



مقایسه دو رویکرد یادگیری الکترونیکی سریع و یادگیری الکترونیکی مرسوم در آموزش ضمن خدمت

دانشگاه علوم پزشکی تهران

دکتر سیده شهره علوی^{۱*} (Ph.D.)، دکتر عیسی ابراهیم‌زاده^۲ (Ph.D.)، داود کریم‌زادگان مقدم^۳ (Ph.D.)، دکتر محمد عطاران^۴ (Ph.D.)، دکتر رامین مهرداد^۵ (M.D.)، دکتر بنفشه گلستان^۶ (M.D.)

۱- دانشگاه علوم پزشکی تهران- معاونت توسعه مدیریت و برنامه‌ریزی منابع. ۲- دانشگاه پیام نور- دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی. ۳- دانشگاه پیام نور- دانشکده فنی و مهندسی. ۴- دانشگاه تربیت معلم - گروه بنیادهای آموزش و پرورش. ۵- دانشگاه علوم پزشکی تهران- گروه طب کار. ۶- دانشگاه علوم پزشکی تهران- دانشکده بهداشت.

تاریخ دریافت: ، تاریخ پذیرش:

چکیده

مقدمه: یادگیری الکترونیکی سریع، رویکردی جدید برای تولید محتوای الکترونیکی است که با تغییر در فرآیند و ابزارهای مورد استفاده، زمان و هزینه‌ی تولید محتوا را کاهش می‌دهد. از آنجایی که تاکنون مطالعات معدودی به مقایسه این رویکرد و رویکرد یادگیری الکترونیکی مرسوم پرداخته است، مطالعه حاضر در سال ۱۳۸۷ با هدف مقایسه میزان یادگیری، رضایت کارکنان تحت آموزش و زمان صرف‌شده برای تولید دوره آموزشی با این دو رویکرد در دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شد.

مواد و روش‌ها: در این مطالعه مداخله‌ای ۱۰۰ نفر از کارکنان به‌روش تصادفی بلوکی در دو گروه ۵۰ نفری تحت آموزش با دوره آموزشی مبتنی بر دو رویکرد، بررسی شدند. محتوای یادگیری الکترونیکی مرسوم توسط طراحی آموزشی آشناری و نرم‌افزار Macromedia flash و محتوای یادگیری الکترونیکی سریع، با پردازش موازی سه مرحله تحلیل، طراحی و تدوین و نرم‌افزار Adobe Presenter تولید شد. داده‌ها توسط پیش‌آزمون، پس‌آزمون، آزمون پایان دوره، پرسش‌نامه‌های خودارزیابی میزان یادگیری و رضایت‌سنجی کارکنان جمع‌آوری شدند.

نتایج: مقایسه نمره پیش‌آزمون، پس‌آزمون، آزمون پایانی و خودارزیابی کارکنان از میزان یادگیریشان در دو گروه تفاوت معناداری نداشت. رضایت از محتوای آموزشی، شیوه آموزش، برنامه آموزش الکترونیکی و رضایت کلی در دو گروه تفاوت معناداری نداشت. زمان تدوین محتوا در رویکرد یادگیری الکترونیکی مرسوم، ۱۴۱ روز کاری و در رویکرد سریع ۲۴ روز کاری بود.

نتیجه‌گیری: نظر به عدم تفاوت دو رویکرد مذکور در میزان یادگیری و رضایتمندی کارکنان و کاهش قابل توجه زمان تدوین دوره، در رویکرد یادگیری الکترونیکی سریع، استفاده از آن برای آموزش الکترونیکی کارکنان دانشگاه‌ها، پیشنهاد می‌شود.

واژه‌های کلیدی: یادگیری الکترونیکی سریع، یادگیری الکترونیکی مرسوم، رضایت، کارکنان.

Original Article

Knowledge & Health 2009;4(1):

The Comparison of Rapid E-Learning Approach and Traditional E-Learning in Staff In-Service Training in Tehran University of Medical Sciences

Seyd-Shohre Alavi^{1*}, Esa ebrahim-Zade², Davoud Karimzadegan-Moghaddam³, Mohammad Attaran⁴, Ramin Mehrdad⁵, Banafsheh Golestan⁶

1. Vice-presidency of Management Development and Planning Resources, Tehran University of Medical Sciences 2. Faculty of Psychology and Educational Sciences, Payam-e-Noor University 3. Faculty of Engineering, Payam-e-Noor University 4. Dept. of Education Foundation, University for Teacher Education 5. Dept. of Work Medicine, Tehran University of Medical Sciences 6. Health Dept. Tehran University of Medical Sciences

Abstract:

Introduction: Rapid e-learning is a new approach to developing e-content which, through changing the applied processes and tools, reduces the time and cost of producing the content. As there are few studies that compare rapid e-learning with traditional e-learning, this study was carried out in Tehran University of Medical Science in 1387 in order to compare learning rate, trainees' satisfaction and the time consumed to develop training courses in these two approaches.

Methods: In this interventional study, 100 employees were assessed in two 50- staff groups by blocking randomization, one group learned through traditional e-learning and the other by rapid e-learning. The traditional e-learning content development was based on waterfall instructional design by Macromedia flash software. The rapid e-learning content development was based on parallel process of three stages of analysis, design and development by Adobe Presenter software. The data were collected by pre test, post test, final examination; self-report questionnaire of learning and questionnaire of trainees' satisfaction.

Results: There was no significant difference between pre test, post test, final examination scores and self report of learning of the two groups nor was there significant difference between satisfaction of content, delivery method, e-learning program and overall satisfaction in the two groups. The consumed time for developing the course in traditional and rapid e-learning approaches was 141 working days and 24 working days, respectively.

Conclusion: The staff learning and satisfaction were not different in these two e-learning approaches but the time needed for content development in rapid e-learning approach was much less, compared to the other approach. Therefore, it is recommended that rapid e-learning be used in electronic staff in-service training in universities.

Keywords: Rapid e-learning, Traditional e-learning, satisfaction, Employee.

Received:

Accepted:

*Corresponding author: S.SH. Alavi, Email: alavi@tums.ac.ir