در پایان یک دوره آموزشی به عمل می‌آید.

ارزشیابی با توجه به هدف یا موضوع ارزشیابی

۱. ارزشیابی از دانش‌آموزان: این ارزشیابی به‌طور عمده

ارزشیابی پیشرفت تحصیلی یا ارزشیابی از میزان یادگیری آنان است. استفاده از نتایج ارزشیابی پیشرفت تحصیلی نه تنها برای قضاوت درباره عملکرد یادگیرندگان، بلکه برای داوری درباره اثربخشی کیفیت آموزش و روش‌ها و مواد آموزشی نیز مفید است. ملاک قضاوت در ارزشیابی آموزشی، هدف‌های آموزشی از پیش تعیین‌شده هستند.

۲. **ارزشیابی از برنامه‌های درسی و مواد آموزشی:** ارزشیابی آموزش گاهی به منظور تعیین اثر بخشی برنامه درسی یا مواد آموزشی انجام می‌شود و شامل ارزشیابی از عواملی چون روش‌های آموزشی، کتاب‌های درسی، مواد درسی دیداری، شنیداری و ترتیبات فیزیکی و سازمانی است. در این نوع ارزشیابی عمده‌ترین ملاک قضاوت، پیشرفت تحصیلی یا میزان یادگیری دانش‌آموزان است.

۳. **ارزشیابی از مرکز آموزش بهورزی:** منظور از این ارزشیابی این است که تعیین شود هدف‌های پیش‌بینی‌شده برای مرکز آموزش بهورزی به چه میزانی تحقق یافته‌اند و نقاط قوت و ضعف کدامند. این ارزشیابی در برگزیده ارزشیابی همه برنامه‌های مرکز آموزش بهورزی است و مستلزم گردآوری اطلاعات لازم در باره همه جنبه‌های مرکز آموزش بهورزی است. در این ارزشیابی نیز عمده‌ترین ملاک قضاوت پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است. زیرا هدف عمده هر مرکز آموزش بهورزی افزایش پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان است.

۴. **ارزشیابی از کارکنان مرکز آموزش بهورزی:** ارزشیابی از همه کسانی است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم مسئول بازدهی‌های آموزشی مرکز آموزش بهورزی هستند. ارزشیابی می‌تواند به شیوه‌های زیر انجام شود:

❖ مشاهده شیوه کلاس‌داری و آموزش مربی

❖ نظرخواهی از دانش‌آموزان به وسیله پرسشنامه

❖ ارزشیابی مربی از کار خود

❖ ارزشیابی از مربی توسط دیگر مربیان

این ارزشیابی، پیچیده‌ترین نوع ارزشیابی است. علت پیچیدگی این روش ارزشیابی، کم اعتباری و بی‌دقتی وسایل و روش‌های اندازه‌گیری و سنجش مورد استفاده در این نوع ارزشیابی است.

منابع

- کتاب روش‌های اندازه‌گیری و ارزشیابی آموزشی؛ تالیف: دکتر علی اکبر سیف
- سلسله کتاب‌های خودآموز مهارت‌ها و فنون آموزش برای مربیان بهورزی «مرکز توسعه شبکه» پاییز ۸۱
- ضرورت تحول در روش‌های آموزش و بازآموزی بهروزان در کتاب دومین سمینار سراسری آموزش علوم پزشکی ۱۳۹۱.
- میزان دسترسی بهروزان به محیط‌های آموزش الکترونیک در کتاب دومین سمینار سراسری آموزش علوم پزشکی ۱۳۹۱.
- نتایج تحلیل آزمون‌های سراسری برگزار شده سال‌های مذکور بر اساس نرم افزار Excel