مقاله پژوهشی

ارزشیابی برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی از دیدگاه اساتید شرکت کننده در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

الهه سادات ضیایی*، نیکو یمانی، محمدرضا صبری، مرجان منصوریان

چکیده

مقدمه: باتوجه به این که میزان مشارکت اعضای هیأت‌علمی در تولید علم جهانی به دانش زبانی آنها بستگی دارد، معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با رویکرد توسعه تعاملات آکادمیک، طیف گسترده‌ای از برنامه‌های توانمندسازی را در دستور کار خود دارد. این پژوهش با هدف بررسی دیدگاه اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان از برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی، میزان یادگیری و بررسی فرصت‌ها و چالش‌های آن از طریق ارزشیابی الگوی کرک پاتریک انجام شد.

روش‌ها: در این مطالعه توصیفی مقطعی، جامعه پژوهش شامل اعضای هیأت‌علمی شرکت‌کننده در کلاس‌های توانمندسازی زبان انگلیسی در سال ۱۳۹۹ بودند که در طی ۳ ترم به صورت سرشماری وارد مطالعه شدند (۷۲ نفر). ابزار مطالعه، پرسشنامه پژوهشگر ساخته بود که روایی و پایایی آن مورد تایید قرار گرفت. تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های مقایسه میانگین، Pearson spearman وPaired t-test انجام گرفت.

نتایج: در نهایت۶۵ پرسشنامه مورد تحلیل قرار گرفت. میانگین نمره نهایی پرسشنامه ۶ ± ۸۷/۹٤ از ۱۳۰ بود. مناسب و کاربردی بودن دوره، علاقه‌مندی به شرکت در دوره‌های بعدی و توصیه به سایر همکاران و اهمیت قایل شدن مدرس به یادگیری زبان انگلیسی از موارد فرصت‌های دوره و فشرده و استرس زا بودن دوره و تداخل با کلاس‌های اساتید یا نداشتن فرصت برای انجام تکالیف را می توان از موارد چالش‌های دوره در نظر گرفت. همچنین، نمرات ارزیابی شده بعد از برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی به طور معناداری بیش‌تر از نمرات قبل از برنامه بود.

نتیجه‌گیری: اعضای هیأت‌علمی نمره دیدگاه بالایی نسبت به برنامه توانمندسازی زبان داشتند و همچنین سطح یادگیری آنان افزایش داشته است. با توجه به یافته‌های این مطالعه و بررسی فرصت‌های آن، می‌توان نحوه برگزاری کلاس‌های توانمندسازی زبان انگلیسی را ارتقا داد و نقایص آن را تا حد امکان برطرف ساخت.

واژه‌های کلیدی: ارزشیابی، برنامه توانمندسازی، زبان انگلیسی، اعضای هیأت‌علمی

مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی/ شهریور ۱٤۰۱؛ ۲۲(۲٦): ۱۹۰ تا ۱۹۸

DOI: 10.48305/22.29

مقدمه

همچنان که دانشگاه‌ها به سوی تغییرات و توسعه پیش می‌روند، توسعه اعضای هیأت‌علمی نیز ضروری است(۱). از

* **نویسنده مسؤول:** دکتر الهه سادات ضیایی، دکترای پرستاری، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مدیریت مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. esziaee@yahoo.com

دکتر نیکو یمانی (استاد)، گروه آموزش پزشکی، مرکز تحقیقات آموزش پزشکی، مدیریت مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (nikooyamani@gmail.com)؛ دکتر محمد رضا صبری (استاد)، مرکز تحقیقات قلب و عروق کودکان، پژوهشکده قلب و عروق، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (sabrimrs@gmail.com)؛ دکتر مرجان منصوریان (استاد)، گروه آمار زیستی، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران. (jmansourian@gmail.com)

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۱/۱/۱۰، تاریخ اصلاحیه: ۱۴۰۱/۳/۱۷، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۵/۱۵

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.29]

این رو برنامه توانمندسازی اساتید در دهه‌های اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است(۲). توانمندسازی منجر به افزایش دانش، درک و انگیزه اعضای هیأت‌علمی، افزایش رسیدن به اهداف سازمانی، حرفه‌ای شدن و ارتقای اعتماد به نفس می‌گردد(۳تا۶). به طور کلی توانمندسازی یک استراژی درجهت پیشرفت سازمان است و نبود آن منجر به نتایج منفی می‌گردد(٤و۷).

باتوجه به این که میزان مشارکت اعضای هیأت‌علمی در تولید علم جهانی به دانش زبانی آنها بستگی دارد، یادگیری زبان انگلیسی برای آنها الزامی و در راستای کسب توانمندی جهانی است و به اعضای هیأت‌علمی اجازه می‌دهد درسطح بین‌المللی تحقیقات آکادمیک خود را ارایه دهند(٦و۸تا۱۰). در این راستا، معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان با رویکرد توسعه تعاملات آکادمیک، طیف گسترده‌ای از برنامه‌های راهبردی را در دستور کار خود دارد. در این راستا، به دلیل حرکت دانشگاه به سمت بین‌المللی شدن و جذب دانشجوی خارجی، اهمیت تسلط اساتید به زبان انگلیسی ضروری است(۱۱).

این موضوع نیز باید در نظر گرفته شود که ضرورت ارزشیابی و بررسی دیدگاه اعضای هیأت‌علمی از برنامه‌های توانمندسازی به خوبی مشخص شده است و در پژوهش‌های متعددی به لزوم بازخورد گرفتن از برنامه تاکید داشته‌اند(۱۲و۱۳). در پژوهش‌های دیگر نیز به ارزیابی یادگیری زبان انگلیسی پرداخته شده است(٦و١٤و١٥). صفوی به نقل از جمشیدی بیان می‌دارد مرور انواع برنامه‌های توانمندسازی استادان نشان می‌دهد، برنامه‌های توانمندسازی سطح متوسط دارد و در سطح مطلوبی ارزیابی نشده است(١٦). درمقابل حاتمی در پژوهش خود نشان داد، آموزش‌های ضمن خدمت موجب افزایش دانش شغلی و ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشی اعضای هیأت‌علمی می‌شود(۱۷). همچنین صفوی و صادقی و در مطالعات دیگر نیز تأثیر دوره‌های توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی را با استفاده از الگوی کرک پاتریک در دو سطح واکنشی و یادگیری موردارزشیابی قرار گرفته داده‌اند(۱۸تا۲۰). با توجه به این که توانمندسازی زبان انگلیسی اساتید در اولویت دانشگاه قرار گرفته است و برای اولین بار اجرا شد لازم بود که مورد ارزشیابی قرار گیرد و از نتایج آن برای توسعه و ارتقاء دوره در ابتدای کار استفاده شود. مطالعه‌ای که به ارزشیابی برنامه‌های توانمندسازی زبان انگلیسی اساتید پرداخته باشد، یافت نشد و این مطالعه با هدف تعیین دیدگاه اساتید هیأت‌علمی از برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی، میزان یادگیری و بررسی فرصت‌ها و چالش‌های برنامه از طریق ارزشیابی بر اساس الگوی کرک پاتریک انجام شد.

روش‌ها

مطالعه حاضر یک مطالعه توصیفی مقطعی است. جامعه پژوهش اعضای هیأت‌علمی شرکت‌کننده در کلاس‌های توانمندسازی زبان انگلیسی در سال ۱۳۹۹ در طی ۳ ترم هستند که نمونه‌گیری به صورت سرشماری انجام گردید و بنابراین تمام اساتید پس از کسب رضایت آگاهانه شفاهی آن‌ها شامل ۷۲ نفر وارد مطالعه شدند. کلاس اساتید در ۳ ترم ۱۵ جلسه‌ای به صورت دو روز در هفته برگزار گردید. تعداد نفرات در هر کلاس ۷-۱۲ نفر بودند و به دلیل ایجاد موج‌های ویروس کرونا و تعطیل شدن کلاس‌ها و برقراری مجدد آنها، دوره کلاس‌ها تا اسفندماه به طول انجامید.

برنامه توانمندسازی زبان، از طریق دو سطح از الگوی کرک پاتریک شامل سطح واکنش و سطح یادگیری مورد ارزشیابی قرار گرفت. جهت بررسی سطح واکنش، به منظور بررسی میزان رضایت‌مندی و عکس‌العمل مشارکت‌کنندگان به برنامه و دیدگاه اساتید، از روش کمی و از پرسشنامه استفاده گردید. پرسشنامه محقق ساخته است که با بررسی مستندات و متون مرتبط و سپس نظر صاحب‌نظران طراحی گردید. به منظور تأمین روایی محتوایی پرسشنامه، در اختیار ۵ نفر از کارشناسان طراحی پرسشنامه و مسلط به موضوع قرار گرفت و جهت تعیین پایایی در اختیار ۱۰نفر از اساتید علوم پزشکی غیر از واحدهای پژوهش قرار داده شد و ضریب آلفای

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: DOI: 10.48305/22.29]

کرونباخ ۰/۷۵ به دست آمد. این پرسشنامه شامل مشخصات دموگرافیک، ۲۶ سؤال نظرسنجی با مقیاس لیکرت ۵درجه‌ای، از کاملا موافق تا کاملا مخالف (سؤالات۸،۶،۵،۴،۳و۲۱ معکوس نمره‌دهی شده اند)، سؤالات تعیین سطح توسط خود فرد و دو سؤال باز در خصوص فرصت‌ها و چالش‌های برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی اساتید درانتها است.

جهت بررسی سطح یادگیری نیز، توسط مدرس زبان و با استفاده از آزمون استاندارد، میزان یادگیری و سطح زبان اساتید قبل و بعد از شروع کلاس‌ها ارزیابی گردید و بر این اساس نمره زبان آنها که معیاری جهت یادگیری زبان انگلیسی است به دست آمد و سپس این نمره قبل و بعد از کلاس توانمندسازی مقایسه شد. معیار ورود به مطالعه، رضایت اساتید از شرکت در پژوهش و معیار خروج عدم تکمیل کامل پرسشنامه بود. به شرکت کنندگان در این پژوهش اطمینان داده شد که تمامی اطلاعات آنها محرمانه می‌ماند و از درج نام و نام خانوادگی آنها اجتناب می‌گردد. کلیه ملاحظات اخلاقی رعایت گردید.

تجزیه تحلیل داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و آزمون‌های مقایسه میانگین، Pearson spearman و Paired t-test انجام گرفت.

نتایج

تعداد ۷۲ پرسشنامه در اختیار اساتید قرار گرفت که از این تعداد ۶۵ نفرپرسشنامه را تکمیل کردند (میزان پاسخ‌دهی ۹۰ درصد). از این بین، ۵۲٪ زن و ۴۸٪ مرد بودند. دانشکده‌ها و مراکزی که در این برنامه شرکت کرده‌اند شامل EDC (۱نفر)، دانشکده پزشکی(۲۰ نفر)، دانشکده دندانپزشکی(۱۷ نفر)، دانشکده داروسازی(۶ نفر)، دانشکده بهداشت(۹ نفر)، دانشکده تغذیه (۳ نفر)، مرکز تحقیقات قلب و عروق (۱ نفر)، مرکز تحقیقات بیماریهای عفونی (۱ نفر)، دانشکده پرستاری (۴ نفر) و دانشکده توانبخشی (۳ نفر) بوده است. از نظر رتبه علمی، ۶ نفر مربی (۹٪)، ۴۲ نفر استادیار (۶۵٪) و ۱۷ نفر دانشیار (۲۶٪) بودند و ۲۳ نفر (۳۵٪) قبلا کلاس زبان شرکت کرده‌اند و مابقی (۶۵٪) قبلا کلاس نرفته‌اند.

در بررسی دیدگاه اساتید، میانگین نمره نهایی ۶±۸۷/۹۴ از ۱۳۰ بود. برخی سؤالات که به صورت معکوس بودند، معکوس نیز نمره‌دهی شدند(جدول۱).

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره دیدگاه اساتید در خصوص برنامه توانمندسازی زبان به تفکیک حیطه

حیطه	آیتم	میانگین و انحراف معیار نمره هر سوال	میانگین و انحراف معیار نمره هر حیطه
نگرش	شرکت در دوره آموزش زبان انگلیسی را به همکاران خودم توصیه می‌کنم.	۴/۰±۱۷/۸	۳۴ ± ۳
	دانشگاه می‌تواند در مورد توانمندی‌های مورد انتظار اعضای هیأت‌علمی براساس سیاست‌های بالادستی و سیاست‌های دانشگاه تصمیم‌گیری نماید.	۳/۱±۲۸	
	هر استاد بر حسب نیاز خودش می‌تواند زبان فراگیرد و نیازی به این قوانین و دوره آموزشی نیست.	۲/۱±۵۷/۳	
	از شرکت در کلاس زبان به عنوان عضو هیأت‌علمی، احساس خوبی ندارم.	۳/۱±۲۰/۲	
	احساس می‌کنم هدف کلاس‌ها بیش‌تر موفقیت من در آزمون زبان است.	۲/۱±۷۵/۲	
	حضور سایر همکاران دانشگاهی در کلاس آموزش زبان باعث می‌شود نتوانم ضعف‌هایم را براحتی بیان کنم.	۲/۳۲± ۱/۲	
	برای انجام بهینه فعالیت‌هایم به عنوان یک هیأت‌علمی لازم است در این دوره شرکت کنم.	۳/۱±۷۸/۱	
	نوشتن و صحبت کردن به زبان انگلیسی برای من به عنوان عضو هیأت‌علمی ضرورت ندارد.	۰±۴/۶	
	از دستورالعمل و آیین نامه توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی در این خصوص آگاهی دارم.	۳/۱±۶۷	
	در دوره‌های بعدی حتما شرکت می‌کنم.	۳/۱±۷۳	

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: DOI: 10.48305/22.29]

تعیین سطح	آزمون تعیین سطح به درستی میزان مهارت من در زبان انگلیسی را تعیین نمود.	۳/۱±۳۳	۹ ± ۳
	هم کلاسی‌هایم از لحاظ توانمندی زبان انگلیسی در سطح من انتخاب شده‌اند.	۳/۰±۵۷/۹	
	از حق انتخاب خود در مورد مؤسسه طرف قرارداد دانشگاه و مؤسسه خصوصی دیگر اطلاع داشتم.	۳/۱±۰۲/۳	
منابع و تکالیف	تکالیف تعیین شده متناسب با هدف برگزاری کلاس/ دوره است.	۳/۱±۳۸	۱۲ ±۲
	کتاب‌های درسی این دوره متناسب با نیاز من است.	۳/۱±٥٦	
	فرصت انجام تکالیف داده شده را دارم.	۱/۰±۹۰/۹	
	از دستورالعمل مصوب دانشگاه در خصوص توانمندسازی زبان انگلیسی و نحوه حمایت از هزینه‌های پرداختی اطلاع دارم.	۳/۱±٦۰	
استاد	روش تدریس استاد در کلاس، مرا تشویق به یادگیری می‌کند.	۳/۰±٦٤/۹	۱۳ ±۳
	یادگیری مشارکتی و فعال در کلاس برقرار است.	۳/۰±۹۱/۹	
	استاد اصلی کلاس نسبت به یادگیری ما علاقمند است.	٤/۰±۱٤/٤	
	استاد اصلی کلاس معمولا در جلسات به زبان فارسی حرف می‌زند.	۱±۳/۲	
مکان و زمان کلاس	ساعت برگزاری کلاس بازدهی مناسبی دارد.	۳/۱±۰۷/۱	۱۵ ± ۳
	محل برگزاری کلاس شرایط مناسب یادگیری را فراهم می‌کند.	۳/۱±۷٤	
	امکانات سمعی و بصری مناسبی در کلاس استفاده می‌شود.	۳/۱±۳۹	
	زمان بندی کلاس تداخلی با برنامه‌های معمول دانشگاهی من ندارد.	۲/۱±٤۲/۳	
	امور اداری و ثبت نام کلاس‌ها مناسب بود.	۳/۰±۸۰/۸	

همچنین علاوه بر بررسی سؤالات پرسشنامه، پاسخ به سؤالات باز انتهای پرسشنامه نیز مورد بررسی قرار گرفت و نظرات اساتید در سؤالات پرسشنامه و سؤالات باز به عنوان چالش‌ها و فرصت‌ها در جدول ۲ ارائه شده است.

جدول ۲. فرصت‌ها و چالش‌های برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی اساتید

فرصت‌ها	چالش‌ها
مناسب و کاربردی بودن دوره از نظر اساتید	برگزاری دوره با تعداد کم‌تر در گروه‌ها (۵نفر)
علاقه‌مندی به شرکت در دوره‌های بعدی و توصیه به سایر همکاران	نیاز به بازه زمانی بیش‌تر
الزامی و ضروری بودن بودن دوره از نظر اساتید	پرهیز از اجبار برای ارائه گواهی در محدوده زمانی مشخص و ضرورت ارتقا
اهمیت قایل شدن مدرس در کلاس به یادگیری زبان انگلیسی	فشرده و استرس زا بودن به دلیل تداخل با کلاس‌های اساتید یا نداشتن فرصت برای انجام تکالیف
انتخاب هم کلاسی‌ها از لحاظ توانمندی در سطح همدیگر	ضرورت نداشتن قوانین و دوره آموزشی برای برخی اساتید
تشویق به یادگیری توسط مدرس	نیاز به مرخصی با حقوق با توجه به آزمون آیلتس
یادگیری مشارکتی و فعال در کلاس	هدف کلاس‌ها فقط موفقیت در آزمون زبان و نه توانمندسازی اساتید
شرایط مناسب یادگیری از نظر اساتید	نیاز به تغییر ارزشیابی نهایی
استفاده از امکانات سمعی و بصری مناسب در کلاس	
مناسب بودن امور اداری و ثبت نام کلاس‌ها	
متناسب بودن کتاب‌ها با نیازهای برنامه	
لذت بخش و مفید بودن دوره از نظر اساتید	

در بررسی ارتباطات، نتایج نشان داد بین همه حیطه‌های پرسشنامه به جز حیطه تعیین سطح با نمره پرسشنامه ارتباط معناداری وجود دارد که در جدول۳ آورده شده است.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: DOI: 10.48305/22.29]

جدول ۳. بررسی ارتباط بین حیطه‌های پرسشنامه با نمره کلی پرسشنامه

حیطه	میانگین و انحراف معیار	نوع آزمون	ضریب همبستگی	p- value
نگرش	۳ ± ۳٤	spearman	۰/٥٦	۰/۰۰
تعیین سطح کلاس	۳ ± ۹	pearson	۰/۳۹	۰/۰٦
منابع و تکالیف	۲± ۱۲	pearson	۰/٦۲	۰/۰۰
استاد	۳± ۱۳	pearson	۰/٥۷	۰/۰۰
مکان و زمان کلاس	۳ ± ۱٥	Pearson	۰/٥۹	۰/۰۰

از نظر مقایسه میانگین‌ها، میانگین نمره بین مرتبه‌های مختلف هیأت‌علمی، بین دو جنس و بین افرادی که قبلا کلاس زبان بیرون دانشگاه شرکت کرده‌اند با افرادی که شرکت نکرده‌اند تفاوتی نداشته است.

همچنین جهت ارزشیابی برنامه در سطح دوم مدل کرک پاتریک، که سطح یادگیری می‌باشد از پیش آزمون و پس آزمون، بلافاصله قبل و بعد از برگزاری برنامه توانمندسازی استفاده شد. این آزمون، توسط مدرس برنامه و با توجه به اهداف یادگیری کلاس‌ها طراحی گردید. نمره کلی آزمون عددی بین صفر تا ۱۰ بود. که نمرات بالاتر نشان‌دهنده یادگیری و دانش بالاتر بود. میانگین نمره افراد شرکت کننده در آزمون‌ها، قبل و بعد از برگزاری برنامه محاسبه و با یکدیگر مقایسه شد.

بررسی نتایج نمره پیش آزمون (۱/۱ ± ٤/۱) و نمره پس آزمون (۱/۲ ± ٦/۲) با استفاده از تحلیل آماری و آزمون Paired t-test نشان داد نتایج معنادار است (P=۰/۰۰) و سطح نمرات ارتقا یافته است.

بحث

مطالعه حاضر با هدف بررسی دیدگاه اساتید، فرصت‌ها و چالش‌های برنامه و میزان یادگیری اساتید بعد از برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی انجام شد. بر اساس نتایج به دست آمده نمره دیدگاه اساتید از برگزاری برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی بالا ارزیابی گردیده است. تمایل به شرکت در دوره‌های بعدی، داشتن احساس خوب از شرکت در کلاس، توصیه به همکاران برای شرکت در کلاس‌ها، رضایت از تکالیف، کتاب‌های تعیین شده و روش تدریس استاد از مواردی است که دیدگاه مثبت اساتید را نشان می‌دهد.

اشتاینرت (Steinert) نیز از طریق مطالعه مرور سیستماتیک، با بررسی برنامه‌های توانمندسازی اساتید در ۱۱۱ مقاله و بلک نی(Blakeney) دیدگاه بالای شرکت‌کنندگان در برنامه توانمندسازی را ارائه داده‌اند و و تمایل آنها را برای شرکت در برنامه‌های مشابه در آینده، مثبت اعلام کرده‌اند(۲۱و۲۲). دیینسر(Dincer) نیز نتایج برنامه‌های آموزشی زبان انگلیسی اساتید را مطلوب گزارش کرده است و رضایت‌مندی اساتید شرکت کننده در برنامه و تمایل آنها برای شرکت در برنامه‌های بعدی را نشان داده است(٦). نظیم (Nazim) و هزایی (Hazaea) نیز در مطالعه خود رضایت‌مندی و مناسبت و کاربردی بودن کارگاه ارزشیابی زبان انگلیسی اساتید را ارائه دادند(۱٥). همچنین سلاجقه از طریق یک مطالعه مروری، نتایج ارزشیابی‌های انجام شده از برنامه‌های توانمندسازی اساتید را به صورت رضایت بالای اعضای هیأت‌علمی و تغییرات مثبت در دانش و نگرش آنها گزارش کرده است(۲۳). نتایج این مطالعات همگی با نتایج مطالعه حاضر هم‌خوانی دارد.

همچنین در بررسی فرصت‌های این برنامه می‌توان به الزامی و ضروری بودن بودن دوره از نظر اساتید، تشویق به یادگیری توسط مدرس، شرایط مناسب یادگیری و لذت‌بخش و مفید بودن دوره از نظر اساتید اشاره کرد. در مطالعه سلاجقه نیز شرکت‌کنندگان، برنامه‌ها را قابل قبول، مفید، لذت‌بخش و مرتبط با اهداف خود می‌دانند و اعتماد به نفس، انگیزه و علاقه بیشتر برای تدریس را گزارش کرده‌اند(۲۳).

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: DOI: 10.48305/22.29]

در این پژوهش در برخی موارد نارضایتی نیز وجود دارد که می‌توان آن‌ها را به عنوان چالش برنامه در نظر گرفت، از جمله این که اساتید اکثرا فرصت انجام تکالیف تعیین شده در کلاس‌ها را ندارند و زمان بندی برنامه با برنامه‌های آموزشی استاد تداخل دارد و نیاز به تغییر ارزشیابی نهایی توسط اساتید بیان شده است. در پژوهش دراگر (Drager) برخی مشکلات کلاس‌های توانمندسازی زبان خارجی، کمبود وقت مدرس و درک ناکافی مدرس از ابعاد مختلف یادگیرندگان گزارش شده است(۹). همچنین در مطالعه دیینسر (Diencer) برخی اعضای هیأت‌علمی پژوهشی بعد از آموزش زبان انگلیسی بیان داشته‌اند آموزش زبان انگلیسی بی ارتباط با نیازهای مکالمه بوده است و این برنامه‌ها نیاز به اصلاح دارد(٦). اکبری نیز در مطالعه خود چالش‌های توانمندسازی زبان اساتید را عدم انگیزه برای شرکت در کلاس‌های زبان انگلیسی، تداخل کلاس‌های درسی با زمان برگزاری کلاس‌های زبان انگلیسی، گرفتاری‌های شغلی و نداشتن زمان کافی برای یادگیری زبان انگلیسی و هزینه بالای ثبت نام کلاس‌های زبان، عدم برگزاری کلاس‌های زبان در وقت اداری، عدم برگزاری کلاس‌ها متناسب با نیاز فراگیران و عدم وجود امکانات مناسب گزارش کرده است(٢٤). این مقالات نارضایتی اساتید از برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی را نشان می‌دهد، هرچند عوامل نارضایتی با پژوهش حاضر در برخی موارد متفاوت است. از جمله در پژوهش حاضر مدرس زبان، وقت کافی جهت آموزش اساتید در نظر گرفته است و به یادگیری اساتید علاقه‌مند بوده است. موارد نارضایتی مطالعات ذکر شده در برخی موارد هم با پژوهش حاضر مطابقت دارد برای مثال در زمینه ضرورت اصلاح در برنامه و متناسب‌سازی آن با کلاس‌های اساتید به گونه‌ای که تداخلی ایجاد نشود.

در پژوهش حاضر نتایج نشان داد که نمرات ارزیابی شده توسط مدرس زبان بعد از برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی به طور معناداری بیش‌تر از نمرات قبل از برنامه بوده است که نشان‌دهنده تأثیر برنامه توانمندسازی زبان انگلیسی بوده است. در مطالعه‌ای مروری که توسط سلاجقه و همکاران جهت ارزشیابی برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی در آموزش علوم پزشکی انجام شده است، ارتقای دانش نظری و افزایش توانمندی‌های عملی اساتید با استفاده از پرسشنامه، مصاحبه و یا پیش آزمون/پس آزمون مورد ارزشیابی قرار گرفته است(۲۳). همچنین در مطالعه اسلامی و همکاران و شایان نیز با استفاده از پیش آزمون و پس آزمون، سطح یادگیری کرک پاتریک برای بررسی تأثیر دوره‌های توانمندسازی اعضای هیأت‌علمی دانشگاه علوم پزشکی و کارکنان مورد ارزشیابی قرار گرفته است. نتایج این مطالعات افزایش میزان یادگیری در اعضای هیأت‌علمی را گزارش کرده‌اند(۱۹و۲۵). در مطالعه دیینسر(Diencer) نیز بعد از تشکیل برنامه توانمندسازی، نمرات سطح زبان ارتقا یافته است(٦) که نتایج این مطالعات نیز با مطالعه حاضر هم‌سو است. به طور کلی مطالعات نشان می‌دهد برنامه‌های توانمندسازی زبان اساتید رضایت‌مندی و یادگیری آن‌ها را در پی دارد هرچند در بعضی موارد مشکلات و نارضایتی وجود دارد. با توجه به این موضوع که هیچ مطالعه داخلی منتشر شده در خصوص ارزشیابی برنامه توانمندسازی زبان اساتید، یافت نشد و این پژوهش اولین مطالعه در این زمینه است می‌تواند به عنوان نقطه قوت مطالعه در نظر گرفته شود. محدودیت مطالعه نیز مصادف شدن این پژوهش با همه‌گیری کرونا و ایجاد وقفه در برگزاری کلاس‌ها بود که انجام این پژوهش را با تاخیر مواجه ساخت و همچنین جهت اندازه‌گیری میزان یادگیری از روش تک گروهی قبل و بعد استفاده شد که از نظر آماری تا حدودی دارای ضعف است.

نتیجه‌گیری

نمره دیدگاه اساتید، نمره بالایی بود و با توجه به اهمیت کیفیت مناسب تسلط به زبان انگلیسی در اعضای هیأت‌علمی، با به دست آوردن یافته‌های این مطالعه، می‌توان نحوه برگزاری کلاس‌های توانمندسازی زبان انگلیسی را ارتقا داده و به عیوب

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]
[DOI: DOI: 10.48305/22.29]

و کاستی‌های آن پی برده و در صدد رفع آنها برآییم و همچنین نکات مثبت آن تقویت گردد. در نهایت نتایج این مطالعه می‌تواند با بررسی فرصت‌ها از جمله مناسب و کاربردی بودن و ضرورت برنامه از دیدگاه اساتید و چالش‌های دوره از جمله فشرده بودن دوره و نیاز به تغییر ارزشیابی نهایی، منجر به ارتقای سطح آموزش و پژوهش در اعضای هیأت‌علمی گردد.

قدردانی

از کلیه اساتیدی که در تعیین روایی پرسشنامه مشارکت داشتند و نیز اساتید شرکت‌کننده در این مطالعه سپاسگزاری می‌گردد. همچنین نویسندگان اذعان میدارند که هیچگونه تضاد منافعی وجود ندارد.

منابع

1. Bond MA, Blevins SJ. Using Faculty Professional Development to Foster Organizational Change: a Social Learning Framework. TechTrends. 2020; 64: 229–237.
2. Frantz J, Rhoda A, Murdoch-Eaton D, Sandars J, Marshall M, Burch V. Understanding faculty development as capacity development: A case study from South Africa. African Journal of Health Professions Education. 2019; 11(2): 53-6.
3. Posadas KF, Santos PA, Subia GS. Faculty Empowerment: Its Influence on Teachers' Organizational Citizenship Behavior. International Journal of English Literature and Social Sciences. 2020; 5(6): 2144-2149.
4. Fayyaz R, Shah Talebi B, Ebrahimzadeh R. Developing a Model for Empowerment of Faculty Members in Islamic Azad University: A Qualitative Study. Strides in Development of Medical Education. 2020; 17(1):1-8.
5. Alsaqri SH, Pasay-an E, Villacorte L, Madjid F, Pacis C, Al-Sadi AKA. Organizational empowerment among Nursing Faculty in the Northwestern Region of Saudi Arabia. Makara Journal of Health Research. 2020; 24(2): 7.
6. Dincer A, Koç HK. Designing and evaluating a faculty development program on English language needs: A mixed methods approach. Journal of Higher Education and Science. 2018: 8(3): 593-604.
7. Valdez G, Rose Cayaban A, Mathews S, Doloolat ZA. Workplace empowerment, burnout, and job satisfaction among nursing faculty members: Testing Kanter's theory. Nurs Palliative Care Int. 2019; 2(1): 29-35.
8. Kim E-YJ. Scholarly Publishing in Korea: Language, Perception, Practice of Korean University Faculty. Publishing Research Quarterly. 2018; 34(4): 554-67.
9. Draeger R. International faculty in Chinese universities' foreign language teaching preferences. Journal of Intercultural Communication Research. 2019; 48(4): 384-99.
10. Çelik H, Topkaya EZ. Professional and personal English language needs analysis of faculty members and postgraduate assistants at Faculty of Medicine. Journal of Theory and Practice in Education. 2018; 14(1): 24-35.
11. Isfahan University of Medical Sciences. [Modiriyate Omoore Beynolmelal]. [cited 2022 Aug 16]. available from: https://international.mui.ac.ir/fa/%D9%85%D8%AF%DB%8C%D8%B1%DB%8C%D8%AA-%D8%A7%D9%85%D9%88%D8%B1%D8%A8%DB%8C%D9%86-%D8%A7%D9%84%D9%85%D9%84%D9%84.[Persian]
12. Branch Jr WT, Frankel RM, Hafler JP, Weil AB, Gilligan MC, Litzelman DK, et al. A multi-institutional longitudinal faculty development program in humanism supports the professional development of faculty teachers. Acad Med. 2017; 92(12): 1680-1686.
13. Power CM, Thorndyke LE, Milner RJ, Lowney K, Irvin CG, Fonseca-Kelly Z, et al. Advancing professional development through a community of practice: the New England Network for Faculty Affairs. J Contin Educ Health Prof. 2018; 38(1): 73-8.
14. Salajegheh M, Gandomkar R, Mirzazadeh A, Sandars J. Identification of capacity development indicators for faculty development programs: A nominal group technique study. BMC Med Educ. 2020; 20: 1-8.
15. Nazim M, Hazaea A. Enhancing Language Assessment Skills through Need-based Training for Faculty Members in EFL Tertiary Contexts. Journal of Language and Education. 2020; 6(4): 138-152.

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.29]

16. Safavi A, Sadeghi A. [Reconstructing Academic Staff Development Program: by Implementing a Supervised and Feedback on Experience Strategy in Order to Improve Their Teaching Skills in lesson Planning]. Education Strategies in Medical Sciences. 2017; 10(5): 358-63.[Persian]
17. Hatami H. [An Evaluation of the Efficiency of the In-service TrainingOffered by the Human Resources Study Department in]. Journal of New Approaches in Educational Administration. 2010; 1(3): 77-100.[Persian]
18. Sadeghi Yekta T, Ramezani T, Gharlipour Z, Dashti Z, Kabiri P, Heidari S. [Survey the effectiveness of "Scientometrics" workshop for the faculty members and staff in Qom University of Medical Sciences basded on Kirkpatrick's model in 2016]. Zanko Journal of Medical Sciences. 2017; 18(58): 68-79.[Persian]
19. Eslami N, Hoseini M, Makarem A, Gholami H. [A Survey on the Effect of In-Service Training Courses on The Satisfaction, Educational, and Assessment Skills of the Academic Staff of Mashhad University of Medical Sciences]. Journal of Mashhad Dental School. 2020; 44(1): 3-13.[Persian]
20. Asgar A, Satyanarayana R. An evaluation of faculty development programme on the design and development of self-learning materials for open distance learning. Asian Association of Open Universities Journal. 2021;16(1): 98-115.
21. Steinert Y, Mann K, Anderson B, Barnett BM, Centeno A, Naismith L, et al. A systematic review of faculty development initiatives designed to enhance teaching effectiveness: A 10-year update: BEME Guide No. 40. Med teach. 2016; 38(8): 1-16.
22. Abu-Rish Blakeney E, Pfeifle A, Jones M, Hall LW, K. Zierler B. Findings from a mixed-methods study of an interprofessional faculty development program. J Interprof Care. 2016; 30(1): 83-9.
23. Salajegheh M, Mirzazadeh A, Gandomkar R. [Evaluation of Faculty Development Programs in Medical Education: A Review Study]. Iranian Journal of Medical Education. 2018; 18 :435-445.[Persian]
24. Akbari Z. [Faculty Members' English Language Educational Needs in the Faculty of Management and Medical Informatics in Isfahan University of Medical Sciences: Faculty Members' Perspective]. Iranian Journal of Medical Education. 2016; 16 :157-164.[Persian]
25. Shayan S, Nowroozi Rad N. [Evaluation of the effectiveness of staff in-service training system, Tehran Taleghani Hospital with Kirickpatrik approach]. Journal of Medicine and Cultivation. 2019; 28(2): 10-23.[Persian]

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.29]

Evaluation of English language instruction program by examining the Professors' view, at Isfahan University of Medical Sciences

Elaheh Sadat Ziaee[1], Nikoo Yamani[2], Mohammadreza Sabri[3], Marjan Mansourian[4]

Abstract

Introduction: *Seeing as the active participation of faculty members in the development of world science depends highly on their language knowledge, the Deputy of Education of Isfahan University of Medical Sciences with the approach of developing academic interactions has implemented wide range of language instruction programs. This study endeavored to determine the views of faculty members on the English language instruction program, measuring the level of learning and examining opportunities and challenges through evaluation based on the Kirk Patrick model.*

Methods: *The population of this cross-sectional descriptive study consisted of faculty members participating in English language instruction classes in the academic year 2020, who were included in the study by census during three semesters (72 individuals). The instrumentation was a questionnaire developed by the researchers to examine the views of the respondents, with authenticated validity and reliability. Data analysis was done using descriptive statistics and average comparison tests, Pearson, Spearman, and Paired t-test.*

Results: *Sixty-five questionnaires were analyzed. The average final score of the questionnaire is 87.94 out of 130. Suitability and useability of the course, interest in participating in subsequent program and recommending to other colleagues, and the importance of persuading the lecturer to learn English from the opportunities of the program and intensive and stressful course and interference with professors' classes or not having the opportunity to do homework It can be considered as one of the challenges of the course Besides, the scores evaluated by teacher after the English language instruction program led to significantly higher scores, which in turn indicated the applicability of the program.*

Conclusion: *Faculty members had a high score of the language instruction program and the level of learning has increased. Obtaining the findings of this study and examining its opportunities, it is possible to elevate the English language instruction programs and greatly reduce its shortcomings.*

Keywords: evaluation, empowerment program, English language, faculty member

Addresses:

1. (✉) PhD in nursing, medical education research center, medical education and development center, Isfahan university of medical science, Isfahan, Iran. Email: esziaee@yahoo.com
2. professor, medical education department, medical education research center, medical education and development center, Isfahan university of medical science, Isfahan, Iran. Email: nikooyamani@gmail.com
3. Pediatric Cardiovascular Research Center, Cardiovascular Research Institute, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran. Email: sabrimrs@gmail.com
4. Biostatistics department, school of health, Isfahan university of medical science, Isfahan, Iran. Email: jmansourian@gmail.com

[Downloaded from ijme.mui.ac.ir on 2026-11-27]

[DOI: DOI: 10.48305/22.29]