

توانمندسازی استادان پیش‌نیاز شکل‌گیری حرفه‌ای فراگیران پزشکی

لیلا افشار^{۱*}

تاریخ چاپ: ۹۶/۷/۱۵

تاریخ پذیرش: ۹۶/۵/۲

تاریخ دریافت: ۹۶/۳/۱۳

مقاله کوتاه

چکیده

مقدمه: امروزه پذیرفته شده است که آموزش پزشکی به ویژه در زمینه آموزش منش و تعهد حرفه‌ای، با چالش‌هایی روبه‌رو می‌باشد. علل متعددی برای این امر ذکر شده است، اما یکی از مهم‌ترین دلایل این موضوع آن است که استادان پزشکی به طور معمول برای وظایف آموزشی خود تربیت نمی‌شوند و آموزش آن‌ها در دوران تحصیل متمرکز بر جنبه‌های تکنیکی و دانشی رشته پزشکی می‌باشد. این مهم می‌تواند تأثیر زیادی بر شکل‌گیری حرفه‌ای فراگیران داشته باشد و به دنبال آن، بر رابطه توأم با اعتماد ارایه‌کنندگان خدمات سلامت و جامعه تأثیر نامناسبی بگذارد.

شیوه مطالعه: در پژوهش حاضر تلاش شد تا با توجه به اصول طراحی برنامه‌های توانمندسازی استادان، پیشنهادهای عملی برای طراحی یک برنامه آموزشی که بتواند به استادان پزشکی در آموزش اصول و مؤلفه‌های منش و تعهد حرفه‌ای کمک نماید، مرور گردد.

یافته‌ها: طراحی یک برنامه توانمندسازی به منظور تقویت فرایند شکل‌گیری حرفه‌ای دانشجویان، نیازمند شناخت کافی از فرهنگ حاکم بر مؤسسه آموزشی، مشخص نمودن اهداف و اولویت‌های مؤسسه، هدف‌گذاری مناسب آموزشی با در نظر گرفتن انواع روش‌های آموزشی و به صورت میان رشته‌ای می‌باشد.

نتیجه‌گیری: با توجه به این که هدف از توانمندسازی استادان، پرورش، ارتقا و تقویت توانایی‌های اعضای هیأت علمی و سایر عناصر سازمان و به کارگیری مناسب آن‌ها است، توجه به این امر می‌تواند در شکل‌گیری درست حرفه‌ای فراگیران مؤثر باشد و منجر به تربیت حرفه‌مندانی در حوزه سلامت شود که با ایفای وظایف خود مراقبت از بیمار را ارتقا دهند.

کلمات کلیدی: استادان، برنامه توانمندسازی، منش حرفه‌ای، حرفه‌ای‌گری، استاد پزشکی

ارجاع: افشار لیلا. توانمندسازی استادان پیش‌نیاز شکل‌گیری حرفه‌ای فراگیران پزشکی. مجله مطالعات بالینی دانشکده پزشکی افضلی پور ۱۳۹۶؛ ۲(۴-۳): ۱۲۹-۱۲۴.

۱- استادیار، گروه اخلاق پزشکی، دانشکده طب سنتی، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، تهران، ایران

Email: leilaafshar@sbmu.ac.ir

نویسنده مسؤول: لیلا افشار

آدرس: تهران، دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی، دانشکده طب سنتی، گروه اخلاق پزشکی تلفن: ۰۲۱ ۸۸۷۷۳۵۲۱

مقدمه

امروزه پذیرفته شده است که آموزش پزشکی به ویژه در زمینه آموزش منش و تعهد حرفه‌ای، با چالش‌هایی روبه‌رو می‌باشد (۴-۱). این امر دلایل متعددی دارد که از آن جمله می‌توان به پیچیدگی نظام ارایه خدمات بهداشتی-درمانی و تأثیر نهادهای نظارتی و بیرون از نظام سلامت اشاره کرد. در عین حال، یکی از مهم‌ترین دلایل این موضوع آن است که حرفه‌مندان پزشکی اغلب برای نقش آموزشی خود تربیت نمی‌شوند و آموزش آن‌ها در دوران تحصیل متمرکز بر جنبه‌های تکنیکی و دانشی پزشکی می‌باشد. این مهم می‌تواند تأثیر زیادی بر شکل‌گیری حرفه‌ای فراگیران داشته باشد و به دنبال آن، بر اعتماد میان ارایه‌کنندگان خدمات پزشکی و جامعه تأثیر نامناسبی بگذارد (۱).

از میان موضوعات مختلف، بخش عمده‌ای از آنچه که در فرایند یاددهی و یادگیری در پزشکی مغفول می‌ماند، مربوط به آموزش اصول و مؤلفه‌های منش حرفه‌ای است. مطالعات نشان داده‌اند که تکیه بر شیوه‌های سنتی انتقال ارزش‌ها مانند ایفای نقش، دیگر تأثیر چندانی ندارد (۲) و این امر نشان دهنده این موضوع است که آموزش صریح منش و تعهد حرفه‌ای باید در دستور کار مؤسسات آموزش پزشکی قرار گیرد. به همین دلیل، توانمندسازی استادان برای رسیدن به این هدف، اهمیت زیادی دارد (۵). بسیاری از اعضای هیأت علمی در مورد این که چه مؤلفه‌ها و ویژگی‌هایی نشان دهنده ارزش‌های اصلی حاکم بر حرفه پزشکی می‌باشد، توافق ندارند و یا این که با وجود یک درک درونی نسبت به این ارزش‌ها، قادر به بیان شفاف و روشن آن‌ها نیستند. برخی دیگر، شیوه‌های صحیح آموزش منش حرفه‌ای و ارزیابی رفتار حرفه‌ای متناسب با آن را نمی‌دانند و در عین حال ممکن است نسبت به نقش خود به عنوان الگوهای رفتاری و حرفه‌ای ناآگاه باشند و آن را مهم

نشانند. مجموعه این عوامل نشان می‌دهد که برای اطمینان از شکل‌گیری مناسب هویت حرفه‌ای در فراگیران پزشکی به ویژه در حیطه منش و رفتار حرفه‌ای، به اعضای هیأت علمی توانمند و حرفه‌ای نیاز می‌باشد (۶) و لازم است که مؤسسات آموزشی گام‌های مؤثری را در راستای طراحی و اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیأت علمی بردارند.

شیوه مطالعه

در مطالعه حاضر تلاش شد که با توجه به اصول طراحی برنامه‌های توانمندسازی استادان، پیشنهادها عملی جهت طراحی یک برنامه آموزشی که بتواند به استادان پزشکی در آموزش اصول و مؤلفه‌های منش و تعهد حرفه‌ای کمک نماید، مرور شود.

یافته‌ها و بحث

توانمندسازی استادان به مجموعه فعالیت‌هایی اطلاق می‌شود که یک مؤسسه آموزشی به منظور آماده‌سازی اعضای هیأت علمی خود برای ایفای نقش‌های حرفه‌ای‌شان انجام می‌دهد (۷). در واقع، این فعالیت‌ها باید به شیوه نظام‌مندی جهت افزایش دانش و مهارت استادان در نقش‌های آموزشی، پژوهشی و همچنین، مدیریتی برنامه‌ریزی گردد (۸). این تعریف نشان می‌دهد که توانمندسازی استادان نباید تنها با هدف افزایش مهارت‌های تدریس انجام شود، بلکه توجه به سایر جنبه‌های دانشی و مهارتی لازم برای یک عضو هیأت علمی لازم است. چنین نگاهی به مفهوم توانمندسازی استادان، می‌تواند هدف و غایت مؤسسه از تربیت استادان مؤثر و دارای قابلیت‌های حرفه‌ای متعدد را از افزایش مهارت‌های تدریس به ایجاد تغییرات پایدار در مؤسسه (۹) و تأثیر بر فرهنگ سازمانی از طریق برنامه درسی رسمی و پنهان (۱۰) سمت و سو دهد. بدیهی است که این امر نیازمند تغییر انگیزه استادان می‌باشد. ضروری است که در

هنگام طراحی برنامه، تلاش شود تا انگیزه افراد از ارتقای شغلی به کسب قابلیت‌های رهبری و تأثیرگذاری بر فرهنگ مؤسسه تغییر کند. با چنین رویکردی، هر برنامه توانمندسازی که به منظور شکل‌دهی شخصیت حرفه‌ای فراگیران و تقویت تعهد حرفه‌ای آنان طراحی گردد، باید در دو سطح فردی و سازمانی دارای مؤلفه‌هایی باشد. در سطح فردی لازم است که این برنامه باورهای درستی نسبت به اهمیت موضوع ایجاد نماید و در عین شکل‌دهی نگرش مطلوب نسبت به موضوع، انتظارات و اهداف آموزشی را به خوبی شفاف کند و با به کارگیری شیوه‌های آموزشی مؤثر، دانش لازم در این خصوص را به نحو مناسبی انتقال دهد و پیامد مورد انتظار را به شیوه معتبری ارزیابی نماید. در سطح مؤسسه آموزشی نیز برنامه باید بتواند دورنمای مشترکی از تعهدات حرفه‌ای سازمان و اعضای آن را تبیین کند و فرصت‌های مناسب آموزشی را در سطح برنامه و سیستم برای پرداختن به منش و تعهد حرفه‌ای فراهم نماید؛ به این معنی که موضوع منش و تعهد حرفه‌ای باید در تمام تعاملات سازمان از جمله برنامه درسی رسمی و غیر رسمی و همچنین، برنامه درسی پنهان به عنوان نمادی از فرهنگ سازمانی مورد توجه قرار گیرد. بنابراین، لازم است که توانایی اعضای هیأت علمی مؤسسه برای مداخله، سیاست‌گذاری و چانه‌زنی در سطح مدیریتی، به عنوان یکی از مؤلفه‌های برنامه توانمندسازی در طراحی آن مورد توجه قرار گیرد (۱۱، ۱۲).

با در نظر گرفتن مجموعه عوامل گفته شده، طراحی یک برنامه توانمندسازی به منظور تقویت فرایند شکل‌گیری حرفه‌ای دانشجویان، نیازمند طی کردن مراحل خواهد بود که در ادامه آمده است. ابتدا لازم است تا شناخت کافی از فرهنگ حاکم بر مؤسسه آموزشی به دست آید؛ چرا که هر برنامه توانمندسازی بی‌تردید در درون بافتار زمینه‌ای اجرا خواهد شد و

مدیریت تعامل دو سویه برنامه و محیط و شرایط اجرای آن، نیازمند شناخت فرهنگ سازمان و نیازهای آموزشی است. علاوه بر این، استفاده از نقاط قوت سازمان می‌تواند به تقویت برنامه کمک نماید. به عنوان مثال، تحقیقات نشان داده‌اند که اهمیت برنامه‌های توانمندسازی استادان در مواقعی که مؤسسه آموزشی درگیر اصلاحات در برنامه‌های درسی و یا شیوه‌های آموزش است، دوچندان می‌باشد (۱۳). بنابراین، می‌توان از این نیاز سازمان در جهت پیشبرد اهداف برنامه توانمندسازی استفاده نمود. در همین راستا، در شرایط فعلی که معاونت آموزشی وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی طرح تحول آموزش را در دست اقدام دارد، برنامه‌ریزان آموزشی می‌توانند به این امر به عنوان فرصتی برای طراحی برنامه‌های مؤثر توانمندسازی تکیه کنند و با توجه به نیاز ایجاد شده در سازمان، از حمایت و منابع بیشتری برخوردار شوند. توجه به عوامل زمینه و فرهنگ سازمان در کنار تدوین راهبردهای تغییر، می‌تواند به تأثیر بیشتر برنامه بینجامد.

قدم بعدی برای طراحی برنامه توانمندسازی، مشخص نمودن اهداف و اولویت‌های مؤسسه است؛ به این معنی که آنچه برنامه توانمندسازی قصد رسیدن به آن را دارد، باید شفاف و معلوم باشد. همچنین، علاوه بر برنامه‌ریزان، سایر ذی‌نفعان نیز به اهمیت برنامه آموزشی پی ببرند و در مورد اهداف تعریف شده توافق داشته باشند. تعیین چنین اهدافی، نیازمند مشارکت تمامی ذی‌نفعان و رمز موفقیت آن، برقراری تعادل میان نیازهای آموزشی افراد و سازمان است. بدین منظور، اجرا و پیشبرد برنامه‌های نیازسنجی آموزشی می‌تواند دورنمای روشنی را از اولویت‌های آموزشی ترسیم نماید.

بدیهی است که موفقیت برنامه به میزان زیادی به توجه به تمام ذی‌نفعان و هدف‌گذاری مناسب آموزشی برای تمامی سطوح بستگی دارد. از این‌رو،

توجه قرار گیرد، طراحی برنامه به صورت میان رشته‌ای است؛ چرا که در شکل‌گیری حرفه‌ای فراگیران، تمامی افراد در سطوح تخصصی مختلف و از رشته‌های گوناگون تاثیر می‌گذارند. از این رو، آموزش تک رشته‌ای و ایزوله به دلیل فاصله زیادی که با موقعیت‌های واقعی بالینی دارد، نمی‌تواند مؤثر واقع شود. در واقع، بی‌توجهی به این موضوع، منجر به تشدید شکاف میان تئوری و عمل می‌شود و شکل‌گیری حرفه‌ای فراگیر را مختل خواهد کرد. بدین منظور، برنامه‌های توانمندسازی استادان باید اعضای رشته‌های مختلف را مد نظر قرار دهد. موضوعی که به نوبه خود می‌تواند منجر به تغییر فرهنگ سازمان از طریق تغییر نگرش و رفتار تمامی افراد آن شود.

در نهایت، ذکر این نکته لازم است که هیچ برنامه توانمندسازی بدون پیش‌بینی شیوه‌ای برای ارزیابی افراد بر اساس آنچه که به آنان آموزش داده شده است و از آن‌ها انتظار می‌رود و بدون برنامه‌ریزی برای پایداری تغییرات، مؤثر نخواهد بود (۱۶).

هدف از توانمندسازی استادان، پرورش، ارتقا و تقویت توانایی‌های اعضای هیأت علمی و سایر عناصر سازمان است و در صورتی که به درستی به کار گرفته شود، شکل‌گیری درست حرفه‌ای در فراگیران را تسهیل می‌کند و منجر به تربیت حرفه‌مندانی در حوزه سلامت می‌شود که با ایفای وظایف خود، مراقبت از بیمار را ارتقا خواهد داد؛ نکته‌ای که نشان دهنده اهمیت موضوع توانمندسازی استادان و برنامه‌ریزی درست در این خصوص است.

تشکر و قدردانی

خلاصه‌ای از مطالب پژوهش حاضر نخستین بار در سمینار سراسری آموزش پزشکی با موضوع تعهد حرفه‌ای به صورت سخنرانی ارائه گردید. بدین وسیله از تمامی همکارانی که با ارائه نظرات خود به تکمیل این مطالعه کمک نمودند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

یک برنامه جامع توانمندسازی برای آموزش تعهد و منش حرفه‌ای، باید حاوی انواع مختلفی از برنامه‌های آموزشی در موقعیت‌های مختلف باشد تا بتواند پوشش به نسبت مناسبی را برای همه افراد فراهم نماید. همان‌گونه که اشاره شد، برنامه‌های آموزشی توانمندسازی استادان باید تمامی انواع رویکردها از آموزش‌های فردی تا جمعی و شیوه‌های رسمی تا غیر رسمی را در برگیرد (۱۴)؛ بدین معنی که روش‌های آموزشی مختلف با توجه به نیازهای گوناگون افراد در برنامه دیده شود. این شیوه‌ها می‌تواند شامل برگزاری کارگاه و سمینار، دوره‌های کوتاه مدت، استفاده از راهبردهای خودمحور و همچنین، آموزش مبتنی بر وب باشد (۱۲). لازم به ذکر است که در تمامی این مدل‌های آموزشی، در نظر گرفتن اصول آموزش بزرگسال ضرورت دارد (۱۵).

از آن‌جا که مربیگری (Mentorship) در مرکز تمامی انواع رویکردهای آموزشی در برنامه توانمندسازی استادان قرار دارد، کاربردی‌ترین پیشنهادها به لحاظ عملی شامل ارتقای ظرفیت ایفای نقش استادان با تأکید بر مهارت‌های بازخوردی و طراحی برنامه‌های بین رشته‌ای می‌باشد. کسب و تقویت مهارت بازخورد در استادان، منجر به تغییر نگرش آنان نسبت به ظرفیت و قدرت تأثیرگذاری آموزش منش حرفه‌ای خواهد شد و همچنین، باعث می‌شود تا آن‌ها به اهمیت رفتارهای ناخودآگاه خود در محیط‌های حرفه‌ای پی ببرند. در واقع، تقویت این مهارت باعث می‌شود تا عمل هر روزه فرد حرفه‌ای در نقش معلم و استاد، از سطح ناخودآگاه به سطح خودآگاه انتقال یابد و در نتیجه، با تأمل و تفکر بروز پیدا کند. امری که به نوبه خود می‌تواند بر شکل‌گیری حرفه‌ای فراگیران تأثیر غیر مستقیمی بگذارد.

رویکرد عملی دیگری که در برنامه‌ریزی آموزشی برای برنامه توانمندسازی استادان به خصوص در موضوعات مرتبط با تعهد و منش حرفه‌ای باید مورد

References

1. Cruess RL, Cruess SR. Teaching medicine as a profession in the service of healing. *Acad Med* 1997; 72(11): 941-52.
2. Cruess SR, Cruess RL. Professionalism must be taught. *BMJ* 1997; 315(7123): 1674-7.
3. Gordon J. Fostering students' personal and professional development in medicine: A new framework for PPD. *Med Educ* 2003; 37(4): 341-9.
4. Coulehan J. Viewpoint: Today's professionalism: Engaging the mind but not the heart. *Acad Med* 2005; 80(10): 892-8.
5. Whitcomb ME. Professionalism in medicine. *Acad Med* 2007; 82(11): 1009.
6. Yazdani S, Zanjani S, Afshar L, Ahmadi S. Concept analysis: Professional formation of medical students. *Biosci Biotech Res Asia* 2016; 13(1): 361-7.
7. Centra JA. Types of faculty development programs. *J High Educ* 1978; 49(2): 151-62.
8. Sheets KJ, Schwenk TL. Faculty development for family medicine educators: An agenda for future activities. *Teach Learn Med* 1990; 2(3): 141-8.
9. Steinert Y, Cruess RL, Cruess SR, Boudreau JD, Fuks A. Faculty development as an instrument of change: A case study on teaching professionalism. *Acad Med* 2007; 82(11): 1057-64.
10. Hafferty FW. Beyond curriculum reform: Confronting medicine's hidden curriculum. *Acad Med* 1998; 73(4): 403-7.
11. Steinert Y, Cruess S, Cruess R, Snell L. Faculty development for teaching and evaluating professionalism: From programme design to curriculum change. *Med Educ* 2005; 39(2): 127-36.
12. Steinert Y. Learning together to teach together: Interprofessional education and faculty development. *J Interprof Care* 2005; 19(Suppl 1): 60-75.
13. Rubeck RF, Witzke DB. Faculty development: a field of dreams. *Acad Med* 1998; 73(9 Suppl): S32-S37.
14. Steinert Y. Faculty development: From workshops to communities of practice. *Med Teach* 2010; 32(5): 425-8.
15. Steinert Y, Cruess S, Cruess R, Snell L. Faculty development for teaching and evaluating professionalism: From programme design to curriculum change. *Medical Education* 2005; 39(2): 127-36.
16. Steinert Y. *Faculty Development in the Health Professions: A Focus on Research and Practice*. New York, NY: Springer; 2014.

Faculty Development; Prerequisite for Medical Student's Professional Formation

Leila Afshar^{1*}

Received: 03 June 2017

Accepted: 24 July 2017

Published: 07 Oct. 2017

Short Communication

Abstract

Background: It is accepted that teaching and learning professionalism is a challenge for medical educators. There are different reasons in this regard; however one of the most important ones is undeveloped faculty members. Historically, in medical education, the most emphasis was on the scientific and technical aspects of medicine, and the professional character of the trainees was not mentioned explicitly. Therefore, medical educators also may ignore teaching professionalism, which will have a great influence on the professional formation of students.

Methods: This manuscript, by introducing the principles of designing a faculty development program, proposed some practical points to design and conduct a faculty development program on professionalism and professional formation of medical students.

Results: Developing an appropriate faculty development program needed the recognition of the organizational culture, establishing the program goals based on the organizations priorities, and setting the proper educational objectives with attention to variety of teaching methods and interdisciplinary approaches.

Conclusion: Considering the aim of a faculty development program on professionalism, which is nurturing and promoting the faculty members' abilities, it is necessary to mention that, this approach could lead to better professional formation of medical students. This will eventuate to better role acquisition, and improve the quality of patients care.

Keywords: Faculty, Development plans, Professionalism education, Professionalism, Medical faculty

Citation: Afshar L. **Faculty Development; Prerequisite for Medical Student's Professional Formation.** Afzalipour J Clin Res 2017; 2(3-4): 124-9.

1- Assistant Professor, Department of Medical Ethics, School of Traditional Medicine, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Corresponding Author: Leila Afshar

Email: leilaafshar@sbmu.ac.ir

Address: Department of Medical Ethics, School of Traditional Medicine, Shahid Beheshti University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Tel: +98 21 88773521