





Empowering faculty members through Consulting Clinics Focused on Educational Scholarship

Fatemeh Keshmiri^{1*} , Shakiba Sadat Tabatabaee² 

1. Medical Education Department, Education Development Center, Shahid Sadougi University of Medical Sciences, Yazd, Iran
2. Psychology Department, Kish International Campus, University of Tehran, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article type

Letter to Editor

Article history

Received: 2021.09.29

Accepted: 2021.12.14

Keywords

Empowering
Consulting Clinics
Educational Scholarship



ABSTRACT

During the past few decades, the development of consulting methods among faculty members have been increasingly recognized as essential for the development of personal and professional performances and job satisfaction. Using a consulting approach has been introduced as a critical method for developing the professional skills of faculty members. The method helps new faculty members to achieve guidance and instruction to improve teaching, research, and awareness of academic expectations and responsibilities. In addition, critical thinking skills and job-specific skills are enhanced by this method. This method also helps teachers acquire the essential competencies to succeed in academic life, including teaching skills and preparation for academic advancement. The present study discussed the educators' experiences on faculty development course by consulting clinic focused on educational scholarship conducted at the Shahid Sadougi University of Medical Science.



[10.22038/HMED.2021.60652.1180](https://doi.org/10.22038/HMED.2021.60652.1180)

Cite this paper as:

Keshmiri F, TabatabaeeSh, Empowering faculty members through Consulting Clinics Focused on Educational Scholarship. *Horizon of Medical Education Development*. 2023;14(1):1-4

*Corresponding author: Fatemeh Keshmiri;
Education Development Center, Bouali Street, Safaeye, Yazd

Email: keshmiri1395@gmail.com

توانمندسازی اعضای هیئت علمی از طریق کلینیک‌های مشاوره‌ای با محوریت

دانش‌پژوهی آموزشی

فاطمه کشمیری^{۱*}، شکیب‌سادات طباطبایی^۲

۱. گروه آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران.

۲. گروه روانشناسی، پردیس بین‌المللی کیش، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مشخصات مقاله	چکیده
نوع مقاله نامه به سردبیر	استفاده از رویکرد مشاوره‌ای در بین اعضای هیئت علمی به‌طور فزاینده‌ای برای توسعه عملکرد فردی، حرفه‌ای و رضایت شغلی ضروری شناخته شده است. استفاده از رویکرد مشاوره‌ای، به‌عنوان روش کلیدی برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی معرفی شده است، که در آن به اعضای هیئت علمی تازه‌کار و جدید کمک می‌شود تا راهنما و دستورالعملی جهت توسعه و بهبود مهارت‌های تدریس، پژوهش، آگاهی نسبت به انتظارات و مسئولیت‌های علمی کسب کنند. این روش با تمرکز بر حمایت در زمینه‌های شغلی و توسعه فردی در قالب توصیه‌ها، مشاوره‌ها و بازخوردها امکان رشد و توسعه حرفه‌ای اساتید را فراهم آورده و می‌تواند منجر به ارتقای مهارت‌های تفکر انتقادی و مهارت‌های اختصاصی شغلی شود. همچنین به اساتید کمک می‌کند تا شایستگی‌های کلیدی مورد نیاز برای موفق بودن در زندگی آکادمیک شامل استقلال علمی، مهارت‌های آموزشی و آمادگی برای پیشرفت علمی را کسب کنند. در مطالعه حاضر تجربه دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد در رابطه با برنامه توانمندسازی از طریق کلینیک مشاوره‌ای با محوریت دانش‌پژوهی آموزشی ارائه شده است.
پیشینه پژوهش تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۷ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۹/۲۳	
کلمات کلیدی توانمندسازی کلینیک مشاوره‌ای دانش پژوهی آموزشی	



10.22038/HMED.2021.60652.1180

نحوه ارجاع به این مقاله

Keshmiri F, TabatabaeeSh, Empowering faculty members through Consulting Clinics Focused on Educational Scholarship. Horizon of Medical Education Development. 2023;14(1):1-4

رایانامه: keshmiri1395@gmail.com

*نویسنده مسئول: فاطمه کشمیری

گروه آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه

علوم پزشکی شهید صدوقی، یزد، ایران

سردبیر محترم

(۱۱) می‌شود و درک آن‌ها از تعادل بین کار و زندگی را افزایش می‌دهد (۱۲). لذا می‌توان گفت فرایند مشاوره‌ای - منتورینگ به اساتید کمک می‌کند تا راحت‌تر با نقش خود به‌عنوان استاد انطباق پیدا کنند (۱۳)، به طوری که شانس بیشتری برای انتشار مقالات آن‌ها و دریافت گزنت‌های بالاتر توسط اساتید شرکت‌کننده در برنامه‌های مذکور وجود دارد (۱۴). با توجه به تخصصی شدن حوزه‌های آموزش، اجرای برنامه‌های توانمندسازی مشاوره‌ای در حوزه‌های تخصصی مانند دانش‌پژوهی با استفاده از رویکردهای نوین و مؤثر بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است و تخصص‌گرایی در ارائه خدمات مشاوره‌ای با هدف رشد یک یا چند مهارت مانند مهارت‌های دانش‌پژوهی آموزش، مهارت‌های پژوهش در آموزش، مهارت‌های مدیریتی و ... در سیستم‌های آموزشی توصیه شده است (۱۷).

دانش‌پژوهی آموزش یکی از توانمندی‌های مورد انتظار از اعضای هیئت‌علمی است که می‌تواند بستر مناسب برای بهبود کیفیت آموزش از طریق طراحی و اجرای فعالیت‌های توسعه آموزش را فراهم کند. از آنجایی که طراحی و اجرای فعالیت‌های دانش‌پژوهی نیازمند کسب مهارت‌هایی متعدد مانند نیازسنجی، جستجوی شواهد، یادگیری حیطه‌های تخصصی آموزش، طراحی و اجرای پروژه‌های آموزشی، نحوه ارائه مناسب و بازخوردجویی و بازاندیشی نقادانه است، رشد مهارت‌های مذکور در بین اساتید نیازمند حمایت علمی و عملی دارد. به‌منظور توسعه مهارت‌های اساتید در حوزه دانش‌پژوهی آموزشی، برنامه‌های توانمندسازی مختلفی طراحی شده است. کلینیک‌های مشاوره‌ای در حوزه دانش‌پژوهی آموزشی، یکی از برنامه‌های توانمندسازی مورد توجه در مرکز

در چند دهه گذشته، استفاده از رویکرد حمایتی - مشاوره‌ای در بین اعضای هیئت‌علمی به‌طور فزاینده‌ای برای توسعه عملکرد فردی، حرفه‌ای و رضایت شغلی ضروری شناخته شده است (۳). استفاده از روش مشاوره‌ای برگرفته از رویکرد منتورینگ، به‌عنوان روش کلیدی برای توسعه مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی معرفی شده است (۴)، که در آن به اعضای هیئت‌علمی تازه‌کار و جدید کمک می‌شود تا راهنما و دستورالعملی جهت توسعه و بهبود مهارت‌های تدریس، پژوهش، آگاهی نسبت به انتظارات و مسئولیت‌های علمی کسب کنند (۵). این روش با تمرکز بر حمایت در زمینه‌های شغلی و توسعه فردی (۶) در قالب توصیه‌ها، مشاوره‌ها و بازخوردها امکان رشد و توسعه حرفه‌ای اساتید را فراهم آورده و می‌تواند منجر به ارتقای مهارت‌های تفکر انتقادی و مهارت‌های اختصاصی شغلی شود (۷). همچنین به اساتید کمک می‌کند تا شایستگی‌های کلیدی مورد نیاز برای موفق بودن در زندگی آکادمیک شامل استقلال علمی، مهارت‌های آموزشی و آمادگی برای پیشرفت علمی را کسب کنند (۸).

توسعه رویکردهای مشاوره‌ای - منتورینگ در راستای توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی

استفاده از رویکرد مشاوره‌ای فرصت مناسبی را برای رشد فردی و شغلی برای افراد درگیر در فرایند مذکور فراهم کرده، روابط حمایتی، احترام متقابل و سازگاری را تقویت می‌کند (۹، ۱۰). نتایج مطالعات مختلف نشان داده است کسانی که در برنامه‌های مشاوره‌ای - منتورینگ مشارکت می‌کنند اظهار می‌دارند که این روش منجر به افزایش رضایت شغلی (۱۱)، بهره‌وری، ارتقاء (۱۲)، اعتمادبه‌نفس، رشد و پیشرفت شخصی و انتخاب‌های شغلی

نیز به اشتراک گذاری نتایج انجام پذیرد. ۲۰ پروپوزال نوآورانه و پژوهش در آموزش از سال ۱۳۹۷-۱۳۹۹ تدوین و تصویب شده است.

نتیجه گیری

باتوجه به اهمیت توانمندسازی اعضای هیئت علمی به منظور ارتقای توانمندی ها و مهارت های دانش پژوهی آموزشی، استفاده از رویکرد مشاوره ای و حمایت اعضای هیئت علمی به منظور بهبود مهارت های دانش پژوهی کیفیت عملکرد آنها در حوزه آموزش در مراکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه های کشور می تواند اعضای هیئت علمی را برای پیمودن مسیر رشد و ارتقای فردی - حرفه ای و منابع رشد فعالیت های توسعه آموزش را در دانشگاه ها هموار سازد.

تقدیر و تشکر

از شرکت کنندگان برنامه مذکور بابت همکاری در این فرایند آموزشی تشکر می شود. این طرح با حمایت دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد با کد ۱۳۶۵۲ انجام شده است.

ملاحظات اخلاقی: این پروژه در کمیته اخلاق دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی با کد IR.SSU.REC.1400.201 تایید شده است.

تضاد منافع:

بین نویسندگان مقاله حاضر تضاد منافع وجود ندارد.

مطالعات و توسعه دانشگاه است که با هدف رشد مهارت های دانش پژوهی آموزشی اساتید و بهبود برنامه های توسعه آموزش طراحی و اجرا شده است.

کلینیک های مشاوره ای

این برنامه توانمندسازی از سال ۱۳۹۷ در دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد آغاز شد. در برنامه توانمندسازی با عنوان کلینیک های مشاوره ای با محوریت دانش پژوهی آموزشی، اعضای هیئت علمی فرایند دانش پژوهی آموزشی را با استفاده از مراحل دانش پژوهی آموزشی مدل Rowland تجربه می کنند. شرکت کنندگان با تعیین مشکل آموزشی در کانتکس آموزشی خود، فرایند پروژه دانش پژوهی را آغاز می کنند. سپس با استفاده از بررسی متون و نظر خبرگان، پروپوزال نوآورانه توسط متقاضی تدوین و جهت داوری در سامانه ملی طرح های نوآورانه ثبت می گردد. متقاضیان مراحل دانش پژوهی را با استفاده از مدل Rowland تجربه می کنند. در طی مراحل طراحی، اجرا، گزارش نویسی، مراحل بازاندیشی نقادانه به صورت فردی و گروهی انجام می گیرد. مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی دانشگاه فرصت مناسبی را جهت تعامل فرایند اجرا شده و معرفی آن در سطح دانشگاه فراهم می آورد. سپس مراحل دفاع و تصویب اجرای پروژه های نوآورانه تحت نظارت منتور / دانش پژوهی انجام می گیرد. مراحل اجرا، نقد و بازاندیشی و انتشار با همکاری متقاضی و منتور ادامه می یابد و فرصتی برای بهبود فرایند مورد نظر و

References

- 1 .Daneshmandi S. Fathi Vajargah K. Khorasani A. Ghlichlee B. The application of mentoring method for university faculty members: A Review Study. *Journal of higher education curriculum studies*. 2017;7(14):77-102.
- 2 .Daneshmandi S. Fathi Vajargah K. Khorasani A. Ghlichlee B. Studying the Consequences of applying Mentoring in order to empowering new faculty members: Content Analysis. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2008;9(2):24-39.
- 3 .Bickel J. Brown AJ. Generation X: Implications for faculty recruitment and development in academic health centers. *Academic Medicine*. 2005;80(3):205-10.
- 4 .Mazerolle SM. Nottingham SL. Coleman KA. Faculty mentorship in higher education: The value of institutional and professional mentors. *Athletic Training Education Journal*. 2018;13(3):259-67.
- 5 .Bower GG. Mentoring 1st year faculty in physical education departments: Enhancing the academic experience. *Indiana Health, Physical Education, Recreation and Dance Journal*. 2007; 36(2):8-15.
- 6 .Kram KE. Phases of the mentor relationship. *Academy of Management journal*. 1983;26(4):608-25.
- 7 .Keyser DJ. Lakoski JM. Lara-Cinisomo S. Schultz DJ. Williams VL. Zellers DF. et al. Advancing institutional efforts to support research mentorship: A conceptual framework and self-assessment tool. *Academic Medicine*. 2008;83(3):217-25.
- 8 .Zellers DF. Howard VM. Barcic MA. Faculty mentoring programs: Reenvisioning rather than reinventing the wheel. *Review of educational research*. 2008;78(3):552-88.
- 9 .Goodwin LD. Stevens EA. Bellamy GT. Mentoring among faculty in schools, colleges, and departments of education. *Journal of teacher education*. 1998;49(5):334-43.
- 10 .Falzarano M. Describiing the occurrence and influence of mentoring for occupational therapy faculty members who are on the tenure track or eligible for reappointment: Seton Hall University; 2011.
- 11 .Pololi L. Knight S. Mentoring faculty in academic medicine. *Journal of general internal medicine*. 2005;20(9):866-70.
- 12 .Geraci SA. Thigpen SC. A review of mentoring in academic medicine. *The American journal of the medical sciences*. 2017;353(2):151-7.
- 13 .Menges R. Faculty in New Jobs: A Guide to Settling In, Becoming Established, and Building Institutional Support. *Jossey-Bass Higher and Adult Education Series*. Wiley: ERIC; 1999.
- 14 .Morzinski JA. Diehr S. Bower DJ. Simpson DE. A descriptive, cross-sectional study of formal mentoring for faculty. *Family medicine*. 1996;28(6):434-8.
- 15 .DeCastro R. Griffith KA. Ubel PA. Stewart A. Jagsi R. Mentoring and the career satisfaction of male and female academic medical faculty. *Academic medicine: journal of the Association of American Medical Colleges*. 2014;89(2):301-10.
- 16 .Retrouvey M. Grajo JR. Awan O. Catanzano T. Cheong LHA. Mankoff D. et al. Transitioning from radiology training to academic faculty: the importance of mentorship. *Current problems in diagnostic radiology*. 2020;49(4):219-23.
- 17 .Wilkerson L. Irby DM. Strategies for improving teaching practices: a comprehensive approach to faculty development. *Academic medicine*. 1998;73(4):387-96.