

## اثربخشی کارگاه‌های آموزشی : مطالعه‌ای موردی

دکتر زهرا صباغیان  
عضو هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی  
لیاسادات میرمعینی  
کارشناس ارشد آموزش بزرگسالان

### چکیده

در این مقاله میزان اثربخشی کارگاه‌های آموزشی برگزار شده در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و دانشگاه شهید بهشتی بررسی می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش کلیه اعضای هیئت علمی شرکت کننده در کارگاه‌ها و نمونه‌های پژوهش ۷۰ نفر از شرکت کنندگان در کارگاه آموزشی روش تحقیق، روش تدریس و کامپیوتر طی سالهای ۷۸ تا ۸۰ است که از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شده‌اند. به منظور جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه با طیف لیکرت استفاده شده و تجزیه و تحلیل داده‌ها از طریق محاسبه آزمونهای خی دو، کراسکال والیس و یومن - ویتنی صورت گرفته است.

نتایج پژوهش عبارت‌اند از:

۱. کارگاه‌های آموزشی انگیزش شغلی اعضای هیئت علمی را افزایش داده‌اند.
  ۲. کارگاه‌های آموزشی در بهره‌گیری اعضای هیئت علمی از تکنولوژی آموزشی در کلاس درس تأثیر مثبت دارند.
  ۳. کارگاه‌های آموزشی بر مشارکت دادن دانشجویان در مباحث و تصمیم‌گیری کلاسی توسط مدرسان تأثیر مثبت دارند.
  ۴. کارگاه‌های آموزشی موجب افزایش مهارت‌های پژوهش در اعضای هیئت علمی می‌شوند و همچنین، مهارت‌های تدریس از جمله بحث گروهی، تهیه طرح درس و روش‌های تدریس فعال را در اعضای هیئت علمی افزایش می‌دهند.
  ۵. کارگاه‌های آموزشی بر ایجاد فرصت‌های برابر یادگیری برای مدرسان و همچنین، یادگیری مشارکتی و گروهی اعضای هیئت علمی تأثیر مثبت دارند.
- با توجه به نتایج بیان شده به طور کلی، کارگاه‌های آموزشی از اثربخشی لازم برخوردارند و دیدگاه اعضای هیئت علمی دو دانشگاه نسبت به تأثیر کارگاه‌های آموزشی بر افزایش مهارت‌های تحقیق، تدریس و کامپیوتر یکسان است.

**کلید واژگان :** کارگاه آموزشی، اثربخشی، انگیزش، تکنولوژی، مهارت و مشارکت.

## 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 هیئت علمی آن است. استادان فرهیخته از جایگاه والا و ارزشمندی برخوردارند، چرا که در تربیت فرهیختگان و فرهنگسازان جامعه نقش انکارناپذیری دارند.

پرورش دانشجویانی متعهد، متخصص و مسئولیت‌پذیر، مستلزم وجود استادانی متخصص، محقق و دانشمند است و از جمله شیوه‌های پرورش و تشویق چنین استادانی فراهم آوردن شرایط و امکانات لازم به منظور روزآمد ساختن اطلاعات و دانش اعضای هیئت علمی و ترغیب و تشویق آنان به انجام دادن کارهای پژوهشی است؛ ارائه و به‌کارگیری شیوه‌های جدید و صحیح تدریس متناسب با نیازهای دانشجویان به علوم و فنون که نتیجه آن پرورش دانشجویانی پژوهشگر و فعال است؛ چرا که «دانشگاه محیطی است که در آن توانمندان و اندیشمندان هر جامعه در تعاملی پویا با یکدیگر ارتباط نزدیک دارند» (ابی‌زاده، ۱۳۷۷).

از جمله آموزش‌هایی که اخیراً مورد توجه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری قرار گرفته است و مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزشی عالی مسئولیت هماهنگی و اجرای آن را برعهده دارد، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در زمینه‌های گوناگون و در دانشگاه‌های سراسر کشور است. آمار موجود نشان می‌دهد که در سال ۱۳۸۰، تنها در زمینه روش تحقیق، روش تدریس و کامپیوتر ۹۰ کارگاه آموزشی در دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و با نظارت مؤسسه مذکور برگزار شده است (میرمعینی، ۱۳۸۱). بدون شک، این دوره‌ها زمانی اثربخش خواهند بود که بر اساس برنامه‌ریزی دقیق و با ارائه محتوای مناسب برگزار شوند و پس از برگزاری هر دوره به ویژه در دانشگاه‌ها به این سؤال پاسخ داده شود که آیا کارگاه‌های آموزشی که تاکنون توسط دانشگاه‌ها و برای اعضای هیئت علمی برگزار شده مفید و مؤثر بوده است؟ در این مقاله به منظور پاسخگویی به این سؤال سعی شده است تا از طریق مطالعه وضع موجود کارگاه‌های آموزشی، میزان تأثیرگذاری این دوره‌ها بر توانایی اعضای هیئت علمی از دیدگاه آنان مورد بررسی قرار گیرد و با آگاهی از نقاط قوت و ضعف موجود، از یافته‌های این بررسی به منظور افزایش و بهبود مهارت‌های آموزشی و پژوهشی اعضای

هیئت علمی بهره‌برداري شود؛ لذا با توجه به سابقه طولاني دانشگاههاي علوم پزشکی شهید بهشتي و شهید بهشتي، که در این مقاله به ترتیب با علامت اختصاري ع.پ. و ش.ب. معرفي مي‌شوند، در زمینه برگزاری کارگاههاي آموزشی در سالهاي اخير، به‌منظور ارزیابي میزان اثربخشي کارگاههاي آموزشی طی سالهاي ۷۸ تا ۸۰، کارگاههايي در دو دانشگاه که عناوین مشترک داشتند، از جمله کارگاههاي روش تحقیق، روش تدریس و کامپیوتر انتخاب و بررسی شدند.

### کارگاه آموزشی

«واژه کارگاه<sup>۱</sup> معاني متفاوتي دارد. اصولاً يك کارگاه مجموعه سازمان‌یافته‌اي است که فرصتهايي را براي یادگيري از طریق تفکر، عمل و بحث و تبادل‌نظر براي افراد فراهم مي‌سازد و يك جلسه بي‌هدف و نامنجم نیست که به طور خاص با احساسات و عواطف در ارتباط باشد» (Brown & Atkins, ۱۹۸۸). «کارگاههاي آموزشی<sup>۲</sup> دوره‌هاي خاصی هستند که معمولاً با هدفهاي مشخص و از پیش تعیین شده براي ایجاد مهارتهايي در افراد مورد آموزش طراحی مي‌شوند؛ این مهارتها ممکن است مهارت حرکتی مانند به‌کارگيري صحیح يك دستگاه یا مهارت تشخیصی مانند تشخیص درست پزشکی یا مهارت تدریس باشد که نتیجه آن ایجاد بازخورد مناسب در تدریس معلمان خواهد بود. در کارگاههاي روش تحقیق نیز ممکن است آموزش در تحقیق براي طرح مسئله‌اي تحقیقی اجرا شود (میری، ۱۳۷۶). در کارگاه، افرادی که دارای تخصص‌هاي مختلف هستند و در زمینه‌هاي مختلف کار مي‌کنند، در کنار یکدیگر قرار می‌گیرند. کارگاه معمولاً در طول چند روز و حداکثر يك هفته تشکیل می‌شود. علاوه بر این، از کارشناسان، مشاوران و سخنرانان نیز براي راهنمایی گروه استفاده می‌شود (فغانی). برنامه‌هاي آموزشی کوتاه‌مدت عملاً می‌تواند موجب رشد و خودکفایي<sup>۳</sup> کارمندان شود، اگر چه تعیین خودکفایي در يك سطح درآمد خاص و ارائه برنامه‌هاي آموزشی کوتاه‌مدتی که منجر به کسب خودکفایي شوند، برداشتهايي ذهنی هستند که طی يك فرایند ارزیابی توسط قانونگذاران و سیاستگذاران در

۱. Workshop

۲. Educational Workshops

۳. Self - Sufficiency

اجتماعي که آنها مشغول به خدمت هستند، به دست مي آيد (Wonacott, ۲۰۰۳). آبات و مجيا (۱۳۶۹) معتقدند که واژه کارگاه آموزشي در شکل گسترده به معنای يك اقدام آموزشي است که نصف روز تا دو يا سه هفته به طول مي انجامد؛ معمولاً اين واژه به روش خاص آموزشي اطلاق مي شود که در آن تدریس رسمي دانشگاهي و ارائه اطلاعات به حداقل مي رسد و بر يادگيري فعال شرکت کنندگان تأکید دارد.

### پيشينه برگزاري کارگاههاي آموزشي

در سال ۱۳۶۸، مركزي براي آموزش استادان در وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشكي تأسيس شد که وظيفه آن ارائه کارگاههاي ۳ تا ۵ روزه مهارتهاي تدریس براي مدرسان دانشگاههاي علوم پزشكي بود. اولين دوره آموزش کارگاهي را به صورت علمي وزارت فرهنگ و آموزش عالي در سال ۱۳۶۹ طرح ريزي و اجرا کرد. در آن زمان معاونت آموزشي وقت وزارت مذکور، طرح ۱۶ کارگاه آموزشي متفاوت را براي اجرا در دانشگاههاي سراسر کشور تهيه کرد. اين کارگاهها در ارتباط با موضوعاتي مانند روش تدریس، فن شناسي آموزش، روش تحقيق، روش ترجمه، اصول يادگيري، اصول ارزشيابي، پيشرفت تحصيلي، مديريت آموزش عالي و نظارت و ارزشيابي آموزش عالي و برنامه ريزي بود. براي هر موضوع دو کارگاه پيش بيني شد. از سال ۱۳۷۹ تاکنون نيز مؤسسه پژوهش و برنامه ريزي آموزش عالي به طور جدي پيگير برگزاري و اجراي کارگاههاي آموزشي است، به نحوي که طی سال ۱۳۸۰ حدود ۵۰۰۰ نفر از اعضاي هيئت علمي در اين کارگاهها شرکت کرده اند. در جداول ۱، ۲ و ۳ نمونه هايي از کارگاههاي برگزار شده زير نظر اين مؤسسه در زمينه روشها و فنون تدریس، روش تحقيق و پژوهش و فناوري اطلاعات (کامپيوتر) نشان داده شده است.

جدول ۱- کارگاه‌های آموزشی مهارت‌های تدریس برگزار شده تا پایان سال ۱۳۸۰ به تفکیک محل اجرا و تعداد دوره

تعداد دوره‌های برگزار شده	نام دانشگاه/ مؤسسه/ پژوهشگاه	عنوان کارگاه
۱، ۲، ۳ ۱، ۱	ارومیه، تبریز، بوعلی سینا همدان، صنعتی سهند تبریز، اراک	۱- مهارت‌های تدریس (ارزشیابی، آشنایی با تولید و کاربرد مواد آموزشی)
۱، ۲، ۲ ۱، ۲	شهرکرد، زابل، لرستان، رازی کرمانشاه، هرمزگان	
۱، ۱، ۲، ۱	علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان، سمنان، شاهرود، بیرجند	
۱، ۱، ۱، ۱	دانشگاه بین‌المللی امام خمینی (ره)، کردستان، ایلام، یاسوج	
۱، ۱	دانشگاه ولیعصر رفسنجان (عج)، تربیت معلم سبزوار	
۱، ۱، ۱	سازمان شهید عضدی وزارتخانه، دانشگاه خلیج فارس، فردوسی مشهد	
۱، ۲، ۱	دانشکده علوم پایه دامغان، مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، هنر	
۱، ۳، ۲، ۲	شهید بهشتی، شهید چمران اهواز، شیراز، مازندران	
جمعاً ۴۲ دوره		
۴۴	مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی	

\* این کارگاه‌ها با درخواست دانشگاه توسط مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی برگزار می‌شود.

جدول ۲- کارگاههای روشهای تحقیق برگزار شده تا پایان سال ۱۳۸۰  
به تفکیک محل اجرا و تعداد دوره

عنوان کارگاه	نام دانشگاه/ مؤسسه/ پژوهشگاه	تعداد دوره‌های برگزار شده
۱- روشهای تحقیق	تبریز، فردوسی مشهد، هنر، شهید بهشتی، شهید چمران اهواز، شیراز	۱، ۴، ۱
		۶، ۲، ۲
جمعاً ۱۶ دوره		
۲- روشهای تحقیق (کاربرد آمار در روش تحقیق)	فردوسی مشهد	۱۸

جدول ۳- کارگاههای آموزشی فناوری اطلاعات و کامپیوتر برگزار شده تا پایان سال ۱۳۸۰ به تفکیک محل اجرا و تعداد دوره

عنوان کارگاه	نام دانشگاه/ مؤسسه/ پژوهشگاه	تعداد دوره‌های برگزار شده
۱- کامپیوتر و کاربرد آن (سیستم عامل، Windows ۲۰۰۰، نرم‌افزار spss، طراحی صفحات وب، Power point و Office)	الزهره، تبریز، شهید بهشتی	۴، ۳، ۳
		جمعاً ۱۰ دوره
۲- شبکه‌های کامپیوتری و بانکهای اطلاعاتی	شیراز، یزد، شهید بهشتی، الزهره، رازی کرمانشاه	۱، ۴، ۲، ۲۰
		جمعاً ۲۸ دوره

### فرایند برنامه اجرایی کارگاه آموزشی

اصولاً برنامه کار و فعالیت کارگاه آموزشی قابل انعطاف و تغییرپذیر است. در کارگاه همواره کار گروهی توأم با همکاری ترغیب و نتایج کار گروهی همانند آثار کوششهای فردی مفید و مؤثر تلقی می‌شود. خصوصیت دیگر کارگاههای آموزشی، سنجش و ارزشیابی است. فعالیتهای کارگاه و کوششهای فردی شرکت‌کنندگان به وسیله گروه و هیئت کارکنان آموزشی و خود اعضا ارزشیابی می‌شود. کار در شورای فرعی یکی دیگر از خصوصیات کارگاه آموزشی است؛ شورای اصلی کارگاه آموزشی شورای

برنامه‌ریزی است و مسئولیت طرح‌ریزی و سازمان دادن برنامه کارگاه را بر عهده دارد. از جمله شوراها فرعی که برحسب ضرورت به وجود می‌آید، می‌توان شورای فرعی امور اجتماعی، کتابخانه، ارزشیابی، پذیرایی، تبلیغات، انتشارات و تزیینات را نام برد (وایلز، ۱۳۷۷). همان‌طور که گفته شد، در کارگاه‌های آموزشی یادگیری بر پایه آموزش مشارکتی صورت می‌گیرد که به طور خلاصه مراحل یادگیری مشارکتی در کارگاه را در سه مرحله به شرح زیر می‌توان خلاصه کرد:

در مرحله اول، کارگاه آموزشی با ارائه مباحثی توسط سخنران شروع می‌شود. هدف سخنران در واقع، ارائه مفاهیم علمی- کاربردی در چهارچوب نظری مفاهیم موضوع مورد بحث برای فراگیران است. در این مرحله مدرس ضمن ارائه مفاهیم علمی- کاربردی سؤالاتی را نیز برای فراگیران طرح می‌کند. همچنین، یک نفر مدیر که ترجیحاً تا پایان کارگاه آموزشی ثابت خواهد ماند و به کلیه مباحث مسلط و احتمالاً خود نیز مدرس است، مدیریت جلسه را بر عهده دارد.

در مرحله بعد، گروه‌های کاری با عضویت حداکثر ۵ نفر در هر گروه تشکیل می‌شود و مدیریت هر گروه را یکی از مدرسان کارگاه بر عهده می‌گیرد. در این مرحله گروه‌ها ترجیحاً خارج از سالن اصلی کارگاه فعالیت می‌کنند و اعضای گروه و سرپرستان تا پایان کارگاه ثابت می‌مانند. هدف این مرحله ترمیم مفاهیم و چهارچوب‌های نظری و ایجاد زمینه برای یادگیری فردی از طریق تکرار مفاهیم و انجام دادن تمرینات عملیاتی با مشارکت هر گروه است. در این مرحله، مدرس انجام دادن تمرینات را که از قبل تعیین کرده است، در مدت زمان معینی به‌تناسب موضوع و حجم تمرینات، به اجرا در می‌آورد.

تکمیل مفاهیم، اصلاح تعاریف و بهبود نظریه‌ها و فرایندها هم برای مدرسان و هم برای شرکت‌کنندگان در کارگاه در مرحله سوم صورت می‌گیرد. در این مرحله با سرپرستی مدیر اصلی جلسات، سؤالات و تمرینات عملیاتی پاسخ داده می‌شود. تمام اعضای شرکت‌کننده می‌توانند با رعایت نظم علمی، سؤالات و دیدگاه‌های خود را مطرح سازند و موضوع بحث را مورد نقد و بررسی ژرفکاوانه قرار دهند و در واقع، بحث‌های نظری کارگاه را تکمیل کنند و پس از جمع‌بندی نهایی نظرها توسط یکی از مدرسان، مبحث بعدی شروع می‌شود.

از دیگر مزایای روش کارگاهی و بهره‌مندی از فواید مشارکت و کارگروهی، جامعیت در بررسی و تصمیم‌گیری درباره موضوع است. در این روش ضرورت برنامه‌ریزی، اجرا و پشتیبانی علمی و قوی حایز اهمیت است و ضعف در هر یک از این موارد می‌تواند جریان کار و اعتبار نتایج و بالطبع اثربخشی کارگاه را مخدوش سازد (تركزاده، ۱۳۷۷).

### روش تحقیق

در مقاله حاضر به منظور کسب دیدگاه نمونه‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته و روش توصیفی-پیمایشی استفاده شده است. پرسشنامه مذکور شامل ۲۸ سؤال است و تجزیه و تحلیل پرسشنامه‌ها از طریق محاسبه آزمون خی‌دو، کراسکال والیس و یومن-ویتنی صورت گرفته است. در خصوص تعیین روایی و پایایی پرسشنامه، پس از طرح و تهیه سؤالات، پرسشنامه مورد تأیید استادان فن قرار گرفت، از این رو از روایی صوری برخوردار است و با توجه به اینکه سؤالات متناسب با اهداف پژوهش طرح شده، از روایی ساختاری نیز برخوردار است. همچنین، طی دو مرحله مطالعه آزمایشی و سنجش میزان آلفای کرونباخ در مورد نمرات خام آزمودنی‌ها، مقدار آلفا برابر ۹۶ درصد تعیین شد. با توجه به فرضیه اصلی پژوهش (از دیدگاه اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در کارگاه آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و دانشگاه شهید بهشتی کارگاه‌های تشکیل شده اثربخش است)، متغیر اثربخشی به وسیله عواملی چون انگیزش شغلی، استفاده از فناوری‌های آموزشی، مهارت‌های تحقیق، مهارت‌های تدریس و مشارکت دانشجویان در مباحث و تصمیم‌گیری‌ها از بعد فراگیران و آموزش گروهی و مشارکتی و ایجاد فرصت‌های برابر یادگیری، از بعد مدیریتی و اجرایی در قالب ۸ فرضیه فرعی مورد سنجش قرار گرفت و یافته‌های جداول ۴ و ۵ به دست آمد.



جدول ۴- یافته‌های حاصل از آزمون‌های دو برای هر یک از فرضیات

درجه آزادی	سطح معنی‌دار P.V	فراوانی مورد انتظار f.e	X <sup>۲</sup>	متوسط فراوانی‌های مشاهده شده به درصد					فرضیه‌های فرعی پژوهش	فرضیه اصلی پژوهش
				۱/۴۵	۱/۹۹	۱/۰۱	۵/۷۸	۱/۷۵		
۴	۰/۰۰	۱۳/۸۴	۳۹/۶۷	۱۴	۳۶	۳۹	۵/۷۸	۳	از دیدگاه اعضای هیئت‌علمی کارگاه‌های آموزشی تشکیل شده در دانشگاه ع.ب. و دانشگاه ش.ب.: ۱- بر انگیزش شعلی اعضای شرکت‌کننده در کارگاه تأثیر مثبت دارد.	برگزاری کارگاه آموزشی هیئت علمی، کارگاه‌های آموزشی و نشر مقاله و ترجمه مستند.
۴	۰/۰۰۰۰۸	۱۴/۹	۲۳/۹۴	۶/۷۱	۸۱	۹۱	۵۰	۱۰۵	۲- بر استفاده از تکنولوژی آموزشی در کلاس درس توسط اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.	
۴	۰/۰۰۰	۱۳/۲۴	۳۱/۷۷	۱۰۸	۷۶	۱۹	۵۳	۱۴۱	۳- بر به کارگیری مهارت‌های پژوهشی اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.	
۴	۰/۰۰۰۰۴	۱۳/۲۶	۲۵/۳	۸۰۳	۶۷	۶۷	۱۰۸	۱۰۳	۴- بر مشارکت دادن دانشجویان در مباحث و تصمیم‌گیری‌های کلاس توسط اساتادان تأثیر مثبت دارد.	
۴	۰/۰۰۰۰۳	۱۱/۷۹	۲۶/۴۶	۱۷	۸۱	۸۰	۵۶	۶۴	۵- بر ایجاد فرصت‌های برابر یادگیری اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.	
۴	۰/۰۰۰	۱۳/۸	۳۶/۲۹	۶/۵۲	۹۸	۴۷	۹۴	۱۰۷	۶- بر یادگیری مشارکتی و گروهی اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.	
۴	۰/۰۰۰	۱۴	۳۷/۳۲	۷/۴۲	۸۵	۳۴	۴۴	۹/۴۲	۷- اصول برگزاری کارگاه‌های آموزشی تشکیل شده در دانشگاه‌های یاد شده متناسب با ملاک‌های برگزاری کارگاه‌های آموزشی است.	
۴	۰/۰۰۰	۹/۷۲	۴۶/۱۱	۲۸	۸۶	۴۴	۱۱	۲۹	۸- بر مهارت‌های تدریس اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.	

جدول ۵- یافته‌های حاصل از آزمون پومن- ویتنی پاسخهای گروه ع.پ. و ش.ب. به سوالات روش تحقیق، روش تدریس و آشنایی و کار با کامپیوتر

فرضیه پژوهش	نام کارگاه آموزشی	نام دانشگاه	تعداد	میانگین رتبه	جمع رتبه‌ها
دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ع.پ. و ش.ب. نسبت به تأثیر شرکت در کارگاه‌های آموزشی بر افزایش مهارت‌های تحقیق، مهارت‌های تدریس و کار با کامپیوتر متفاوت است.	روش‌های تحقیق	علوم پزشکی شهید بهشتی	۲۸	۲۳	۱۲۵۴
		دانشگاه شهید بهشتی	۲۷	۳۳	۸۹۱
		جمع	۶۵	-	-
	روش‌های تدریس و تدریس مؤثر در آموزش عالی	علوم پزشکی شهید بهشتی	۲۲	۲۶/۱	۸۴۱/۵
		دانشگاه شهید بهشتی	۱۹	۲۵/۵	۴۸۴/۵
		جمع	۵۱	-	-
	آشنایی با شبکه‌های اطلاعاتی و کار با کامپیوتر	علوم پزشکی شهید بهشتی	۳۴	۳۲/۵۴	۱۱۰۶/۵
		دانشگاه شهید بهشتی	۳۱	۳۳/۵	۱۰۳۸/۵
		جمع	۶۵	-	-

با توجه به مقادیر محاسبه شده در جدول ۴، مقدار آماره  $\chi^2 = 39/67$  و سطح معنی‌داری (sig) به‌دست آمده برای هر یک از فرضیات فرعی [از آنجا که مؤلفه‌های بیان شده از فرضیه‌های فرعی ۱ تا ۸ مؤلفه‌های بیان‌کننده اثربخشی است]، با نگاهی اجمالی به نتایج به دست آمده فرضیه اصلی پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. این نتایج با دستاوردهای حاصل از گزارشها و تحقیقات بیان شده توسط «جت مایرز و کانز» (میری، ۱۳۷۶)، موريسن (Morrison, ۱۹۹۵)، براون و اتکینز (Brown & Atkins, ۱۹۸۸) و همچنین، گزارشهای ارائه شده توسط یونسکو و گزارش کارگاههای دموکراتیک به عنوان یک تجربه موفق (تورس، ۱۳۷۷) همخوانی دارد و همگی به نوعی تأثیر مثبت کارگاههای آموزشی را در بهبود آموزش و اثربخش شدن آن مورد تأکید قرار داده‌اند.

همچنان‌که ملاحظه می‌شود، یافته‌های حاصل از فرضیه یک نشان می‌دهد که کارگاهها موجبات افزایش انگیزه برای ادای وظایف، افزایش مهارت شغلی، کسب امتیاز و ترفیع سازمانی را برای اعضای هیئت علمی فراهم کرده‌اند و از آنجا که پس از بررسی‌های آماری فقط حدود ۱۰ درصد از افراد تأثیر این دوره‌ها را بر افزایش انگیزش شغلی کم می‌دانند، می‌توان استدلال کرد که کارگاههای آموزشی سبب می‌شوند که افراد با انگیزه‌های خاصی [برای مثال، ترفیع شغلی] مهارتهای لازم را کسب کنند. نظریه‌های رفتاری انگیزش و رضایت و پاداش نیز بر این موضوع تأکید دارند.

یافته‌های حاصل از آزمون فرضیه دو نیز تأثیر مثبت کارگاههای آموزشی بر استفاده و به کارگیری تکنولوژی آموزشی در کلاس درس را مورد تأیید قرار داده است. با توجه به مقدار آماره  $(\chi^2 = 23/94)$  و درصد پاسخگویان به گزینه‌های مطرح شده در پرسشنامه، از آنجا که حدود ۳۰٪ نمونه‌ها گزینه زیاد و خیلی زیاد و ۳۷ درصد آنان گزینه متوسط را انتخاب کرده‌اند، برای دستیابی به این هدف که اعضای هیئت علمی هر چه بیشتر از شیوه‌های نو و کارآمد در ارائه دروس و ارزشیابی از کلاس استفاده کنند، لازم است کارگاههای خاص به منظور استفاده از تجهیزات آموزشی برای آنان برگزار شود، چرا که فناوری‌های جدید علاوه بر ایجاد فرصتهای مناسب برای نوآوری و ابداع در زمینه محتوای دروس و روشهای تدریس و افزایش دسترسی به آموزش عالی، نقش استادان را در خصوص فرایند یادگیری تغییر می‌دهد. همچنین، تجزیه و تحلیل آماری فرض سوم پژوهش؛ یعنی تأثیر مثبت کارگاهها بر مهارتهای تحقیق  $(\chi^2 = 31/77)$  نشان‌دهنده آن است که

کارگاه‌های آموزشی برگزار شده موجبات افزایش آگاهی و توانایی اعضای هیئت علمی را در ارتباط با مهارت‌های پژوهشی و نیز افزایش توانایی مدرسان را در نقد و بررسی و ارزیابی از تحقیقات آموزشی- دانشجویی فراهم می‌سازد.

اصولاً دانشجویان باید علاوه بر آشنایی با مهارت‌های تخصصی، بر دانش و مهارت‌های مربوط به تدوین یک طرح تحقیق، نحوه اجرا و چگونگی تحلیل داده‌های حاصل از آن نیز تسلط یابند و این امر میسر نمی‌شود، مگر آنکه استادان که مسئولیت راهنمایی و مشاوره دانشجویان یا قضاوت در مورد کار آنان را بر عهده دارند، خود نیز بر این مراحل تسلط لازم را داشته باشند.

در ارتباط با مشارکت دادن دانشجویان در مباحث و تصمیم‌گیری‌های کلاسی توسط استادان، مقدار  $x^2 = 25/3$  مؤید آن است که کارگاه‌های آموزشی بر توجه به نظرهای دانشجویان در نحوه ارائه درس، به کارگیری توانایی‌ها و استعداد آنان در ارائه بهتر درس و درگیر ساختن دانشجویان در شناسایی و حل مسائل کلاسی تأثیر مثبت دارد. این نتایج توجه مسئولان را به مطالب ارائه شده در زمینه مشارکت و یادگیری مشارکتی جلب می‌کند، از جمله اینکه در ساختار آموزشی یادگیری مشارکتی، یادگیرندگان می‌آموزند که چگونه همدیگر و مکانی را که در آن آموزش می‌بینند، بیشتر دوست داشته باشند، عزت نفس بالاتری داشته باشند و مهارت‌های اجتماعی را به نحو بهتری بیاموزند و به کار برند (کنعانی، ۱۳۷۸).

با مراجعه به تحلیل یافته‌های پژوهش مشاهده می‌شود که یکی دیگر از تأثیرات مثبت آموزش به شیوه کارگاهی ایجاد فرصت‌های برابر یادگیری برای شرکت‌کنندگان است ( $x^2 = 26/46$ )؛ رعایت اصل حضور یک استاد راهنما به ازای هر گروه ۵ یا ۶ نفره در محیط کارگاه، ایجاد فرصت مناسب برای اظهار نظر و بحث گروهی توسط شرکت‌کنندگان و همچنین، ایجاد شرایط مناسب به منظور هر چه بیشتر فعال کردن اعضای هیئت علمی در زمینه یادگیری مطالب از جمله موارد ایجاد فرصت‌های برابر یادگیری برای شرکت‌کنندگان است. نظر به اینکه حدود ۳۹ درصد از افراد بر تأثیر زیاد و خیلی زیاد این امر در کارگاهها تأکید داشته و حدود ۴۲ درصد از آنان گزینه متوسط را انتخاب کرده‌اند، مسلماً رعایت استانداردهای تعیین شده، چه از نظر شیوه کار کارگاهی و چه محیط و امکانات فیزیکی، می‌تواند تا حد بسیار زیادی پاسخگویی نیازها باشد و بستر مناسبی را به منظور ایجاد فرصت‌های برابر یادگیری برای تمام شرکت‌کنندگان فراهم سازد.

در کارگاه‌های آموزشی برگزار شده اصل ارائه مطالب هر مبحث تا حد تسلط و تخصیص زمان مناسب (حداکثر یک ساعت برای نقد و بررسی مباحث در پایان جلسه کارگاه) مورد توجه قرار گرفته ( $x^2 = 36/29$ ) و در واقع، تأییدی بر به‌کارگیری موقعیت مشارکتی<sup>۴</sup> (کنعانی، ۱۳۷۸) است. بنابراین، استفاده از روش‌های مشارکتی از جمله روش الحاقی «جیگ‌سا» [۱] که طی آن فراگیران ملزم می‌شوند تا با هم کار کنند، به یکدیگر آموزش دهند و برای رسیدن به اهدافشان به هم متکی باشند، برای محیط‌های آموزش کارگاهی مناسب است و می‌تواند نتایج مثبتی در پی داشته باشد. یکی دیگر از نتایج این پژوهش تأیید این موضوع است که اصول برگزاری کارگاه‌های آموزشی برگزار شده در دانشگاه‌های نمونه متناسب با معیارهای تعیین شده در زمینه برگزاری کارگاه‌های آموزشی است. تحلیل آماری انجام شده

( $x^2 = 27/3$ ) نشان می‌دهد که در خصوص رعایت اصل هماهنگی بین شرکت‌کنندگان در کارگاه در زمینه رشته تحصیلی، سطح علمی و تخصص شغلی در مقایسه با سایر سؤالات، بیشتر افراد با گزینه‌های کم و خیلی کم موافق هستند و در مقابل، در ارتباط با اصل برگزاری کارگاه‌های آموزشی در فضای مناسب شامل سالن اجتماعات با امکانات کمک‌آموزشی، اتاق کارگروهی و سایر خدمات پشتیبانی و تدارکات، اکثر آزمودنی‌ها گزینه‌های زیاد و خیلی زیاد را انتخاب کرده‌اند. این یافته‌ها نشان دهنده آن است که هر چند به طور کلی اصول برگزاری کارگاه‌ها متناسب با معیارهای استاندارد استخراج شده در زمینه برگزاری کارگاه‌های آموزشی است، لیکن بعضی از موارد خاص در این زمینه باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد.

متغیر دیگر، ارتقای مهارت‌های تدریس و تدریس مؤثر در آموزش عالی شامل افزایش آگاهی اعضای هیئت علمی در ارتباط با روش‌های جدید تدریس، بالا بردن توانایی مدرسان در زمینه تغییر در روش‌های تدریس و آموزش، افزایش توانایی در زمینه به‌کارگیری روش‌های تدریس فعال و همچنین، اداره مؤثر کلاس درس و نیز افزایش آگاهی در تهیه طرح درس در تدریس روزانه است. یافته‌های حاصل از تحلیل آماری ( $x^2 = 46/11$ ) در جدول ۴ نشان می‌دهد که کارگاه‌های برگزار شده در زمینه افزایش توانایی در به‌کارگیری روش‌های تدریس فعال (بحث گروهی، بازدید علمی، آموزش در مراکز

مختلف و ...) نسبت به سایر مؤلفه‌های بیان شده تأثیر کمتری داشته‌اند و بیشترین تأثیر این دوره‌ها در زمینه افزایش آگاهی در مورد روشهای جدید تدریس است.

نتایج حاصل از ۸ فرضیه فرعی یاد شده بیانگر آن است که به طور کلی، برگزاری دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و کارگاه‌های آموزشی در زمینه افزایش تخصص و توان علمی- تجربی اعضای هیئت علمی مؤثر است.

تحقیقات انجام شده توسط هک (Heck, ۲۰۰۰) و وناکات (Wonacott, ۲۰۰۳) در زمینه کارگاه‌های آموزشی برگزار شده در اتریش (N/A, ۱۹۹۶) نیز هر یک به نحوی لزوم برگزاری کارگاهها و دوره‌های آموزشی را تأیید کرده و نتایج مشابهی به دست آورده‌اند.

داده‌های به دست آمده در جدول ۵ نیز دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه ع.پ. و ش.ب. را نسبت به تأثیر کارگاه‌های آموزشی بر افزایش مهارتهای تحقیق و پژوهش، مهارتهای تدریس، آشنایی با فناوری اطلاعات و کار با کامپیوتر نشان می‌دهد؛ با توجه به میانگین رتبه‌های به دست آمده، تفاوت معنی‌داری بین دیدگاه اعضای هیئت علمی دو دانشگاه مشاهده نمی‌شود و هر دو دانشگاه راجع به تأثیر این کارگاهها در افزایش توان اعضای هیئت علمی نظر مشابهی دارند.

موضوع دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته، تأثیر متغیرهای تعدیل‌کننده بر فرضیات پژوهش است. در جدول ۶ نتایج حاصل از آزمونهای انجام شده در این زمینه نشان داده شده است.

جدول ۶- یافته‌های حاصل از بررسی تأثیر متغیرهای تعدیل کننده بر فرضیات پژوهش

ازمونی یومی - ویشی		ازمونی کراسکال و الیس		متغیرهای تعدیل کننده		فرضیه‌های پژوهش
میانگین رتبه حداکثر	میانگین رتبه حداقل	Sig	میانگین رتبه حداکثر	میانگین رتبه حداقل	Sig	از دیدگاه اعضای هیئت علمی، کارگاه‌های آموزشی تشکیل شده در دانشگاه ع.پ. و دانشگاه س.پ.:
-	-	-	-	-	-	۱- بر انگیزش شعاعی اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.
۳۹/۱۵	۲۸/۷۹	۰/۰۲۸	-	-	-	۲- بر استفاده از فناوری‌های آموزشی در کلاس درس توسط اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.
۲۹/۲۷	۴۰/۰۰	۰/۰۲۶	-	-	-	۳- بر انجام یافتن مهارت‌های تحقیق توسط اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.
-	-	-	-	-	-	۴- بر مشارکت دادن دانشجویان در مباحث و تصمیم‌گیری‌های کلاس توسط استادان تأثیر مثبت دارد.
-	-	-	۵۹ تا ۵۴ سال	۴۱ تا ۲۲ سال	۰/۰۲۱	سن
۱۹/۱۹	۳۶/۴۴	۰/۰۰۵	۴۳/۹۴	-	-	مدرک تحصیلی
-	-	-	مربی	دانشیار	۰/۰۲۸	رتبه دانشگاهی
-	-	-	۴۰/۲۰	۲۰/۹۴	-	-

ادامه جدول ۶

آزمون یومین - ویتنی			آزمون کراسکال والیس			متغیرهای تعدیل کننده تأثیرگذار	فرضیه‌های پژوهش
میانگین رتبه حداکثر	میانگین رتبه حداقل	Sig	میانگین رتبه حداکثر	میانگین رتبه حداقل	Sig		
-	-	-	-	-	-	-	از دیدگاه اعضای هیئت علمی کارگاه‌های آموزشی تشکیل شده در دانشگاه ع.پ. و دانشگاه س.پ.ب.
-	-	-	-	-	-	-	۵- بر ایجاد فرصت‌های برابر یادگیری اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.
-	-	-	-	-	-	-	۶- بر یادگیری مشارکتی و گروهی اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.
-	-	-	۵۴ تا ۵۹ سال ۵۵/۰۶	۳۶ تا ۴۱ سال ۲۳/۷۳	۰/۰۰۴	سن	۷- اصول برگزاری کارگاه‌های آموزشی تشکیل شده در دانشگاه‌های یاد شده متناسب با ملاک‌های برگزاری کارگاه‌های آموزشی است.
-	-	-	۳۰/۶۳	۴۳/۲۶	۰/۰۱۱	مدرك تحصیلی	
-	-	-	استاد ۴۶	استادیار ۴۹/۱۱	۰/۰۴۸	رتبه دانشگاهی	
-	-	-	سه دوره ۳۷/۷۵	یک دوره ۱۶/۹۲	۰/۰۰۶	تعداد دفعات شرکت در کارگاه فناوری‌های اطلاعات و کامپیوتر	۸- بر مهارت‌های تدریس اعضای شرکت‌کننده در کارگاه‌ها تأثیر مثبت دارد.



همان طور که مشاهده می‌شود، با در نظر گرفتن  $\alpha=5\%$  و سطح معنی‌داری به‌دست آمده برای هر یک از فرضیات، بر اساس متغیرهای سن، رشته تحصیلی (پزشکی و غیرپزشکی)، مدرک تحصیلی، رتبه دانشگاهی و تعداد دفعات شرکت در کارگاه‌های آموزشی با فناوری اطلاعات و کار با کامپیوتر بین دیدگاه اعضای هیئت علمی دو دانشگاه تفاوت معنی‌داری وجود دارد. در مبحث تفاوت دیدگاه بر اساس متغیر سن، یافته‌های به‌دست آمده نشان‌دهنده آن است که گروه سنی ۵۴ تا ۵۹ سال بیشتر از سایرین بر تأثیر مثبت این دوره‌ها تأکید دارند و این تأثیر در ارتباط با فرضیات مربوط به مشارکت دادن دانشجویان در مباحث و تصمیم‌گیری‌های کلاسی (فرضیه چهارم) و رعایت اصول برگزاری کارگاه متناسب با معیارهای استاندارد (فرضیه هفتم) بیشتر مشاهده می‌شود.

در ارتباط با متغیر رشته تحصیلی، گفتنی است که در این پژوهش آزمودنی‌ها بر اساس رشته تحصیلی به دو گروه کلی مجموعه علوم پزشکی و پیراپزشکی و مجموعه علوم غیر پزشکی تقسیم شد و یافته‌های حاصل در این زمینه نیز نشان‌دهنده آن است که تنها در ارتباط با تأثیر کارگاه‌های آموزشی بر به‌کارگیری تکنولوژی آموزشی (فرضیه دوم) بین دیدگاه اعضای هیئت علمی دو دانشگاه تفاوت معنی‌دار وجود دارد و اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی تأثیر کارگاه‌ها را بر افزایش استفاده از تکنولوژی آموزشی بیشتر می‌دانند. همچنین، از بین نمونه‌های مورد مطالعه، اعضای هیئت علمی با مدرک کارشناسی ارشد بیشتر از اعضای هیئت علمی که دارای مدرک بالاتر هستند کارگاه‌های آموزشی را مفید و مؤثر ارزیابی کرده‌اند و تفاوت دیدگاه آزمودنی‌ها در ارتباط با فرضیات دوم، چهارم و هفتم بیشتر از سایر فرضیات مشاهده می‌شود.

متغیر تعدیل‌کننده دیگری که در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، رتبه دانشگاهی اعضای هیئت علمی است. تفاوت دیدگاه نمونه‌های پژوهش بر اساس رتبه دانشگاهی آنان در فرضیه چهارم و هفتم پژوهش قابل مشاهده است.

تعداد دفعات شرکت در کارگاه‌های آموزشی با فناوری اطلاعات و کار با کامپیوتر نیز متغیر دیگری است که بر دیدگاه اعضای هیئت علمی تأثیر دارد. یافته‌های به دست آمده نشان می‌دهد که تعداد دفعات شرکت در این کارگاه تنها در مورد افزایش مهارت‌های تدریس مؤثر است و در مورد سایر فرضیات تفاوت معنی‌داری مشاهده نمی‌شود. شایان ذکر است افرادی که تنها

يك دوره كارگاه را پشت سر گذاشته‌اند، تأثیر اين دوره‌ها را كمتر مي‌دانند و فرادي كه در دوره‌هاي بيشتري شركت داشته‌اند، تأثیر اين دوره‌ها را بر افزايش مهارت تدريس بيشتتر مي‌دانند.

### نتيجه‌گيري و پيشنهادها

همان طور كه در مباحث پيشين مطرح شد، كارگاه‌هاي آموزشي مجموعه سازمان يافته‌اي است كه فرصت‌هايي را براي يادگيري از طريق تفكر، عمل و بحث و تبادل نظر فراهم مي‌سازد. يك ويژگي كارگاه‌هاي آموزشي اين است كه افراد مي‌توانند در زمينه سوالات مورد نظرشان و نيز دستيابي به اهداف خود از نظرها و تجربه‌هاي ديگران استفاده كنند. ويژگي ديگر اين است كه در برنامه هر كارگاه جلسات عمومي، بحث در گروه‌هاي كوچك و فعاليتهاي ديگر پيش‌بيني مي‌شود، اما اين فعاليتها معمولاً بر اساس برنامه‌اي منظم و دقيق صورت نمي‌گيرد، بلكه در ارتباط با ميزان پيشرفت كار اجرا مي‌شود. از اين رو، با توجه به مطالب ذكر شده و همچنين، پس از مطالعه منابع مرتبط و بررسي يافته‌هاي پژوهش مي‌توان موارد زير را به منظور برگزاري يك كارگاه نسبتاً موفق توصيه كرد:

۱. ابتدا لازم است هدف از برگزاري كارگاه [و همچنين، اهداف خاص آموزشي] تعيين شود.
۲. بودجه لازم متناسب با اهداف تعيين شده در نظر گرفته‌شود و در صورت كسري بودجه بتوان از شيوه‌هاي مختلف براي تأمين بودجه مورد نظر استفاده كرد.
۳. تسلط كامل مجري و مدير برگزاري كارگاه آموزشي بر كلييه امور ضروري است، بدین معني كه وي علاوه بر آمادگي در زمينه كارهاي سازمانی و مدیریتی، باید در زمینه مطالب و موضوعاتی که قرار است در كارگاه بيان شود نيز تسلط داشته باشد تا بتواند در صورت لزوم همكاري و هماهنگي لازم را به بهترين نحو صورت دهد.
۴. براي ايجاد تنوع و تشويق افراد به شركت در كارگاه آموزشي بهتر است محل برگزاري كارگاه در دوره‌هاي مختلف تغيير كند. براي اين كار مي‌توان از مؤسسات خدماتي بهره گرفت يا با دادن امتياز به صاحبان مكانها بدون تخصيص منابع مالي از آنجا استفاده كرد.

۵. لازم است شرکت‌کنندگان در کارگاه از قبل تعیین شوند و میزان مهارت آنها در موضوع مورد بحث ارزیابی شود.
۶. در مرحله ارائه مطالب حتی‌الامکان از بیش از یک مدرس برای آموزش و کار گروهی بهره گرفته و حتی‌الامکان از مراکز آموزشی مجهز به امکانات کمک آموزشی و خدمات رفاهی استفاده شود.
۷. زمان‌بندی کارگاه با کمک و نظر مدرسان و به طور دقیق صورت گیرد تا امر مهم ارزشیابی مورد بی‌توجهی قرار نگیرد و در پایان کارگاه، نتایج ارزیابی از جمله میزان تحقق اهداف کارگاه به اطلاع شرکت‌کنندگان برسد.
۸. درحین ارائه مطالب و کار گروهی، مجری کارگاه خود نیز فعال باشد و سعی کند به شیوه‌های گوناگون افراد غیرفعال را در برنامه‌های گروهی وارد و درگیر سازد.
۹. برای ارائه مطالب، از روش‌های آموزشی مختلف و مؤثر از جمله روش آموزشی «جیگسا» و حلقه‌های کیفی استفاده شود.
۱۰. نوآوری‌های شرکت‌کنندگان پس از شرکت در کارگاه شناسایی شود و مورد تشویق قرار گیرد.
۱۱. فهرست کاملی از کارگاه‌های آموزشی که امکان برگزاری آنها وجود دارد توسط دانشگاهها و مؤسسات پژوهشی تهیه شود و در اختیار اعضای هیئت علمی قرار گیرد و در مرحله بعد کارگاه‌های مورد نظر اعضای هیئت علمی با توجه به نیازهای آنان از فهرست مذکور انتخاب و برای برگزاری اولویت‌بندی شوند.
۱۲. به منظور همگونی بیشتر و پیشرفت سریع‌تر کارهای گروهی و در نتیجه یادگیری بهتر، اعضای شرکت‌کننده در کارگاه براساس رشته تحصیلی، تخصص و نیازهای آنان تعیین شوند. به عنوان مثال، در کارگاه روش تحقیق در علوم انسانی هر چند اصول روش تحقیق و پژوهش یکسان است، ولی در رشته‌هایی چون تاریخ، علوم تربیتی و زبان انگلیسی شیوه‌های پژوهش متفاوت است و حتی اگر در ارائه تئوری مشکلی وجود نداشته باشد، در کار عملی با مسائل و اختلاف نظرهایی مواجه می‌شویم که روند پیشرفت کارگاه را بسیار کند می‌سازد.

یادداشتها

[۱] ماهیت تکنیک جیگسا (Jigsaw) به این صورت است که فراگیران را ملزم می‌کند تا با هم کارکنند، به یکدیگر آموزش دهند و برای رسیدن به اهدافشان به هم متکی باشند. برای مثال، در یک کلاس ۳۰ نفره ۵ گروه ۶ نفره تشکیل می‌شود و هر نفر مسئولیت آموزش یک قسمت خاص را به سایر اعضای گروه برعهده دارد. از طرف دیگر، فراگیران که در گروه‌های مختلف بخش‌های مشترکی را برعهده دارند [یک فراگیر از هر گروه برای یک مبحث]، به منظور بحث و بررسی و تبادل نظر در خصوص مبحث مشترکی که باید به سایر اعضای خود آموزش دهند، یک گروه تخصصی به نام گروه هم‌تا تشکیل می‌دهند و در جلسات این گروه تخصصی فراگیران بر مبحث مربوط به خود تسلط می‌یابند و درخصوص چگونگی آموزش آن مبحث و سؤالاتی که ممکن است اعضای گروه از آنها بپرسند، به بحث و تبادل نظر می‌پردازند (کنعانی، ۱۳۷۸).

## منابع

### الف. فارسی

۱. آیات، اف. و آروا. مجیا (۱۳۶۹)؛ آموزش مداوم کارکنان بهداشتی و راهنمای اداره کارگاه آموزشی؛ ترجمه پرویز صالحی و عبدالمحمد طباطبایی، انتشارات مرکز بازآموزی و آموزش‌های آزاد انتشارات وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، ص. ۱۸.
۲. ابی‌زاده، فرهاد (۱۳۷۷)؛ بررسی منابع قدرت مورد استفاده مسئولان دانشکده‌های غیرپزشکی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از دیدگاه مسئولان اعضای هیئت علمی دانشکده‌ها؛ دانشگاه شهید بهشتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد.
۳. ترک‌زاده، جعفر (۱۳۷۷)؛ نیازسنجی مشاغل فنی گمرکات تجاری و مسافری تهران؛ تهران: دانشگاه شهید بهشتی، ص. ۹۴.
۴. تورس، ماریا روزا (۱۳۷۷)؛ «تربیت معلم به سوی الگویی تازه برای آموزش معلمان»؛ مقاله کارگاه‌های دموکراتیک، ترجمه فریبرز مجیدی، تهران: پژوهشکده تعلیم و تربیت، ص. ۱۹۳.
۵. فغانی، فریدون؛ روش‌های آموزش بهداشت؛ بی‌نا، بی‌تا.

۶. کنعانی، شهناز (۱۳۷۸)؛ مقایسه تأثیر روش تدریس مشارکتی با آموزش سنتی بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان دختر و پسر پایه اول متوسطه شهرستان رشت؛ تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، ص. ۳۱.
۷. میرمعینی، لیلا سادات (۱۳۸۱)؛ «بررسی میزان اثربخشی کارگاه‌های آموزشی در دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی و دانشگاه شهید بهشتی از دیدگاه اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در کارگاه‌ها»؛ تهران: دانشگاه شهید بهشتی، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، ص. ۵۶.
۸. میری، ویدا (۱۳۷۶)؛ نقش برگزاری کارگاه‌های آموزشی در ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها؛ مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، ص. ۵۲۳.
۹. وایلز، کیمبل (۱۳۷۷)؛ مدیریت و رهبری آموزشی؛ ترجمه محمدعلی طوسی، مرکز آموزش مدیریت دولتی، صص. ۱۹۸ - ۱۹۷.

#### ب. لاتین

۱. Brown, G. & M. Atkins (۱۹۸۸); **Effective Teaching in Higher Education**; Routledge, P. ۲۲۲.
۲. Downey, G. A. (۲۰۰۲); **Who Assesses the Assessors? Measuring Administrative Effectiveness in Higher Education**; NIA, Eric Code: ED۴۷۱۶۴۱.
۳. Heck, R.H. Johnsrud, Linda K., Rosser V. (۲۰۰۰); **Administrative Effectiveness in Higher Education: Improving Assessment Procedures: Research in Higher Education**; Vol. ۴۱, No.۶, pp. ۶۶۳-۶۸۴, Dec., Eric Code: EJ۶۱۶۶۴۶.
۴. Leach, F. (۱۹۹۷); **Linking Higher Education to Basic Education**; Workshop Report (Longkawi, Malaysia, March ۱۹۹۷); Common Wealth Secretarial, London (England); Eric. Abstract. UPDATE CODE: ۱۹۹۸۰۸ (RIE).

۵. Morrison, J. I.(۱۹۹۵); **Critical Trends and Events Affecting the Future of Texas Higher Education**; Country of Publication: U.S. North- Carolina (Eric. Abstract); UPDATE CODE: ۱۹۹۲۰۹ (CIJE).
۶. N/A (۱۹۹۶); Educational Research Workshop on the Effectiveness of Modern Language Learning and Teaching in Austria, March ۵-۸, N/A; ۱۹۹۶; Eric Code: ED۴۱۵۷۲۰.
۷. Reid, J. (۱۹۹۷); **Fostering Common Ground: The Strategic Relationship Between IEP and the MATESL Program in U.S** **Journal of Intensive Studies**; Vol. ۱۱, pp. ۱۹-۳۹” Spr-Fall ۱۹۹۷, (Eric. Abstract), UPDATE CODE: ۱۹۹۹۰۵ (CIJE).
۸. What is Workshop Way? Concept of Workshop; Available at: [www. google.com](http://www.google.com) copy right ۱۹۷۷.
۹. Wonacott, M. E.(۲۰۰۳); **Effectiveness of Short- Term Training for Self-sufficiency**; ERIC Digest; N/A ۲۰۰۳; Eric Code: ED۴۸۲۳۵۸.