

آموزش مداوم

مجله دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان

دوره ۲۰، اردیبهشت ۱۴۰۰، ۲۳۴-۲۲۷

پرسش در گروه‌های کوچک آموزشی

محسن رضائیان^۱

دریافت مقاله: ۹۹/۰۸/۲۰ ارسال مقاله به نویسنده جهت اصلاح: ۹۹/۱۰/۲۹ دریافت اصلاحیه از نویسنده: ۹۹/۱۱/۰۵ پذیرش مقاله: ۹۹/۱۱/۱۱

چکیده

گروه‌های کوچکی که برای یادگیری تشکیل می‌گردند، به طور متوسط دارای ده نفر عضو می‌باشند. اگر جلسات این گروه‌ها در مکان مناسبی برگزار گردیده و همه اعضا نقش‌های خود را به خوبی ایفاء نمایند، گروه به اهداف خارق العاده آموزشی خود دست خواهد یافت. یکی از مهم‌ترین مواردی که کمک می‌نماید تا تمامی اعضا گروه نقش خود را به درستی ایفاء نمایند، پرسش سؤالات اساسی و مرتبط می‌باشد. بنابراین، هدف از نگارش مقاله حاضر، تشریح جوانب مختلف طرح سؤال در آموزش گروه‌های کوچک می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: گروه کوچک، یاددهی - یادگیری، پرسش

مقدمه

به نظر می‌رسد یکی از مهم‌ترین مواردی که کمک می‌نماید تا تمامی اعضا گروه نقش خود را به درستی ایفاء نمایند، پرسش سؤالات اساسی و مرتبط می‌باشد [۷-۱۳]. اگر چه پرسش چنین سؤالاتی از طرف هماهنگ کننده گروه آغاز و ادامه می‌یابد، با این وجود، تک تک اعضا گروه نیز می‌توانند با چنین پرسش‌هایی، جریان خلاق آموزشی را تقویت نمایند. بنابراین، آنچه در این مقاله می‌آید، تشریح جوانب مختلف طرح سؤال در آموزش گروه‌های کوچک می‌باشد.

همان‌طور که در مقالات گذشته به آن اشاره گردید، گروه‌های کوچکی که برای یادگیری تشکیل می‌گردند، به طور متوسط دارای ده نفر عضو می‌باشند. اگر جلسات این گروه‌ها در مکان مناسبی برگزار گردیده و همه اعضا و به ویژه هماهنگ کننده گروه، نقش‌های خود را به خوبی ایفاء نمایند، گروه به اهداف خارق العاده آموزشی خود دست خواهد یافت [۱-۶].

۱- استاد گروه آموزشی اپیدمیولوژی و آمار زیستی، دانشکده پزشکی، مرکز تحقیقات محیط کار، دانشگاه علوم پزشکی رفسنجان، رفسنجان، ایران

تلفن: ۰۳۴-۳۱۳۱۵۱۲۳، دورنگار: ۰۳۴-۳۱۳۱۵۱۲۳، پست الکترونیکی: moeygmr2@yahoo.co.uk

از همین رو، در ابتدا به انواع سؤالاتی خواهیم پرداخت که می‌توان آن‌ها را در یک گروه آموزشی کوچک مطرح نمود. سپس به تفاوت سؤالاتی اشاره خواهیم کرد که برای شروع و یا در ادامه یک جلسه آموزشی مورد استفاد قرار می‌گیرند. در مرحله بعد، به انواع روش‌های طرح سؤال اشاره نموده و نگاهی به قانون ۵ یا ۱۰ ثانیه خواهیم انداخت و در انتها نیز به پیامدهای ناخواسته‌ای که به هنگام طرح یک سؤال ممکن است پیش آید، اشاره نموده و راه‌های مقابله با آن‌ها را شرح خواهیم داد.

انواع سؤالات

پرسش یک سؤال آن چنان ضروری است که سقراط در ۲۵۰۰ سال پیش معتقد بود زندگی که در آن پرسشی مطرح نگردد، ارزش زیستن ندارد. برای موفقیت در یک گروه کوچک آموزشی نیز، پرسش سؤالات به موقع می‌تواند حیاتی جدید، به فعالیت‌های آموزشی گروه بخشیده و خون تازه‌ای را در رگ‌های اعضاء آن جاری نماید. به عبارت دیگر، سؤال کننده این توانایی را دارد که فعالیت‌های آموزشی گروه را جهت بخشیده و تسهیل کننده مباحثات و ارتقاء دهنده تعاملات بین اعضاء گروه باشد. می‌توان سؤالات را بر اساس نوع اطلاعاتی که بازیابی می‌نمایند، محرک یادگیری عمیق‌تر گردیده و یا منجر به افزایش تفکر انتقادی می‌گردند، به انواع مختلف و به شرح زیر تقسیم نمود [۱۴]:

سؤالات مربوط به شواهد: این نکته را از کجا می‌دانی؟

چه شواهدی وجود دارد که از این نکته حمایت نماید؟

سؤالات مربوط به شفاف سازی: می‌توانی نظر خودت را به شکل دیگری بازگو نمایی؟ می‌توانی یک مثال ارائه کنی؟ می‌توانی این واژه را شرح دهی؟

سؤالات مربوط به ارائه توضیحات بیشتر: چه کسانی مسؤل موقعیت فعلی هستند؟ ما این نکته را از کجا خواهیم دانست؟ از کجا معلوم است که این نکته باعث پیدایش مشکل فعلی شده باشد؟

سؤالات مربوط به ارتباط و گسترش ایده‌ها: آیا یک ارتباط منطقی بین آنچه که الان گفتی با آنچه که قبلاً گفته بودی، وجود دارد؟ ما این نکته را از کجا خواهیم دانست؟ چگونه این ایده می‌تواند دانشی را که قبلاً ما در همین جلسه آموخته بودیم، حمایت کرده و یا به چالش بکشاند؟

سؤالات مربوط به تدوین فرضیه: چه روی خواهد داد اگر...؟ فواید احتمالی این نکته چیست؟

سؤالات مربوط به رابطه مواجهه با پیامد: این نکته چگونه به مدیریت مساله کمک می‌کند؟ تحت چه شرایطی داروی مورد نظر برای بیماری مناسب و تحت چه شرایطی نامناسب خواهد بود؟

سؤالات مربوط به خلاصه سازی و جمع بندی: تا کنون چه نکته‌ای نامشخص و غیر قابل حل باقی مانده است؟ چه نکات دیگری است که باید آن‌ها را بدانیم؟ چه موارد دیگری است که باید آن‌ها را انجام بدهیم تا برای کنترل همه‌گیری مهیا شویم؟

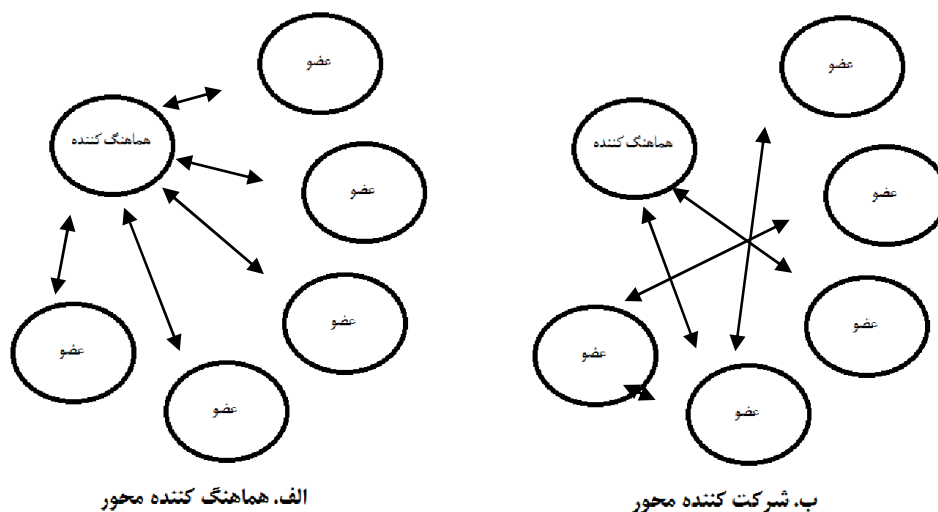
تفاوت بین سؤالات مربوط به شروع جلسه با سؤالات در

طول جلسه

پیچیده تر با دامنه وسیع‌تری از پاسخ‌ها در طول جلسه، می‌تواند باعث ارتقاء تفکر انتقادی و یادگیری عمیق تر اعضا گردد [۱۵]. به علاوه، طرح چنین پرسش‌هایی هم‌چنین می‌تواند تعامل چندجانبه شرکت کنندگان، آن‌طور که در بخش بعد توضیح داده خواهد شد، را به دنبال داشته باشد.

انواع روش‌های طرح سؤال

همان‌طور که در قسمت‌های قبل به آن اشاره گردید، انواع گوناگونی از سؤالات وجود دارند که با استفاد از آن‌ها و در موقعیت‌های مختلف می‌توان جریان یادگیری را تسهیل نمود و مشارکت فعال اعضا را رقم زد. اکنون لازم است که به دو نوع روش طرح سؤال اشاره نمائیم که در تصویر زیر نمایش داده شده است [۱۴].



شکل ۱- انواع روش‌های طرح سؤال. الف. همانگ کننده محور، ب. شرکت کننده محور

شروع مناسب در یک گروه کوچک آموزشی با استفاده از فعالیت‌های یخ شکنی (Ice-breaker activities) نظیر پرسش سؤال از تک تک افراد، سیاست مناسبی است که می‌تواند به مشارکت فعال همه اعضا منجر گردد. توصیه شده است که باید تفاوتی مابین این سؤال آغازین با سایر سؤالاتی که در طول جلسه پرسیده می‌شوند، وجود داشته باشد.

بر این اساس، سؤالی که در ابتدای جلسه پرسیده می‌شود باید ترجیحاً ساده‌تر و با دامنه محدودتری از پاسخ‌ها همراه باشد. این در حالی است که سؤالاتی که در طول جلسه پرسیده می‌شوند می‌توانند پیچیده‌تر بوده و با دامنه وسیع‌تری از پاسخ‌ها همراه باشند. طرح یک سؤال ساده با دامنه محدودی از پاسخ‌ها در ابتدای جلسه می‌تواند باعث تلطیف فضای سرد آغاز جلسه گردد. در حالی که طرح سؤالات

همان‌طور که تصویر یک نشان می‌دهد، در روش هماهنگ کننده محور، هماهنگ کننده در موقعیت دشواری قرار دارد. چرا که وی با تک تک شرکت کنندگان به شکل مجزایی ارتباط برقرار نموده و در یک تعامل دو طرفه، به انجام فعالیت خطیر پرسش و پاسخ می‌پردازد. این در حالی است که در روش دوم، هماهنگ کننده سعی می‌نماید که پرسش و پاسخ از یک جریان و تعامل دو طرفه، به یک جریان و تعامل چندجانبه تبدیل شود. این بهترین حالتی است که منجر به مشارکت فعال و خودجوش اعضای گروه می‌گردد [۱۴].

از همین رو، هماهنگ کننده باید از یک طرف با پرسش سؤالات اساسی و مرتبط، یادگیری عمیق و تفکر انتقادی را در اعضای گروه خود پرورش دهد. وی هم‌چنین باید از طرف دیگر، جلسه آموزشی را به شیوه ای مدیریت نماید که تک تک اعضای، سؤالات خود را نیز مطرح نموده و به جای ایجاد یک تعامل دو جانبه با او، با دیگر اعضای نیز تعاملات چندجانبه ایجاد نمایند.

قانون پنج یا ده ثانیه

هماهنگ کننده گروه باید به این موضوع کاملاً واقف باشد که اعضای گروه برای ارائه پاسخ به یک سؤال، نیازمند انجام فرآیندهای ذهنی (Mental processing) زمان بری می‌باشند. از همین رو، در برخی منابع به قانون پنج ثانیه (Five-second role) [۱۶] و در برخی از منابع دیگر، به قانون ده ثانیه (Ten-second role) [۱۷] اشاره شده است. مفهوم این دو قانون بسیار ساده است. در صورت پرسش یک سؤال، بین پنج تا ده ثانیه صبر کنید. این فرصتی است که شما به شرکت کنندگان

می‌دهید تا فرآیندهای ذهنی خود را انجام داده و آماده ارائه پاسخ گردند. اگر چه در عمل ممکن است که گذشت این ثانیه‌ها نسبتاً طولانی به نظر برسند، با این وجود، گذشت این ثانیه‌ها فرصت مغتنمی برای اعضای ایجاد خواهد کرد تا بتوانند در مباحثات مشارکت فعال داشته باشند.

با این وجود، اگر پس از صرف این زمان، هیچ پاسخی ارائه نشد و یا پاسخ اشتباهی ارائه شد، چه باید کرد؟ در موقعیت اول که هیچ پاسخی ارائه نمی‌گردد، توصیه شده است که پرسش‌گر سؤال خود را به شکل یا قالب دیگری مطرح نماید. وی هم‌چنین می‌تواند یک درجه از دشواری سؤال خود کم کرده و سؤال ساده‌تری را مطرح نماید. اما در موقعیت دوم که دریافت پاسخ اشتباه می‌باشد، توصیه شده است که پرسش‌گر به شکلی کاملاً عاقلانه، مثبت و فارغ از هرگونه کلام یا رفتار ناخوشایند، با موضوع برخورد نماید [۱۷-۱۶].

برای مثال، وی می‌تواند بگوید که پاسخ شما زمانی صحیح است که شرایط دیگری حکم‌فرما باشد. برای روش شدن موضوع فرض نمائید که شما سؤالی را در باره شیوه تغذیه یک کودک شش ماهه مطرح می‌نمائید، در حالی که پاسخ ارائه شده مربوط به یک کودک یک‌ساله است. آنوقت می‌توانید بگویید که پاسخ شما زمانی صحیح است که ما در مورد یک کودک یک‌ساله صحبت کنیم، ولی اکنون منظورمان یک کودک شش ماهه است.

پیامدهای ناخواسته به هنگام طرح یک سؤال و شیوه برخورد با آنها

نیز می‌تواند در برخورد با چنین حالتی مفید باشد و اگر اتخاذ سیاست‌های فوق باعث حل مشکل نگردد، آن وقت ممکن است که هماهنگ کننده گروه، به طور خصوصی با چنین فردی صحبت نماید [۱۵].

نتیجه‌گیری

یکی از مهم‌ترین مواردی که کمک می‌نماید تا تمامی اعضاء یک گروه کوچک آموزشی نقش خود را به درستی ایفاء نمایند، پرسش سؤالات اساسی و مرتبط می‌باشد. از همین رو، در مقاله حاضر به انواع سؤالاتی پرداختیم که می‌توان آن‌ها را در یک گروه آموزشی کوچک مطرح نمود. سپس به تفاوت سؤالاتی اشاره کردیم که برای شروع و یا در ادامه یک جلسه آموزشی مورد استفاد قرار می‌گیرند. انواع روش‌های طرح سؤال را مورد اشاره قرار داده و نگاهی به قانون ۵ یا ۱۰ ثانیه انداختیم و در انتها نیز به پیامدهای ناخواسته‌ای که به هنگام طرح یک سؤال ممکن است پیش آید، اشاره نموده و راه‌های مقابله با آن‌ها را شرح دادیم.

هماهنگ کننده باید با پیامدهای ناخواسته‌ای که به هنگام طرح یک سؤال ممکن است در یک گروه کوچک آموزشی رخ داده و همچنین با شیوه‌های مقابله با آن‌ها نیز آشنا باشد. به غیر از عدم ارائه پاسخ در مهلت مقرر و یا ارائه پاسخ اشتباه که در سطور پیشین به آن‌ها اشاره گردید و راه‌های مقابله با آن‌ها نیز توضیح داده شد، موارد دیگری هم ممکن است که پیش بیاید.

برای نمونه، فرض کنید که یک سؤال در گروهی مطرح شده است که در آن یک فرد سلطه‌گر (Dominant member) group و یا پرحرف (Talkative member) وجود دارد. در چنین حالتی، این امکان وجود دارد که وی سعی نماید که به تنهایی و با پرگویی، پاسخ خود را ارائه کرده و مانع از مشارکت فعال سایر اعضاء گروه گردد. برای مقابله، هماهنگ کننده می‌تواند به محض آن‌که فرد سلطه‌گر در جریان مباحثات گروهی خلل ایجاد نمود، با احترام حرف وی را قطع کرده و نظر سایر افراد گروه را پیرامون سؤال مطرح شده، جویا گردد. وی هم‌چنین، ممکن است این فرد را به مسئولیت منشی‌گری گروه برگزیند تا گذر زمان را به اعضاء گروه یادآوری نماید. تقسیم اعضاء گروه به زیر گروه‌های کوچک‌تر (Buzz groups)

References

- [1] Rezaeian M. Teaching and Learning in Small Groups. *JRUMS* 2019; 18 (2) :105-6.
- [2] Rezaeian M. The Role of Facilitator in Teaching and Learning Within Small Groups: A Continuing Education Article. *JRUMS* 2019; 18 (2) :201-6.
- [3] Rezaeian M. The Most Important Teaching Methods in Small Groups. *JRUMS* 2019; 18 (4) :401-6.
- [4] Rezaeian M. How to preserve the function of a small teaching group in the sensitive situations. *Daru Va Darman* 2012; 97 :52.
- [5] Rezaeian M. The Environment and Seating Arrangement of a Small Teaching Group. *JRUMS* 2020; 19 (3) :315-22.
- [6] Rezaeian M. A review on different roles of the participants in a small teaching group. *JRUMS* In press.
- [7] Lemoine ER, Rana J, Burgin S. Teaching & Learning Tips 7: small-group discussion. *Int J Dermatol* 2018; 57(5): 583-6.
- [8] Rezaeian, M. Small group teaching in medical and health Education: A perspective of developing world. *Middle East J Business* 2012; 7(1): 11-14.
- [9] Kitchen M. Facilitating small groups: how to encourage student learning. *Clin Teach* 2012; 9(1): 3-8.
- [10] Jaques D. Teaching small groups. *BMJ* 2003; 326(7387): 492-4.
- [11] Exley K, Dennik R. Small group teaching – tutorials, seminars and beyond. 2004. Routledge Falmer. ISBN 0415 307171.
- [12] Knox R. Facilitating a small group teaching session. *InnovAit* 2011; 4(6): 360-7.
- [13] Jones RW. Learning and teaching in small groups: characteristics, benefits, problems and approaches. *Anaesth Intensive Care* 2007; 35 (4): 587-92.

- [14] McKimm J, Morris C. Small group teaching. *Br J Hosp Med (Lond)* 2009; 70(11): 654-7.
- [15] Lynne Allery. Use small groups to invigorate your teaching, *Education for Primary Care*, 2012; 23:6, 446-50.
- [16] Bell C, Paterson J, Warman S. Tips for small group teaching. *In Practice* 2014; 36: 307-309.
- [17] Cantillon, P., Hutchinson, L. and Wood, D. (eds) *ABC of learning and teaching in medicine*. 2003. BMJ Publishing Group ISBN 07279 16785..

Questioning in Small Teaching Groups

M. Rezaeian¹

Received:10/10/20 **Sent for Revision:** 09/01/21 **Received Revised Manuscript:**24/01/21 **Accepted:** 30/01/21

Small groups which are formed for learning purposes on average have 10 participants. If the environment of conducting such sessions is suitable and all members of the group perform their legitimate roles the groups reach to their extraordinary educational outcomes. One of the most important ways which helps members of the group to perform their legitimate roles is asking essential and relevant questions. Therefore, the aim of the present article is to explain the diverse aspects of questioning in small teaching groups.

Key words: Small group, Teaching-learning, Question

How to cite this article: Rezaeian M. Questioning in Small Teaching Groups. *J Rafsanjan Univ Med Sci* 2021; 20 (2): 227-34..

[Farsi]

*1- Prof., Dept. of Epidemiology and Biostatistics, Occupational Environmental Research Center, School of Medicine, Rafsanjan University of Medical Sciences, Rafsanjan, Iran, ORCID: 0000-0003-3070-0166
(Corresponding Author) Tel: (034) 31315123, Fax: (034) 31315123, E-mail: moeygmr2@yahoo.co.uk*