






Identifying and Validating the Main Components of Professional Development Courses for Faculty Members of Farhangian University with a Reverse Learning Approach: Meta-Composition and Interview

Mohammad Reza Ehteshami¹ , Zeinab Golzari^{2*} , Leila Fathi Vernosfadrani³ 

1. PhD Student, Department of Higher Education Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Psychology, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
3. Assistant Professor, Department of Psychology, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** z_golzari@azad.ac.ir

Research Paper

Abstract

Receive: 2021/07/01
Accept: 2021/10/25
Published: 2023/01/23

Keywords:

Professional Development, Reverse Learning, Faculty Members, Meta-Composition, Interview

Article Cite:

Ehteshami M R, Golzari Z, Fathi Vernosfadrani L. (2021). Identifying and Validating the Main Components of Professional Development Courses for Faculty Members of Farhangian University with a Reverse Learning Approach: Meta-Composition and Interview, Iranian Association of Sociology of Education. 8(2): 13-26.

Purpose: The present study was conducted to design a model of professional development courses for faculty members of Farhangian University with a reverse learning approach.

Methodology: This study was meta-combined in terms of applied purpose and method used. The prototype consists of 3152 studies obtained from scientific databases from 2000 to 2020. After screening in terms of title, abstract, content, research methodology, 60 studies were selected and analyzed. The hyper-combination results led to the identification of 9 main components and 58 sub-components. In the next stage, in order to enrich the research data, an interview was conducted with experts (faculty members of Farhangian University and familiar with professional development courses) in which 12 main components and 50 sub-components were identified. At this stage, data analysis was performed by theme analysis method. Then, the data of both phases were combined with each other, which finally obtained 15 main components and 55 sub-components. In the next step, a questionnaire was extracted from the identified components and provided to the experts to rank the components.

Findings: The components of institutional factors, support and support, pedagogy, evaluation and quality assurance, learning templates were the most important for experts in courses of professional development with reverse learning approach.

Conclusion: Finally, the lavage coefficient was used to validate the components and finally 10 main components and 38 sub-components were approved.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>




Creative Commons: CC BY 4.0



انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران

شناسایی و اعتبارسنجی مولفه‌های اصلی دوره‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد

یادگیری معکوس: فراترکیب و مصاحبه

محمد رضا احتشامی^۱، زینب گلزاری^{۲*}، لیلا فتحی ورنوسفادرائی^۳ 

۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. استادیار، گروه روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳. استادیار، گروه روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: z_golzari@azad.ac.ir

چکیده	مقاله تحقیقاتی
<p>هدف: پژوهش حاضر، به جهت طراحی الگوی دوره‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد یادگیری معکوس انجام شد.</p> <p>روش‌شناسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی و روش مورد استفاده فراترکیب بود. نمونه اولیه‌ای مشتمل بر ۳۱۵۲ پژوهش که از پایگاه‌های علمی از سالهای ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۰ به دست آمد که پس از غربالگری از نظر عنوان، چکیده، محتوا، روش‌شناسی پژوهش‌ها، ۶۰ مطالعه انتخاب و مورد تحلیل قرار گرفت. نتایج فراترکیب منجر به شناسایی ۹ مولفه اصلی و ۵۸ مولفه فرعی شد. در مرحله بعد به جهت غنای داده‌های پژوهش، مصاحبه‌ای با خبرگان (اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان و آشنا به دوره‌های توسعه حرفه‌ای) انجام شد که ۱۲ مولفه اصلی و ۵۰ مولفه فرعی مورد شناسایی قرار گرفت. در این مرحله تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش تحلیل تم انجام گردید. سپس داده‌های هر دومرحله با یکدیگر ترکیب شدند که در نهایت ۱۵ مولفه اصلی و ۵۵ مولفه فرعی به دست آمد. در مرحله بعد از مولفه‌های شناسایی شده پرسشنامه‌ای استخراج و جهت رتبه‌بندی مولفه‌ها در اختیار خبرگان قرار گرفت.</p> <p>یافته‌ها: مولفه‌های عوامل نهادی، حمایت و پشتیبانی، یادگویی، ارزیابی و تضمین کیفیت، قالب‌های یادگیری از نظر خبرگان بیشترین اهمیت را در دوره‌های توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس داشتند.</p> <p>بحث و نتیجه‌گیری: در نهایت به جهت اعتبارسنجی مولفه‌ها از ضریب لاوشه استفاده شد و در نهایت ۱۰ مولفه اصلی و ۳۸ مولفه فرعی مورد تایید قرار گرفت.</p>	<p>دریافت: ۱۴۰۰/۰۴/۱۰</p> <p>پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۰۳</p> <p>انتشار: ۱۴۰۱/۰۱/۰۳</p> <p>واژگان کلیدی: توسعه حرفه‌ای، یادگیری معکوس، اعضای هیات علمی، فراترکیب، مصاحبه.</p> <p>استناد مقاله: احتشامی م ر، گلزاری ز، فتحی ورنوسفادرائی ل. (۱۴۰۰). شناسایی و اعتبارسنجی مولفه‌های اصلی دوره‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان با رویکرد یادگیری معکوس: فراترکیب و مصاحبه، انجمن جامعه‌شناسی آموزش و پرورش ایران. ۲۶-۱۳: (۲)۸.</p>



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

بدون تردید، عصر حاضر تلفیقی از ارتباطات و اطلاعات است؛ عصری که در آن انسان بیش از زمان‌های گذشته به اطلاعات و برقراری ارتباط برای کسب این اطلاعات نیاز دارد. فناوری اطلاعات و ارتباطات در طی زمان کوتاهی توانسته زندگی انسان را به نحو چشمگیری دگرگون سازد (Battou, Baz & Mammass, 2016). در این شرایط نیروی انسانی کارآمد، ارزشمندترین منبع هر سازمانی به حساب می‌آید و به همین دلیل امروزه قسمت اعظم سرمایه‌گذاری‌ها، معطوف به نیروی انسانی گردیده است. آموزش مهم‌ترین ابزاری است که مورد استفاده قرار می‌گیرد و با هدف ارتقای کیفی سطح مهارت، دانش و نگرش، موجب توانمندی افراد در ایفای وظایف خود و کامیابی سازمان می‌گردد. امروزه شرط بقای هر سازمانی و داشتن میزان بیشتری از سهم بازار، وابسته به سرعت، راحتی و سادگی چرخش اطلاعات در سازمان است (Tari, Shams, Rezaeizadeh, 2017). چالش اساسی در دنیای امروز برای حذف نشدن از دور رقابتهای جهانی، درگیر شدن در فرایند مستمر و مداوم تغییر است تا بتوان در برابر مشکلات ایستادگی و از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر به منظور رفع کاستیها و کمبودها استفاده کرد. بدین جهت برای پیشرفت هر جامعه‌ای، به ویژه جوامع در حال توسعه، توجه به منابع انسانی نهادهای آموزشی امری ضروری است، نهادهایی که با انجام دادن مأموریت‌هایی چون آموزش، پژوهش و ارائه خدمات حرفه‌ای در برآورده کردن نیازهای کنونی و آتی هر جامعه‌ای نقش بازی می‌کنند (Mohebzadegan, et al, 2013).

در شرایط متحول و پویای امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند. دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی نیز مانند سایر سازمان‌ها در معرض تغییرات هستند که آن‌ها را ناگزیر از سازگاری مداوم برای بقا کرده است. راولی و همکاران معتقدند که «تغییر در آموزش عالی یک ضرورت است، نه یک فرصت»؛ بخصوص با در نظر گرفتن این واقعیت که در حال حاضر، دانشگاه‌ها در سراسر دنیا به صورت مؤسسه‌های بزرگی درآمده‌اند که در تداوم حیات ملی کشورها نقش فزاینده‌ای بازی می‌کنند (Rawley, et al, 1997). با افزایش دسترسی به رایانه در آموزش عالی و مواجه شدن دانشگاه‌ها با چالش‌هایی نظیر تقاضا برای آموزش، نیاز به فعالیت‌های اقتصادی به منظور تهیه منابع جدید و کاربرد فناوری اطلاعات برای ارائه خدمات آموزش در بازار جهانی، سبب شده است که دانشگاه‌ها در مورد نقش‌های سنتی خود تجدید نظر و ساختارهای جدیدی را ایجاد کنند (Mohammadkhani, Davoodi Lee, 2014).

در دهه‌های اخیر تأکید فزاینده‌ای بر بهسازی دانشگاهی، بالندگی اعضای هیأت علمی و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف قابل مشاهده است که به تبع آن مؤسسه‌های آموزش عالی به تشکیل واحدهایی با عنوان مرکز بالندگی هیأت علمی اقدام کرده‌اند که گستره فعالیت‌های آن‌ها از کل سازمان تا برنامه‌های عادی مربوط به اعضای هیأت علمی را شامل می‌شود، و به عنوان ابزار ارزشمندی برای بهبود کیفیت زندگی اعضای هیأت علمی، تسهیل تغییر و تحول سازمانی و بهبود جو دانشگاه مورد استفاده قرار می‌گیرد. توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به عنوان یک مؤلفه کلیدی و مهم در کیفیت آموزش و بهبود فرآیند یاددهی-یادگیری تلقی می‌شود (Pourkarimi, Rmazanpour, 2019). تردیدی نیست که ایفای نقش مذکور و اثربخشی آموزش عالی در گرو کارایی منابع انسانی و به ویژه اعضای هیأت علمی آن است. در این خصوص، برخی صاحب‌نظران معتقدند که «آموزش عالی یعنی هیأت علمی» و اعضای هیأت علمی را به عنوان تقویت‌کنندگان فرهنگ، مهندسان توسعه اقتصادی، تولیدکنندگان علم و کاشفان فناوری توصیف کرده‌اند که جوامع انسانی را متحول و توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورها را تسریع می‌کنند. بنابراین، دانشگاه‌ها باید از اعضای توانمند و آگاه از آخرین پیشرفت‌های علوم و فنون روز برخوردار باشند. اشتیاق و کیفیت کار هر عضو هیأت علمی در تدریس، پژوهش و خدمات، تأثیر قابل ملاحظه‌ای بر بهره‌وری دانشگاه دارد (Gholami, Shir Beigi, 2018).

امروزه توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تحت تأثیر تغییر و تحولاتی که در آموزش عالی در حال وقوع است اهمیت ویژه‌ای یافته است. عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای مالی نظام‌های آموزش عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت مؤسسات آموزش عالی و... همگی موجب شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد و بالندگی مستمر اعضای هیأت علمی خود باشند (Qaroneh, et al, 2016). اهمیت این موضوع به اندازه‌ای است که اکنون سازماندهی و مدیریت جریان بالندگی اعضای هیأت علمی از انتخاب به اجبار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است؛ چرا که اولاً از این طریق رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بهتر و سریع‌تر اتفاق می‌افتد (Ross, 2006) و ثانیاً توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به طور روز افزونی به سازوکاری کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه‌ها تبدیل می‌شود. از طرف دیگر ظهور شبکه‌های ارتباطی گسترده از قبیل اینترنت در کنار ابزار و امکانات آموزشی پیشرفته، باعث تحول در روش‌های آموزشی شده و این امکان را فراهم کرده است تا بتوان طیف وسیعی از فراگیران را در نقاط مختلف و از فواصل دور و نزدیک تحت پوشش شبکه آموزش درآورد و با روش‌هایی متفاوت از انواع سنتی، بدون نیاز به شرکت در کلاس‌های حضوری، آموزش‌های علمی و تخصصی ارائه داد (Spector, 2014). فناوری‌های جدید مانند یادگیری الکترونیکی بر فرایند یاددهی-یادگیری تأثیر گذاشته‌اند و با خود الزاماتی را به همراه آورده‌اند که از اساتید انتظار می‌رود آن‌ها را فراگیرند و رعایت کنند. توسعه سریع در حوزه‌های مشخصی از دانش باعث ایجاد واحدهای درسی جدید و یا تغییرات زیاد در آن‌ها شده و خود امر تدریس و ارزشیابی را روزه روز پیچیده‌تر و دشوارتر ساخته است (UNESCO, 1994).

الگوهای کلان ذهنی مرتبط با تدریس و یادگیری تغییر کرده‌اند و تأکید بر تمرکز روی یادگیری دانشجویان، مسئولیت هیأت علمی را برای این موضوع افزایش داده است (Rowbotham, 2015). همه این موارد منجر به تغییر نقش اساتید آموزش عالی شده است. نقش تربیتی (مربی)، نقش آموزشی (معلمی)، نقش پژوهشگری، نقش رهبری برای مرجعیت علمی، نقش خدمات مشاوره‌ای و نقش اجرایی از جمله نقش‌هایی هستند که امروزه برای اساتید تعریف شده‌اند (Rezaian, et al, 2015). ایفای این نقش‌های چند گانه نیاز به مهارت‌های جدیدی دارد؛ تا جایی که تحول در برنامه‌های آماده سازی هیأت علمی را الزامی می‌سازد (Rowbotham, 2015).

(2015). اما این برنامه‌ها اثرات و پیامدهایی را برای اعضای هیأت علمی دارد. ارتقای کیفیت زندگی فردی، سازمانی و حرفه‌ای از جمله پیامدهای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی هستند (Zahedi & Bazgan, 2013).

در سال‌های اخیر، آموزش ترکیبی به عنوان یک روش آموزشی در نظام‌های آموزشی مورد توجه قرار گیرد. این روش، به عنوان یک ساز و کار جدید بر استفاده متنوع و گسترده از روش‌های یادگیری تأکید دارد. یادگیری ترکیبی، تلفیقی از آموزش کلاس سنتی و یادگیری مبتنی بر رایانه یا بر خط تلقی می‌شود. این ترکیب منحصر به فرد از طریق فناوری و آموزش سنتی راه حل مؤثری را برای چالشی که مریبان هنگام آموزش گروه متنوع فراگیران با سطوح دانش مختلف و اولویت‌های یادگیری با آن روبرو می‌شوند، ارائه می‌دهد. یادگیری ترکیبی در حال توسعه در محیط‌های آموزش عالی و آموزش دولتی در کشورهای پیشرفته است و به صورت بخش اساسی در آموزش و مهارت آموزی درآمده است. در سال‌های اخیر تغییرات و نوآوری‌های جدید در برنامه درسی آموزش عالی جهان فرصت‌های آموزشی بی شماری را برای یادگیرندگان فراهم کرده است به طوری که آن‌ها می‌توانند در کلاس‌های درس چهره به چهره همراه با دوره‌های آموزشی برخط^۱ کاربرد ابزارهایی مانند وبلاگ، کلاس‌های مجازی و...^۲، تخته‌های بحث و تالارهای گفتگو^۳ به یادگیری بپردازند. این شکل یادگیری به عنوان یادگیری ترکیبی^۴ شناخته شده است. نتایج مطالعات گسترده نشان داده است که یادگیری ترکیبی در زمینه آموزش‌های سازمانی تأثیر به‌سزایی در بازگشت هزینه‌های صرف شده برای آموزش و یادگیری منابع انسانی و افزایش اثربخشی آن‌ها داشته است (Islamieh, Mazaheri, Aminian, 2018).

به طور کلی، برخی از دلایل انتخاب رویکرد یادگیری ترکیبی در مؤسسات و نظام‌های آموزشی عبارتند از: بهبود فرآیند آموزش؛ افزایش دسترسی به استاد و منابع آموزشی و انعطاف پذیری در زمان و مکان آموزش؛ بازدهی بالاتر نسبت به هزینه‌ها در مقایسه با دانشگاه مجازی صرف؛ غنی سازی تجربیات دانشجویان در فضای دانشکده؛ افزایش میزان یادگیری و رضایت دانشجویان. با شرایط مذکور و محدودیت‌های موجود در دانشگاه فرهنگیان و لزوم اجرای دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل به روزآوری دانش و مهارت به منظور اثربخشی بیشتر در تربیت معلم آینده، همچنین به دلیل انعطاف پذیری، اثربخشی، تحویل دانش کارآمد و سریع، و شخصی سازی آموزش ناگزیر به استفاده از رویکرد یادگیری ترکیبی هستیم. یکی از مدل‌های یادگیری ترکیبی، یادگیری معکوس^۵ است که مناسب‌ترین روش جهت اجرای دوره‌های توسعه حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان است. زیرا استفاده از این رویکرد برای رشته‌های مختلف و زمینه‌های آموزشی متفاوت کاربرد دارد. بر اساس نتایج یک فراتحلیل، یادگیری معکوس می‌تواند با انواع رشته‌ها از جمله ریاضیات، علوم، مهندسی فناوری و جامعه شناسی هماهنگ و سازگار شود. همچنین، یادگیری معکوس برای اجرا در مدرسه و مؤسسات آموزش عالی نیز مناسب است (Golzari, 2020) چراکه با استفاده بهینه از فناوری‌های ارتباطی، هم زمان آموزش را بسط می‌یابد و هم فراگیران فعال‌تر می‌شوند. یکی از موضوعاتی که در پژوهش‌های گوناگون به آن پرداخته شده است تمایز میان توسعه حرفه‌ای معلمان برای یادگیری ترکیبی و توسعه حرفه‌ای به شیوه معمولی است که مهم‌ترین تفاوت این دو را می‌توان تأکید بیشتر بر نقش معلم و هویت وی دانست. وقتی اساتید از تدریس چهره به چهره به سمت آموزش آنلاین می‌روند در فرآیندهای یادگیری تحولی آنان باید به سه بعد توانمندسازی معلمان آنلاین، تقویت تامل انتقادی، تلفیق فناوری در تحقیقات آموزشی توجه شود (Philipsen, 2019).

Pourkarimi, Rmazanpour (2019) نیز در یک پژوهش کیفی نشان دادند برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی باید به ۵ بعد دانش (عمومی، غنی، تخصصی و حرفه‌ای) توسعه مهارت (مهارت فنی پایه، حرفه‌ای و اجتماعی) توسعه توانایی (توانایی اجتماعی و فکری) توسعه نگرش (نگرش مدرسان، آموزش الکترونیک به حرفه، دانشجو و سازمان) و توسعه ویژگی‌ها (جنبه‌هایی از ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی، ویژگی‌های مرتبط با محیط یادگیری الکترونیکی مدرسان الکترونیک) توجه نمود. Philipsen, et al (2019) در پژوهش خود به ضرورت استراتژی‌های توسعه حرفه‌ای معلمان در مورد نحوه تدریس در محیط یادگیری الکترونیک (الکترونیک) یا ترکیبی پرداختند و با بررسی کیفی ۱۵ مقاله در زمینه توسعه حرفه‌ای معلمان با رویکرد یادگیری ترکیبی به شش مورد دست یافتند که شامل طراحی و توسعه برنامه حمایتی توسعه حرفه‌ای معلمان^۶ و محیط یادگیری ترکیبی؛ شناسایی زمینه‌های موجود مرتبط با یادگیری ترکیبی؛ شناسایی تغییرات معلمی در انتقال به یادگیری ترکیبی؛ تعیین اهداف کلی و ارتباط توسعه حرفه‌ای معلمان در یادگیری ترکیبی؛ شناسایی استراتژی‌های توسعه حرفه‌ای معلمان توأم با انتقال به یادگیری ترکیبی؛ یافتن دانش، مهارت و نگرش درباره یادگیری ترکیبی و ارزیابی توسعه حرفه‌ای معلمان می‌باشد. همچنین (Fabriz, et al 2020) در پژوهشی فعالیت‌های ۳۳ مدرس در یک برنامه آموزشی جامع را مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند شرکت اساتید در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای به مرور، باعث افزایش خودکارآمدی، خود پنداره و دانش ذهنی مرتبط با تدریس می‌گردد و صرفنظر از سابقه و تجربه تدریس در رشته، شناخت‌های مرتبط به خود اساتید آموزش عالی با شرکت در این دوره‌ها افزایش خواهد یافت و البته اساتیدی که تجربه تدریس کمتری داشتند بیشترین سود را بردند.

استفاده از آموزش باکیفیت در بستر فناوری‌های روز در دانشگاه فرهنگیان، می‌تواند در کیفیت بخشی به برون‌داد این دانشگاه که همانا تربیت معلمان فرزندان این مرز و بوم است، تأثیر شایسته‌ای داشته باشد. از سوی دیگر موجب برند سازی دانشگاه فرهنگیان و انتخاب این دانشگاه به عنوان یک اولویت برای دانشجویان ممتاز و علاقه

¹ online courses

² virtual classes

³ chat rooms

⁴ belended learning

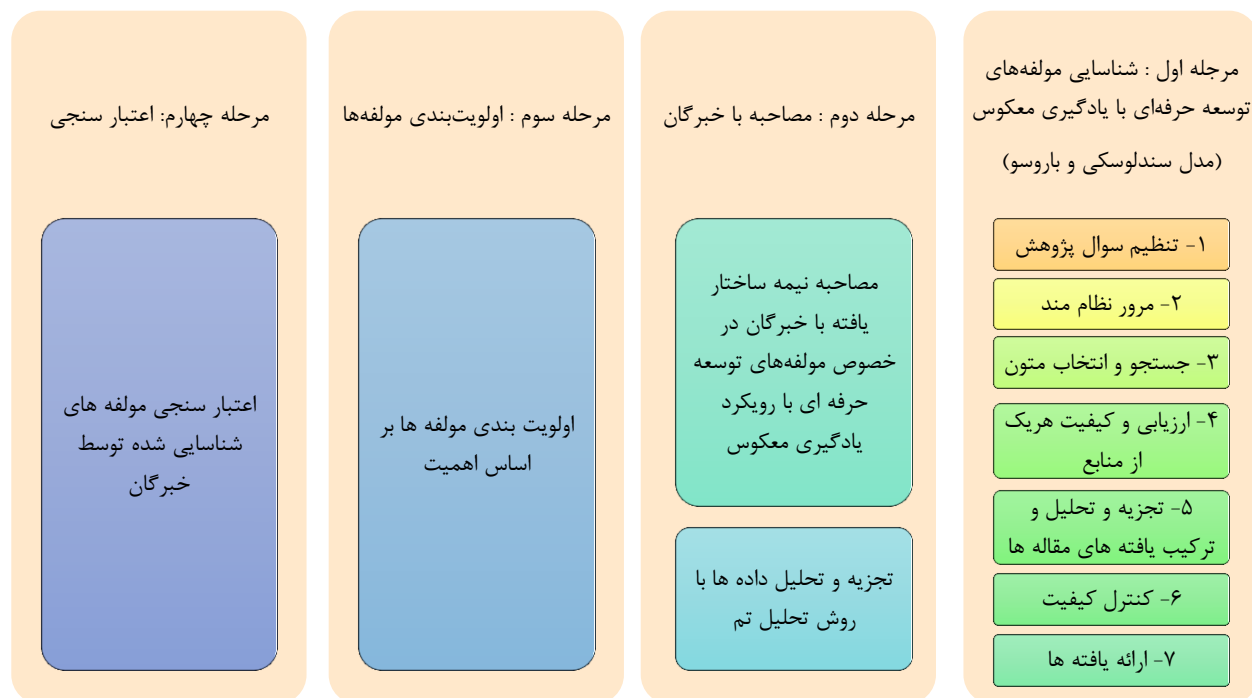
⁵ Flipped learning

⁶ Supportive TPD programme

مند به حرفه معلمی منظور گردد که مجموعاً زمینه ساز ارتقای سطح آموزشی و تربیتی منابع انسانی آینده کشور خواهد شد. علیرغم این که دانشگاه فرهنگیان در سال‌های اخیر بستر سازی مناسبی جهت توسعه حرفه‌ای کارکنان و اساتید این دانشگاه فراهم نموده است، ولی تا به حال نتوانسته است دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه را با استفاده از فناوری‌های جدید نهادینه کند و به طور شایسته توسعه دهد. همچنین برگزاری دوره‌های توسعه حرفه‌ای مجازی صرف نیز به جهت اثر بخشی قابل تأمل است که مجال پرداختن به این موضوع در این مطلب نمی‌گنجد. بنابراین لازم است تا دوره‌های توسعه حرفه‌ای به صورتی متفاوت شکل گیرد و با توجه به مطالعات انجام شده به نظر می‌رسد بهتر است این دوره‌ها به شیوه یادگیری معکوس برگزار گردد؛ از اینرو لازم است تا مولفه‌های موثر بر دوره‌های توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس مورد شناسایی قرار گیرد.

روش شناسایی

رویکرد فراترکیب، نوعی مطالعه کیفی است که اطلاعات و یافته‌های استخراج شده از مطالعات دیگر با موضوع مشابه و مرتبط را بررسی می‌کند. در پژوهش حاضر نیز سعی بر این است که با واکاوی مطالعات پیشین منتخب و مرتبط با سؤال‌های تحقیق، به مقایسه مفاهیم، تجزیه و تحلیل محتوا، طبقه بندی یافته‌ها و بازاندیشی مجدد درباره موضوع پژوهش که توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی است پرداخته شود و مدل توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان طراحی گردد (Atkins, et al, 2008؛ Britten, et al, 2002). در واقع می‌توان گفت، در فرا ترکیب، یافته‌های یک پژوهش، مبدل به داده‌هایی می‌شوند که با داده‌های دیگر ترکیب و سپس با هویتی جدی بازآفرینی می‌شوند (Yousefi, et al, 2016). نقطه قوت روش فراترکیب در توانایی آن نسبت به شناسایی مقوله‌های مشترک و ایجاد یک چارچوب مفهومی از دل پیشینه پژوهش است (Batmani, et al, 2018). هدف فراترکیب ایجاد تفسیر یکپارچه و جدیدی از یافته‌هاست که برای شفاف‌سازی مفاهیم، الگوها و نتایج در پالایش حالت‌های موجود دانش و ظهور مدل‌های عملیاتی و تئوری‌های پذیرفته شده است. علت انتخاب این روش برای تحقیق حاضر گردآوری و ترکیب ادبیات معتبر با موضوع شناسایی مولفه‌های دوره‌های توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس می‌باشد. لذا به منظور انسجام، مقایسه و ترکیب تحقیقات موجود و افزایش غنای ادبیات داخلی، روش فراترکیب انتخاب شد.



نمودار ۱. نقشه‌ی راه پژوهش

یافته‌ها

مرحله اول: فراترکیب (مدل سندلوسکی و باروسو):

گام اول: تنظیم سوال پژوهش: بجه منظور تنظیم سوال پژوهش، اولین گام برای محققان تمرکز بر چه چیزی مطالعه می‌باشد. در پژوهش حاضر، سوال اصلی " الگوی دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان با رویکرد یادگیری معکوس" مورد بررسی قرار می‌گیرد که با مدنظر قرار دادن پارامترهای مندرج در جدول ۱ تنظیم می‌شود.

جدول ۱. سؤال پژوهش

پارامترها	تنظیم سؤال
چه چیزی (سوال مورد مطالعه):	الگوی دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان با رویکرد یادگیری معکوس
چه کسی (جامعه مورد مطالعه):	در این پژوهش چندین پایگاه و موتور جستجوی مختلف مورد بررسی قرار گرفت
چه وقت (محدودیت زمانی):	مقالات مطالعه شده در این پژوهش از سال ۲۰۰۰ به بعد می‌باشد.
چگونگی (روش فراهم‌آوری مطالعات):	در این پژوهش روش تحلیل اسنادی، تحلیل داده‌هایی که به صورت ثانویه می‌باشند مورد استفاده قرار گرفته است.

گام دوم: بررسی نظام مند متون (گام دوم): در این پژوهش، در پایگاه غیرایرانی ERIC, Scopus, Google Scholar, Science Direct, Sage و سه پایگاه داده ایرانی SID, magiran, civilica به منظور شناسایی و گردآوری مطالعات مختلف مورد جستجو قرار گرفت که در نتیجه این جستجو و با وارد کردن معیارهای ورودی ۳۱۵۲ مطالعه جهت بررسی یافت شد.

گام سوم: جستجو و انتخاب منابع مناسب: در این مرحله جهت ارزیابی و انتخاب منابع مناسب بر اساس معیارهای مدنظر به ترتیب مقالات را از نظر عنوان، چکیده، روش تحقیق، محتوا و تاریخ بررسی گردید و مقالات مرتبط بر اساس فاکتورهای ذکر شده، انتخاب شدند. "لازم به ذکر است تعداد کل مقالات یافت شده با در نظر گرفتن معیارهای ورودی ۳۱۵۲ سند علمی (مقالات، کتب و پایان نامه) مورد بررسی گرفت. ۳۰۴۲ سند بر اساس عنوان آنها که بر مساله تحقق و متغیرهای پژوهش حاضر منطبق نبود از رده خارج شد، چکیده ۱۱۰ سند باقی مانده مورد بررسی قرار گرفت تا بتوان مشابهت‌ها و رهیافت‌هایی برای پژوهش حاضر در آن یافت. در این بررسی که با مطالعه دقیق چکیده مطالعات انجام شد تعداد ۲۶ سند از بررسی خارج و در نهایت با مطالعه اجمالی محتوا، ۲۱ سند دیگر نیز رد شد. سپس بخش‌های کلیدی اسناد از جمله بیان مساله، ادبیات پژوهش، روش، یافته‌ها و نتایج مورد بررسی قرار گرفت تا این احتمال بررسی شود که اسناد باقی مانده، محتوایی برای استخراج و استفاده در پژوهش حاضر داشته باشند. سرانجام ۶۰ سند (۲۹ پژوهش انگلیسی و ۳۱ پژوهش فارسی) باقی ماند که اطلاعات آنها استخراج و مورد تحلیل قرار گرفت.

گام چهارم: استخراج اطلاعات مقاله و ارزیابی کیفیت هر یک از مطالعات: هر مطالعه‌ای که انجام می‌گردد، باید دارای اعتبار، پایایی و عینیت قابل قبول باشد؛ مطالعه کیفی و مرور سیستماتیک نیز از این امر مستثنی نیست. بنابراین جهت ارزیابی و انتخاب منابع مناسب از چک لیست ارزیابی الگوی Carlsen, et al (2007) استفاده شد و هر پژوهش توسط دو مرورگر بر اساس استراتژی نمونه‌گیری، روش گردآوری داده‌ها، نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها، تناسب طرح تحقیق با هدف تحقیق، بیان روشن یافته‌ها، توجه مناسب نتیجه تحقیق و تجانس بین پارادایم‌های هدایت کننده پروژه تحقیقاتی با روش‌های انتخاب شده مورد بررسی قرار گرفته و امتیاز داده شد. علاوه بر آن میزان توافق دو مرورگر با شاخص کاپا محاسبه گردید که عدد ۰/۷۱ به دست آمد و نشان دهنده توافق بالای دو مرورگر بود.

گام پنجم: تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته‌های کیفی: در مرحله ترکیب یافته‌های مطالعه‌های استخراج شده، بر اساس ارتباط و تناسبی که با هم دارند، در قالب مؤلفه‌ها و مقوله‌های کلی‌تر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دسته بندی شدند و مؤلفه‌های دوره‌های توسعه حرفه‌ای استخراج شد. در این تحقیق بر اساس مطالعات پیشین برای تمام اطلاعات استخراج شده کدی در نظر گرفته شد و سپس با در نظر گرفتن مفهوم هریک از این کدها، در یک مفهوم مشابه دسته بندی گردید. بر اساس تحلیل‌های صورت گرفته و بر اساس روش تحلیل محتوا ۶۰ مقاله انتخابی مورد تحلیل قرار گرفت و در مجموع ۹۷۱ مفهوم ۵۸ مقوله فرعی و ۹ مقوله اصلی برای مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای کشف و برچسب گذاری شد. با توجه به حجم زیاد اطلاعات، بخشی از اطلاعات در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. نتایج تجزیه و ترکیب مقالات روش فراترکیب

مقوله فرعی	مفاهیم استخراج شده از منابع منتخب	کد منابع مورد بررسی
	- استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات،	
	- تدارک نرم افزارهای ارائه محتوا،	
فناوری‌های نوین	- نرم افزارهای حوزه تخصصی،	Ernesto Macaro & Shuangmiao Han (2019), Akerlind. (2005), Cheng (2019)
آموزشی	- استفاده از ماهواره، صفحات وب،	(2013) Mohebzadegan, et al (2014) Qaroneh, et al
	- ویدیو کنفرانس،	
	- لوح‌های فشرده	

- تامین اعتبار کافی برای توسعه کمی و کیفی برنامه ها،
- بهره‌گیری از مشارکت بخش خصوصی و غیر دولتی،
- تسهیلات لازم جهت اجرای دوره، اختصاص بودجه مناسب،
- تامین اعتبار اختصاص ردیف خاص به دوره‌های توسعه حرفه ای
- درک سیاست‌ها و رویه‌های مالی
- مدیریت بودجه،
- بازپرداخت حق تدریس برای اعضای شرکت کننده در دوره‌های توسعه حرفه‌ای
- ایجاد رویه‌ها و مقررات تسهیل کننده،
- توجه به آیین نامه‌های ارتقا، بازنگری در قوانین ارتقا
- اصلاح قوانین و مقررات

:Bharwani, Kline., Patterson (2017): Bojarczyk. (2008):Akerlind (2005)

(2013) Mohebzadegan, et al

Gast, Schildkamp, van der Veen (2017) Shu-Chen : Sirkis (2014):Bojarczyk (2008)
(2020) Golzari :Cheng(2020)

گام ششم: کنترل کیفیت (اعتبار یابی یافته): در این پژوهش برای اعتبار یافته‌ها از روش اعتبار یابی سندلوسکی و باروسو استفاده شد و چهار نوع اعتبار توصیفی، تفسیری، نظری و عملی مورد بررسی قرار گرفت که پژوهش حاضر هر چهار نوع اعتبار را دارا بود علاوه بر آن برای کنترل مفاهیم استخراجی، از مقایسه نظر پژوهشگر با یک خبره (آشنا با موضوع توسعه حرفه‌ای و تحقیقات کیفی) استفاده شد، به همین منظور، تعدادی از متن‌های انتخابی در اختیار یکی از خبرگان قرار گرفت و نتایج حاصله از طریق شاخص کاپا ارزیابی شد و مقدار شاخص کاپا ۰/۷۱۸ به دست آمد که نشان می‌دهد استخراج کدها از پایایی مناسبی برخوردار هستند و میزان توافق دو کدگذار در سطح خوب می‌باشد.

گام هفتم: ارائه یافته‌ها: موضوع مورد بررسی بر اساس مدل ساندلوسکی و باروسو در شش گام قبلی فرایند فراترکیب در جهت اهداف تحقیق دنبال و به تفصیل مورد بحث و بررسی قرار گرفت. نتایج یافته‌های تحقیق دال بر ارائه ۱۰۵۱ کد اولیه (مفهوم) شناسایی شد که پس از بررسی و تعدیل و تلخیص به ۹۷۱ مفهوم (کد اولیه) کاهش یافت. سپس این کدها در گام انتزاعی‌تر در قالب ۵۸ مقوله فرعی و ۹ مقوله اصلی دسته‌بندی شد. که خلاصه دسته‌بندی اطلاعات در جدول ۳ نشان داده شده است.

جدول ۳. دسته بندی مفاهیم شناسایی شده در قالب مقولات فرعی

مقوله اصلی	مولفه فرعی
عوامل نهادی	فناوری‌های نوین آموزشی
	تامین اعتبار
	قوانین ومقررات
	سیاست گذاری
	تمرکز زدایی
	انگیزاننده‌های بیرونی
عوامل مدیریتی	انگیزاننده‌های درونی
	زیر ساخت
	برنامه ریزی استراتژیک
	انعطاف پذیری دوره ها
	فراگیر بودن محتوای دوره‌های توسعه
	برنامه‌های حمایتی
عوامل فردی	ارزیابی و تضمین کیفیت
	نیاز سنجی
	داشتن روحیه تغییر
	ریسک پذیری
	اخلاق حرفه‌ای
	احساس مسئولیت در مقابل خود

عوامل اجتماعی	ارتباطات فردی
	ارتباطات اجتماعی
	مسئولیت پذیری اجتماعی
توسعه آموزشی	مهارت کلاس‌داری
	الگوی نقش
	ارتباط با دانشجو
	تسلط بر محتوا
	تسلط بر روش تدریس
	مهارت ارزشیابی
	آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی
	مسئله شناسی
	تدوین طرح تحقیق
	مهارت در اجرای پروژه‌های تحقیقاتی
توسعه پژوهشی	تسلط بر روش‌های تحقیق
	تسلط بر ابزارهای تحقیق
	انتشار یافته‌های علمی
توسعه خدماتی	ارتباط با جامعه
	ارتباط با صنعت
	کار آفرینی
توسعه حرفه ای	یادگیری مستمر
	به روز بودن اطلاعات
	مدیریت دانش
	فن بیان
	مدیریت زمان
	خلاقیت و نوآوری
مهارت ادراکی	انعطاف پذیری
	خود تنظیمی
	مهارت‌های ارتباطی
مهارت رهبری	نظارت منظم و موثر
	مدیریت تحولی
	مشاوره به دانشجویان
	نظم و انضباط فردی
ویژگی‌های شخصیتی	مسئولیت پذیری
	پشتکار
توسعه سازمانی	مهارت کار گروهی
	مربی گری هم‌تا
	تعامل با اجتماع علمی
	مهارت مدیریتی
	جامعه پذیری
	تعاملات انسانی
	اخلاق و ارزش‌ها

مرحله دوم : مصاحبه با خبرگان :

به جهت تکمیل و غنا بخشیدن داده‌ها در زمینه توسعه حرفه‌ای و بومی سازی مدل اولیه توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس در دانشگاه فرهنگیان با تعدادی از اعضای هیات علمی آشنا به امر توسعه حرفه‌ای مصاحبه به عمل آمد و مصاحبه‌ها تا رسیدن اشباع نظری ادامه یافت. به منظور شناسایی ابعاد و مولفه‌های توسعه حرفه‌ای با یادگیری معکوس از روش پژوهش کیفی و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با متخصصان استفاده شد و در مصاحبه، با توجه به هدف پژوهش، از پرسش‌های زیر به‌منظور کشف، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌ها بهره‌گیری شده است:

وقتی با مفهوم توسعه حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان مواجه می‌شوید، چه نکاتی مورد توجه شما قرار می‌گیرد؟ ابعاد و مولفه‌های اصلی در الگوی توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس کدامند؟ عوامل بازدارنده و تسهیل کننده اجرای الگوی توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس کدامند؟ برای اجرای توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس چه حمایت‌ها و منابعی لازم است؟ برای خروج از رویکرد سنتی اجرای دوره‌های توسعه حرفه‌ای و تغییر آن به سمت یادگیری ترکیبی (یادگیری معکوس) چه پیشنهادی دارید؟ چه اقدامات علمی و عملی را در توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان ضروری می‌دانید؟ علاوه بر پرسشهای فوق، از سؤالات کنکاشی نیز، به منظور درک عمیق پدیده مورد مطالعه از جنبه‌های گوناگون بهره‌گیری شده است. پاسخ‌های تفسیری و توضیحی مشارکت‌کنندگان در هر مصاحبه، هدایتگر مسیر سؤالات بعدی، مبتنی بر گردآوری داده‌های کیفی مستقل و اکتشافی، قرار داشته است. همچنین، در بررسی پاسخ‌ها از شیوه زیگزاگی استفاده شده است؛ بدین گونه که پس از هر مصاحبه، شاخص‌ها و مؤلفه‌ها استخراج شدند و سپس مصاحبه بعدی بر اساس یافته‌های مصاحبه قبل، تا رسیدن به مرحله‌ای که اطلاعات حاصل از مصاحبه شناخت بیشتری فراهم نمی‌ساخت، انجام شد.

جدول ۴. اطلاعات دموگرافیک خبرگان

سمت	جنسیت	تحصیلات	سابقه کاری
استادیار	زن	دکتری تخصصی	کمتر از ۵ سال
استادیار	مرد	دکتری تخصصی	بین ۶ تا ۱۰ سال
دانشیار	مرد	دکتری تخصصی	بیشتر از ۱۵ سال
دانشیار	مرد	دکتری تخصصی	بیشتر از ۱۵ سال
دانشیار	مرد	دکتری تخصصی	بیشتر از ۱۵ سال
استادیار	مرد	دکتری تخصصی	بین ۶ تا ۱۰ سال
استادیار	زن	دکتری تخصصی	بین ۶ تا ۱۰ سال
استادیار	مرد	دکتری تخصصی	بین ۶ تا ۱۰ سال
استادیار	زن	دکتری تخصصی	بین ۶ تا ۱۰ سال
دانشیار	مرد	دکتری تخصصی	بیشتر از ۱۵ سال
استادیار	مرد	دکتری تخصصی	بیشتر از ۱۵ سال
دانشیار	زن	دکتری تخصصی	بیشتر از ۱۵ سال
استادیار	مرد	دکتری تخصصی	بیشتر از ۱۵ سال

روش نمونه‌گیری در این مرحله نمونه‌گیری هدفمند و از نوع شبکه متخصصان بود و جهت تعیین حجم نمونه از روش اشباع نظری در مصاحبه استفاده شده است. تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه از طریق تحلیل تم انجام شد. در مجموع گام‌های زیر در مرحله دوم طی شده است. ۱- طراحی سؤالات مصاحبه؛ ۲- انتخاب خبرگان؛ ۳- انجام مصاحبه؛ ۴- رسیدن به اشباع در پاسخها؛ ۵- کدگذاری متن مصاحبه؛ ۶- شناسایی تمها؛ ۷- استخراج جدولها که به دلیل حجم زیاد، خلاصه‌ی نتایج تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۵. نتایج تحلیل مضمون مصاحبه

ردیف	مفهوم	کد مصاحبه
۱.	فناوری‌های نوین آموزشی	م. ۵، م. ۲، م. ۳
۲.	تامین اعتبار	م. ۲، م. ۵، م. ۸، م. ۹، م. ۱۱
۳.	قوانین ومقررات	م. ۱۱
۴.	سیاست گذاری	م. ۲، م. ۳، م. ۸، م. ۹، م. ۱۰، م. ۱۱
۵.	تمرکز زدایی	م. ۳، م. ۹
۶.	انگیزاننده‌های بیرونی	م. ۷، م. ۸
۷.	انگیزاننده‌های درونی	م. ۳، م. ۵، م. ۸، م. ۹، م. ۱۰
۸.	زیر ساخت	م. ۱، م. ۲، م. ۳، م. ۵، م. ۱۱
۹.	برنامه ریزی استراتژیک	م. ۲، م. ۳، م. ۷، م. ۱۰
۱۰.	مدیریت آموزشی	م. ۱، م. ۲، م. ۳، م. ۹، م. ۸
۱۱.	حمایت از مدرس	م. ۱۱

۱۲	حمایت از یادگیرندگان	م. ۱۴، م. ۱۱، م. ۱۲
۱۳	پشتیبانی از منابع درسی	م. ۱۴، م. ۱۲، م. ۱۳
۱۴	پشتیبانی از برنامه درسی	م. ۶، م. ۱۴، م. ۱۲، م. ۹
۱۵	ارزیابی و تضمین کیفیت	م. ۱، م. ۳، م. ۴، م. ۵، م. ۷، م. ۸
۱۶	نیازسنجی	م. ۲، م. ۴، م. ۷، م. ۵
۱۷	امور اداری مورد نیاز	م. ۱۴، م. ۱۲
۱۸	خدمات آموزشی مورد نیاز	م. ۱۴
۱۹	مهارت کلاس‌داری	م. ۱۰
۲۰	ارتباط با دانشجو	م. ۱، م. ۸
۲۱	تسلط بر محتوا	م. ۴
۲۲	تسلط بر روش تدریس	م. ۱، م. ۶، م. ۷، م. ۱۰، م. ۱۲، م. ۱۳
۲۳	مهارت ارزشیابی	م. ۱۲، م. ۱۳
۲۴	آشنایی با فناوری آموزشی	م. ۲، م. ۱۰، م. ۱۰
۲۵	تسلط بر روش‌های تحقیق	م. ۱۲
۲۶	تسلط بر ابزارهای تحقیق	م. ۶، م. ۱۲
۲۷	ارتباط با جامعه	م. ۳، م. ۵، م. ۸، م. ۶
۲۸	اخلاق	م. ۳، م. ۵، م. ۷، م. ۴
۲۹	خلاقیت و نوآوری	م. ۳، م. ۸
۳۰	مدیریت زمان	م. ۱، م. ۵، م. ۱۰
۳۱	خودتنظیمی	م. ۵
۳۲	مهارت‌های ارتباطی	م. ۳، م. ۶، م. ۱۰
۳۳	مهارت کار گروهی	م. ۳، م. ۴
۳۴	تعامل با اجتماع علمی	م. ۳، م. ۶، م. ۱۰، م. ۸
۳۵	مهارت مدیریتی	م. ۱، م. ۳، م. ۵، م. ۱۰
۳۶	جامعه‌پذیری	م. ۴، م. ۵، م. ۱، م. ۲، م. ۱۲، م. ۱۴
۳۷	توسعه فرهنگی	م. ۴، م. ۲، م. ۸، م. ۱۴
۳۸	روحیه تغییر	م. ۱، م. ۲، م. ۳، م. ۴، م. ۵، م. ۱۱، م. ۱۴
۳۹	ارتباطات فردی	م. ۴
۴۰	ارتباطات اجتماعی	م. ۲
۴۱	مسئولیت‌پذیری اجتماعی	م. ۲، م. ۳، م. ۹
۴۲	اهداف آموزشی	م. ۱۴، م. ۶، م. ۹
۴۳	محتوای آموزشی	م. ۱۳، م. ۱۴، م. ۲، م. ۹، م. ۶
۴۴	توجه به ویژگی‌های یادگیرنده	م. ۱۳، م. ۱۴، م. ۲، م. ۹
۴۵	توجه به ویژگی‌های یاددهنده	م. ۱۳، م. ۱۴، م. ۲، م. ۹، م. ۶
۴۶	تعامل	م. ۱۳، م. ۱۴، م. ۲، م. ۹، م. ۷، م. ۶
۴۷	قالب‌های یادگیری	م. ۱۳، م. ۱۴، م. ۲، م. ۹، م. ۶

پس از شناسایی مولفه‌های توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس و تحلیل مضمون مصاحبه‌ها، عوامل با یکدیگر ترکیب شده و نتایج آن در جدول ۵ جمع‌آوری شده است.

جدول ۶. نتایج ترکیب مولفه‌های شناسایی شده از روش فراترکیب و مصاحبه

مفاهیم استخراج شده	بخش فراترکیب	مصاحبه با خبرگان	مفاهیم استخراج شده	بخش فراترکیب	مصاحبه با خبرگان
فناوری‌های نوین آموزشی	*	*	اخلاق	*	*
تامین اعتبار	*	*	خلاقیت و نوآوری	*	*
قوانین و مقررات	*	*	فرهیختگی	*	*
سیاست‌گذاری	*	*	مدیریت زمان	*	*
تمرکز زدایی	*	*	خودتنظیمی	*	*

*	*	مهارت‌های ارتباطی	*	*	انگیزش(درونی و بیرونی)
*	*	مهارت کارگروهی	*	*	زیر ساخت
*	*	مربی گری هم‌تا	*	*	برنامه ریزی استراتژیک
*	*	تامل با اجتماعات علمی	*	*	انعطاف پذیری دوره
*	*	مهارت مدیریتی	*	*	فراگیر محور بودن دوره‌های توسعه حرفه‌ای
*	*	جامعه پذیری	*	*	برنامه‌های حمایتی
*	*	توسعه فرهنگی	*	*	ارزیابی و تضمین کیفیت
*	*	عوامل فردی	*	*	نیاز سنجی
*	*	روحیه تغییر	*	*	توسعه آموزشی
*	*	ریسک پذیری	*	*	مهارت کلاس داری
*	*	اخلاق حرفه‌ای	*	*	الگوی نقش
*	*	احساس مسئولیت در مقابل خود	*	*	ارتباط با دانشجو
*	*	عوامل اجتماعی	*	*	تسلط بر محتوا
*	*	ارتباطات فردی	*	*	تسلط بر روش‌های تدریس
*	*	مسئولیت پذیری اجتماعی	*	*	مهارت ارزشیابی
*	*	توجه به ابعاد فرهنگی – اجتماعی در دوره‌های توسعه حرفه‌ای	*	*	آشنایی با فناوری‌های آموزشی
*	*	تغییر فرهنگ تحقیق و پژوهش	*	*	مساله شناسی
*	*	تغییر فرهنگ آموزش	*	*	تدوین طرح تحقیق
*	*	تفکر انتقادی	*	*	تسلط بر روش‌های تحقیق
*	*	تقویت هنجارهای اخلاق علمی	*	*	مهارت اجرای تحقیق
*	*	یادگیری مستقل	*	*	انتشار یافته‌های علمی
*	*	تشویق به یادگیری مادام‌العمر	*	*	توسعه خدماتی
*	*	تشکیل کرسی‌های آزاد اندیشی	*	*	ارتباط با جامعه
*	*	آزادی بیان در دانشگاه	*	*	ارتباط با صنعت
*	*	مهارت ادراکی	*	*	کارآفرینی
*	*	مدیریت تحولی	*	*	مهارت رهبری
*	*	قالب‌های ارائه محتوی در دوره‌های توسعه حرفه‌ای	*	*	ویژگی‌های شخصیتی
*	*	ارزیابی	*	*	تطابق اهداف دوره با محتوی دوره‌ها
*	*	راهبردها و روش‌های یاددهی – یادگیری	*	*	اهداف دوره‌های آموزشی

مرحله سوم: تعیین اهمیت عوامل کلیدی توسط خبرگان؛ در این مرحله، پرسشنامه‌ای از مولفه‌های شناسایی شده تهیه گردید و در اختیار خبرگان قرار گرفت و میزان اهمیت مولفه‌ها مورد بررسی قرار گرفت که از نظر اهمیت مولفه‌های عوامل نهادی، حمایت و پشتیبانی، پداگوژی، ارزیابی و تضمین کیفیت و قالب‌های یادگیری بیشترین اهمیت را دارا بودند.

مرحله چهارم: اعتبار سنجی مولفه‌های شناسایی شده: برای تعیین اعتبار مولفه‌های مورد شناسایی از روش اعتبارسنجی عوامل^۷ که توسط لاوشه^۸ ارائه شده استفاده گردید. در این روش با توجه به تعداد خبرگانی که در پژوهش همکاری دارند، حداقل قابل پذیرش اعتبار سنجی عوامل تعیین میشود. جهت اعتبارسنجی عوامل کلیدی شناسایی شده از خبرگان خواسته شد مولفه‌ها را بر اساس سه طیف ضروری است، مفید و ضروری نیست و ضروری نیست، رتبه‌بندی نمایند. با توجه به تعداد خبرگان که ۱۰ نفر بودند از طریق رابطه‌ی زیر اعتبار هر یک از مولفه‌ها محاسبه شد و در نهایت مقدار نمره‌ی اعتبار هر عامل با حد نصاب استخراج شده از جدول لاوشه که بر اساس تعداد خبرگان مشخص میشود، مقایسه شد. بنابراین، مولفه‌های شناسایی شده که نمره‌ی اعتبار آن کمتر از ۰/۶۲ باشد اعتبار آن رد میشود و مولفه‌هایی که نمره‌ی اعتبار آن از ۰/۶۲ را کسب نمایند، معتبر شناخته میشوند.

$$CVR = \frac{nE - \frac{N}{2}}{\frac{N}{2}}$$

^۷ CVR(content validity rate)

^۸ Lawshe

در این رابطه nE تعداد متخصصانی است که به گزینه‌ی "ضروری" پاسخ داده‌اند و N تعداد کل متخصصان است. اگر مقدار محاسبه شده از مقدار جدول بزرگتر باشد اعتبار محتوای آن آئتم پذیرفته می‌شود. در نهایت ۱۵ مولفه اصلی و ۵۵ زیر مولفه‌ها انتخاب شدند که در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۷. نمره اعتبار سنجی مولفه‌های شناسایی شده

مولفه اصلی	خرده مقیاس	نمره اعتبار سنجی
عوامل نهادی	تامین اعتبار	۰.۷۸
	امور اداری مورد نیاز	۰.۷۳
	خدمات آموزشی مورد نیاز	۰.۸۲
	نیازسنجی	۰.۷۹
	زیرساخت	۰.۸۱
	فناوری و طراحی	۰.۶۹
	انگیزاننده بیرونی	۰.۷۴
	انگیزاننده درونی	۰.۸۳
	قوانین و مقررات	۰.۸۹
	سیاست گذاری	۰.۷۷
حمایت و پشتیبانی	تمرکززدایی	۰.۷۶
	برنامه ریزی استراتژیک	۰.۸۱
	مدیریت آموزشی	۰.۹۶
	پشتیبانی از مدرس	۰.۸۳
	پشتیبانی از اساتید	۰.۷۱
	پشتیبانی از منابع درسی	۰.۶۸
پداگوژی	پشتیبانی از برنامه درسی	۰.۷۶
	پشتیبانی فنی	۰.۸۵
	اهداف آموزشی	۰.۶۹
	محتوای آموزشی	۰.۷۳
	توجه به ویژگی‌های یادگیرنده	۰.۷۹
	توجه به ویژگی‌های یاددهنده	۰.۸۱
ارزیابی و تضمین کیفیت	راهبردها و روش‌های یاددهی - یادگیری	۰.۷۹
	تعامل	۰.۸۹
	ارزیابی	۰.۸۹
قالب یادگیری	ارائه بازخورد	۰.۹۶
	قالب یادگیری حضوری	۰.۹۱
اخلاق حرفه‌ای	قالب یادگیری غیرحضوری	۰.۸۲
	اخلاق حرفه‌ای	۰.۵۵
	مهارت کلاس‌داری	۰.۵۵
	الگوی نقش	۰.۵۱
	ارتباط با دانشجو	۰.۶۱
	تسلط بر محتوا	۰.۴۵
توسعه آموزشی	مهارت ارزشیابی	۰.۵۷
	آشنایی با فناوریهای آموزشی	۰.۵۸
	مساله شناسی	۰.۴۹
توسعه پژوهشی	مهارت در اجرای پروژه‌های تحقیقاتی	۰.۴۷
	تسلط بر روش‌های تحقیق	۰.۶۲
	تسلط بر ابزارهای تحقیق	۰.۶۵
	انتشار یافته‌های علمی	۰.۵۲

توسعه خدماتی	ارتباط با صنعت	۰.۶۱
	کارآفرینی	۰.۵۴
مهارت فنی	بروز بودن اطلاعات	۰.۳۹
	مدیریت دانش	۰.۶۲
	مدیریت زمان	۰.۴۸
مهارت ادراکی	خلاقیت و نوآوری	۰.۵۴
	خودتنظیمی	۰.۵۱
	مشاوره	۰.۵۶
	سواد دیجیتال	۰.۶۲
مهارت رهبری	مهارت کارگروهی	۰.۶۲
	مربی‌گری هم‌تا	۰.۶۲
توسعه سازمانی	مهارت مدیریتی	۰.۵۹
	جامعه‌پذیری	۰.۵۹
	تعاملات انسانی	۰.۴۳
عوامل فرهنگی	عوامل فرهنگی	۰.۵۸

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی تحت تاثیر تحولاتی است که در آموزش عالی ایجاد شده است. تحولاتی چون ورود فناوری‌های پیشرفته، ارتباطات و رشد سریع فناوری اطلاعات؛ این تغییرات موجب شده است که دانشگاه به فکر رشد و بالندگی مستمر اعضای خود باشند. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای با کیفیت در بستر فناوری‌های روز در آموزش عالی بخصوص در دانشگاه فرهنگیان قطعاً تاثیر مثبتی در برونداد دانشگاه که تربیت معلمان آینده خواهد بود، خواهد داشت. استفاده از آموزش‌های با کیفیت در دانشگاه فرهنگیان می‌تواند باعث برندسازی دانشگاه فرهنگیان و انتخاب این دانشگاه به عنوان اولویت برای دانشجویان ممتاز منظور گردد بنابراین لازم است تا بسترسازی مناسب انجام گیرد. یکی از مواردی که در این زمینه اهمیت می‌یابد آموزش صحیح و با کیفیت اساتید و اعضای هیات علمی در قالب دوره‌های توسعه حرفه‌ای است. دانشگاه فرهنگیان که رسالت اصلی آن تربیت نیروی انسانی است و اعضای هیات علمی مسئولیت آموزش نسل جدیدی از معلمان را بر عهده دارند، لازم است تا به آنچه آموزش می‌دهند و به آنچه که تدریس می‌کنند تسلط داشته باشند. در این راستا بحث آموزش‌های ترکیبی و یادگیری معکوس مطرح می‌گردد تا با تغییر شیوه‌های تدریس و آموزش در دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید در بخش فردی، سازمانی، پژوهشی و خدماتی تقویت شده و دوره‌های بازآموزی را طی کنند. یکی از رویکردهای مطرح شده در دوره‌های توسعه حرفه‌ای یادگیری ترکیبی است و یکی از مناسب‌ترین روش‌ها برای اجرای دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید هیات علمی یادگیری معکوس است که در زمینه آموزش‌های سازمانی تاثیر بسزایی در بازگشت هزینه‌های مصرف شده برای آموزش و یادگیری منابع انسانی و افزایش اثربخشی خواهد داشت. یادگیری معکوس یکی از فناوری‌های پرطرفدار است که در دهه اخیر ظهور کرده و باعث تقویت الگوی یادگیری شده است می‌توان به عنوان جایگزین مناسبی برای تدریس سنتی در کلاس‌های گوناگون و بخصوص در دوره‌های توسعه حرفه‌ای در نظر گرفت و از ترکیب دوره‌های آموزشی آفلاین و آنلاین شکل می‌گیرد و فراگیران عملاً فرصت استفاده از هر دو بسته آفلاین و آنلاین را پیدا می‌کنند. بنابراین لازم است تا قالب‌های گوناگونی برای یادگیری فراهم شود. برای اجرای دوره‌های توسعه حرفه‌ای به شیوه یادگیری معکوس ابتدا لازم است تا آمادگی لازم از نظر تامین اعتبار و از نظر فرهنگی ایجاد شود وگرنه اجرای دوره‌ها به سبک و شیوه جدید امکان‌پذیر نیست. چراکه هر تغییری در ابتدا نیاز به آمادگی روانی و عاطفی افراد دارد و تا فرهنگ‌سازی مناسب انجام نشود و اساتید شرکت‌کننده از نظر ذهنی آمادگی لازم را به دست نیاورند اجرای دوره موفقیت آمیز نخواهد بود. علاوه بر آن مدیران اجرایی برگزارکننده دوره توسعه حرفه‌ای لازم است تا تجربه‌های تشکیل دوره‌های توسعه حرفه‌ای را داشته باشند و براساس تقویم آموزشی منظم و مصوب بتوانند دوره را به خوبی اجرا کنند.

تشکر و قدردانی

در پایان نویسندگان بر خود لازم می‌دانند که از خبرگان شرکت‌کننده در مصاحبه تقدیر و تشکر نمایند.

References

- Atkins S, Lewin S, Smith H, Engel M & et al. (2008). Conducting a meta-ethnography of qualitative literature: Lessons learnt. *BMC Med Res Methodol*, 8(1): 1-10 [[Link](#)]
- Batmani M, Babashahi J, Alavi Akhavan SH, Yazdani HR & et al. (2018). Explaining the Dimensions and Factors Affecting the Professionalism of Human Resource Management in Governmental Organizations: A Hybrid Research. *Quarterly Journal of Human Resource Management in the Oil Industry*, 10(37). [[Link](#)]
- Battou A, Baz O & Mammass D. (2016). Learning design approaches for designing virtual learning environme *Electronics. Communications on Applied Electronics* 5(9): 31-37. [[Link](#)]
- Britten N, Campbell R, Pope C, Donovan J & et al. (2002). Using Meta ethnography to synthesise qualitative research: a worked example. *J Health Serv Res Policy*; 7 (4): 209–15 .[[Link](#)]
- Fabriz S, Miriam H, Carmen H, Julia M & et al. (2020). How a professional development programme Strategies, Krieger Publishing Company, United States [[Link](#)]
- Gholami P, Shir Beigi N. (2018). Qualitative evaluation of human resource professional development in higher education with golden opportunity strategy. *Quarterly Journal of Development Management Process*, 31 (1): 148-125 .[[Link](#)]
- Golzari Z. (2020). Reverse Learning, *Iranian Curriculum Encyclopedia*, Online Publications. [[Link](#)]
- Islamieh F, Mazaheri S, Aminian L. (2018). Combined learning (a new approach to learning development) *Avae Noor Publications*, Tehran. [[Link](#)]
- Mohammadkhani K, Davoodi M & J. Lee. (2014) The emotion of evaluating the factors affecting the success of virtual education in the Petroleum Industry Research Institute. *Quarterly Journal of Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 5(1): 143-162 .[[Link](#)]
- Mohebzadegan Y, Pardakhtchi, MH, Ghahremani, M and Farastkhah M. (2013). Developing a Model for the Growth of Faculty Members with an Approach Based on the Data Theory of the Foundation, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 70. [[Link](#)]
- Philipsen B. (2019). A professional development process model for online and blended learning: Introducing digital capital. *Contemporary Issues in Technology and Teacher Education*, 19(4), 850-867. [[Link](#)]
- Philipsen B, Tondeur J, McKenney S & Zhu, C. (2019). Supporting teacher reflection during online professional development: A logic modelling approach. *Technology, Pedagogy and Education*, 28(2), 237-253. [[Link](#)]
- Pourkarimi J, Rmazanpour E. (2019). Professional Development Model of E-Learning Faculty Members: Qualitative Research, *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*, 6(21): 146-125. [[Link](#)]
- Qaroneh D, Mirkamali SM, Bazargan A, Kharazi SK. (2016). A Model for the Growth of Faculty Members of the University of Tehran, *Quarterly Journal of Higher Education Research and Planning*, 22(3). [[Link](#)]
- Qaroneh D, Mirkamali SM, Bazargan A, Kharazi SK. (2014). Identifying and prioritizing the factors affecting the growth of faculty members of the University of Tehran. *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*, 1(1):115-89. [[Link](#)]
- Rawley J, Lohan H, Dullens M, Lohan D. (1997) *Strategic Change in Universities and Higher Education Planning for Survival and Success*, translated by Hamidreza Arasteh, Tehran: Tebyan Publications. [[Link](#)]
- Rezaian A, Khandan AA, Ganjali A, Moridian H. (2015). Faculty Maturity in Universities: A Case Study: Faculty Members of Imam Sadeq University (AS), 514-491. [[Link](#)]
- Ross V. (2005). A case study about the perceptions of effective buildingbased professional development. Doctoral Dissertation, Northern Illinois University. [[Link](#)]
- Rowbotham MA. (2015). The impact of faculty development on teacher self-efficacy, skills and retention. *Edwardsville* .[[Link](#)]
- Spector JM. (2014). Conceptualizing the emerging field of smart learning environments. *Smart learning environments*. 2014 Dec 1:1(1):2. [[Link](#)]
- Tari F, Shams G, Rezaeizadeh M. (2017) Identify and model the most important challenges of using e-learning with a structural change approach (ISM) in the National Iranian Gas Company. *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*, 1(4). [[Link](#)]
- UNESCO (1994). *Efficiency Development Centers for Faculty Members at Universities*. HoseiniNasab SD, editor. [[Link](#)]
- Yousefi M, Asareh A, Hosseinkhah A. (2016). The nature and implications of project-based learning in curriculum scope. *Iranian Curriculum Studies Quarterly*. 42 (3): 134-95. [[Link](#)]
- Zahedi S & Bazgan A. (2013). A look at the concept of faculty professional development and successful experiences in its planning, *Higher Education Quarterly*, 6(21): 7-26 .[[Link](#)]