

# Identifying the Components of Professional Development Courses for Farhangian University Professors with a Flipped Learning Approach: a Qualitative Study

## ARTICLE INFO

### Article Type

Analytical Review

### Authors

Mohammad Reza Ehteshami <sup>1</sup>

Zeinab Golzari <sup>2\*</sup>

Leila Fathi Vernosfadrani <sup>3</sup>

### How to cite this article

Mohammad Reza Ehteshami, Zeinab Golzari, Leila Fathi Vernosfadrani, Identifying the Components of Professional Development Courses for Farhangian University Professors with a Flipped Learning Approach: a Qualitative Study, *Journal of Islamic Life Style Centeredon Health*, 2020:4(1): 179-195.

1. PhD Student in Higher Education Management, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.

2. Assistant Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran (Corresponding Author).

3. Assistant Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran.

### \* Correspondence:

Address:

Phone:

Email: z\_golzari@azad.ac.ir

### Article History

Received: 2020/04/03

Accepted: 2020/06/01

Published: 2020/06/20

## ABSTRACT

**Purpose:** This study aims to identify and determine the components of professional development courses with a flipped learning approach designed and implemented.

**Materials and Methods:** The present study was conducted qualitatively with content analysis method and the research community was faculty members of Farhangian University and familiar with professional development courses that were selected by purposive sampling and a network of specialists. The number of participants in the research was determined based on the sampling logic in qualitative research and the principle of theoretical saturation and included 14 experts and faculty members of Farhangian University. Semi-structured interviews were used to collect the required information in the qualitative section. Data were categorized in the form of open coding, axial coding using MAXQDA2020 software and 950 primary codes, 48 sub-categories and 11 main categories were extracted. The validity of the research was examined and to determine the reliability, the reliability method of retesting (82%) and the reliability method of agreement between the two coders (78%) were used.

**Findings:** The research findings showed that the components of professional development in 11 categories are institutional factors, support and support, educational development, research development, service development, personal development, cultural development and organizational development, ethics, pedagogy, learning forms.

**Conclusion:** In recent years, Farhangian University has provided a suitable platform for the professional development of the staff and professors of this university, but so far it has not been able to institutionalize the professional development courses of university professors using new technologies

**Keywords:** Professional Development, Flipped Learning, Combined Learning, Farhangian University

## شناسایی مولفه‌های دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان با رویکرد یادگیری معکوس: یک

### مطالعه کیفی

محمدرضا احتشامی<sup>۱</sup>

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

زینب گلزاری<sup>۲\*</sup>

استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

لیلا فتحی ورنوسفادرانی<sup>۳</sup>

استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران جنوب، تهران، ایران.

### چکیده

**هدف:** این پژوهش با هدف شناسایی و تعیین مولفه‌های دوره‌های توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس طراحی و اجرا شده است .

**مواد و روش‌ها:** پژوهش حاضر به صورت کیفی و با روش تحلیل محتوا انجام شد و جامعه پژوهش، اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان و آشنا با دوره‌های توسعه حرفه‌ای بود که باروش نمونه‌گیری هدفمند و از نوع شبکه متخصصان انتخاب شدند. تعداد مشارکت کنندگان در پژوهش بر اساس منطق نمونه‌گیری در پژوهش‌های کیفی و اصل اشباع نظری تعیین و شامل ۱۴ نفر از صاحب‌نظران و اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. دسته‌بندی داده‌ها در قالب کدگذاری باز، کدگذاری محوری و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2020 صورت گرفت و ۹۵۰ کد اولیه و ۴۸ مقوله فرعی و ۱۱ مقوله اصلی استخراج شد. روایی پژوهش مورد بررسی قرار گرفته و برای تعیین پایایی از روش پایایی بازآزمون (۸۲٪) و روش پایایی توافق بین دو کدگذار (۷۸٪) استفاده شد .

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد مولفه‌های توسعه حرفه‌ای در ۱۱ دسته عوامل نهادی، حمایت و پشتیبانی، توسعه آموزشی، توسعه پژوهشی، توسعه خدماتی، توسعه فردی، توسعه فرهنگی و توسعه سازمانی، اخلاق، پداگوژی، قالب‌های یادگیری می‌باشد.

**نتیجه‌گیری:** دانشگاه فرهنگیان در سال‌های اخیر بسترسازی مناسبی جهت توسعه حرفه‌ای کارکنان و اساتید این دانشگاه فراهم نموده است، ولی تا به حال توانسته است دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه را با استفاده از فناوری‌های جدید نهادینه کند.

<sup>1</sup> Faculty Development (FD)

واژگان کلیدی: توسعه حرفه‌ای، یادگیری معکوس، یادگیری ترکیبی، دانشگاه فرهنگیان

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۱/۱۵

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۳/۱۲

\*نویسنده مسئول: z\_golzari@azad.ac.ir

### مقدمه

نظام‌های آموزش عالی، به‌عنوان بارزترین نمود سرمایه‌گذاری نیروی انسانی نقش اصلی را در تربیت و تأمین نیروی انسانی بر عهده دارند. این نظام‌ها، سهم قابل توجهی از بودجه هر کشور را به خود اختصاص می‌دهند و در وضعیت‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه نقش تعیین کننده‌ای دارند. از این‌رو کیفیت مطلوب عملکرد آن‌ها در جلوگیری از هدررفتن سرمایه انسانی و مادی و توانایی رقابت در دنیای آینده و جامعه بین‌الملل ضرورتی انکارناپذیر است (۱). دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌عنوان یکی از نهادهای استراتژیک پرورش نیروهای متخصص و مورد نیاز جامعه به حساب می‌آیند و اعضای هیأت علمی به‌عنوان عامل اصلی جهت دهنده سرمایه‌های فکری و اجتماعی، نه تنها در سطح دانشگاه، بلکه در سطح کشور، نقش ویژه‌ای ایفا می‌کنند. این مؤسسات مانند سایر سازمان‌ها در معرض نیروهای پیچیده تغییر هستند که آن‌ها را ناگزیر از سازگاری مداوم برای بقا کرده است. از این رو، توسعه حرفه‌ای هیأت علمی به‌عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی در سطح دانشگاه جایگاه خاصی را در مدیریت دانشگاه‌ها دارد (۲).

نظام آموزش عالی به‌عنوان پدیده‌ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و موزون آن نیز باید در هر دو بعد کمی و کیفی به موازات یکدیگر مدنظر قرار گیرد. اعضای هیأت علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزش عالی هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد. از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش و بالاخص اعضای هیأت علمی به‌مثابه روح و جان آموزش عالی، زیر بنای توسعه سایر بخش‌ها می‌باشد (۳). امروزه، بالندگی هیأت علمی<sup>۱</sup> تحت تأثیر تغییر و تحولاتی که در آموزش عالی در حال وقوع است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردیده است. عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به آموزش عالی، 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 باعث شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد و بالندگی مستمر اعضای هیأت علمی خود بیفتند (۴). در واقع، دانشگاه‌ها به‌منظور ارتقای کیفیت، گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه، نیازمند برنامه‌هایی راهبردی برای بهبود مستمر فرآیند

داشته باشند و صلاحیت‌های جدیدی را در خود ایجاد نمایند که برای مهارت‌های فنی ساده است. بنابراین چگونه دانشگاه‌های سنتی می‌توانند در این راستا حرکت کنند و برای رفع موفقیت‌آمیز چالش‌های فعلی به چه توسعه حرفه‌ای نیازمند هستند یکی از سوالات اساسی و پرچالشی است که مطرح می‌شود. شناخت اهمیت و فرصت‌های یادگیری ترکیبی می‌تواند کلید تغییر در محیط‌های یادگیری سنتی باشد و "طرح یادگیری ترکیبی" در صدر فهرست روندهای فناوری مجور در آموزش عالی قرار می‌گیرد (۱۰).

یادگیری ترکیبی روشی آموزشی انعطاف‌پذیری است که تلفیقی از آموزش کلاس درس سنتی و یادگیری مبتنی بر خط و ترکیبی منحصر به فرد است که از طریق فناوری و آموزش سنتی راه حل موثری برای آموزش گروه متنوع فراگیران ارائه می‌دهد و به فراگیران این امکان را می‌دهد تا با شیوه و سرعت خود و متناسب با نیازهای یادگیری خود یاد بگیرند. از این روش در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نیز می‌توان سود جست و لیکن چیزی بیش از مهارت‌ها نکات فنی تدریس به کمک IT می‌باشد. به اعتقاد واگن رویکرد یادگیری ترکیبی با شیوه‌هایی برای ارتقا نحوه تعامل با محتوا و مطالب، تعامل اجتماعی، تامل، تفکر سطح بالاتر، حل مساله، یادگیری مشارکتی و ارزیابی معتبرتر در آموزش عالی ارائه می‌دهد که به طور بالقوه منجر به افزایش مشارکت دانشجویان می‌شود و به اعتقاد بوید و سمپسون اگر زیر ساخت‌های مناسب و درک فرهنگی متقابل از نقش فناوری در یادگیری وجود داشته باشد، نوآوری و یادگیری ترکیبی تقویت می‌شود که البته اجرای این روش نیاز به پشتیبانی مناسب و دانشگاهی مستقل دارد (۱۰). یادگیری ترکیبی، این امکان را فراهم می‌آورد که با استفاده از تکنولوژی، مرزهای فیزیکی کلاس درس گسترش یافته، دسترسی به محتوا و منابع یادگیری فراهم شود و توانایی مربیان برای دریافت بازخورد از پیشرفت یادگیرندگان بهبود یابد و از این طریق بتوان بهتر به اهداف دوره‌های آموزشی دست یافت. یادگیرندگان می‌توانند به صورت خود آموز پیشرفت کنند و حتی بخش‌هایی از برنامه‌های دوره آموزشی را دوباره تکرار کنند. بنابراین با ظهور فناوری‌های نوین آموزشی، فضاهای جدید ارتباطی فراهم شده است که می‌توانند فرآیندهای یاددهی-یادگیری را در خارج از کلاس درس نیز ممکن سازند (۱۱).

در این راستا یکی از روش‌های فعال و رویکرد پیشرفته یادگیری، که یادگیری معنی‌دار را در فراگیرندگان شکل می‌دهد و امروزه علاقه پژوهشگران و مربیان را برانگیخته است، یادگیری معکوس است (اوسویا و لوژینکف، ۲۰۱۵) و اخیراً به عنوان یکی از روش‌های نوین مطرح شده است. در این الگوی آموزشی، آموزش مستقیم محتوا به خارج از کلاس انتقال می‌یابد و انجام تکالیف و فعالیت‌های مربوط به آن، تحت نظارت معلم در جایگاه تسهیل‌گر در کلاس رخ می‌دهد (۱۲). این رویکرد از طریق فعالیت‌های یادگیری مشارکتی و تعاملی، مواد آموزشی را ترویج داده و باعث برانگیختن تفکر سطح بالا مانند سطوح بالای طبقه‌بندی شناختی بلوم از یادگیری برای ارتقای حافظه بلند مدت و یادآوری می‌شود (۱۲). هدف این رویکرد

یاددهی-یادگیری و رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی خود می‌باشند (۵). در این میان توسعه حرفه‌ای نقش سازنده‌ای در ارتقاء دانش و مهارت اعضای هیأت علمی برای دست‌یابی به این اهداف بازی می‌کند (۶). به چهار دلیل نیاز به توسعه هیأت علمی غیر قابل انکار است. مهمترین دلیل این امر، کمک به اعضای هیأت علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه خدمات (سه رسالت اصلی آموزش عالی) است. دانشجویان و ارتقای کیفیت آموزش دلیل دوم لزوم توسعه هیأت علمی محسوب می‌شوند. دلیل سوم، جامعه است یعنی بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن به حیات خود ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می‌نمایند. دلیل چهارم، پیشرفت‌های تکنولوژی در عرصه آموزش و یادگیری است که توسعه اعضای هیأت علمی را بیش از پیش الزامی می‌کند (۷). اهمیت این موضوع به گونه‌ای است که امروزه بالندگی اعضای هیأت علمی به یک الزام برای رشد حرفه‌ای تبدیل شده است و سازماندهی و مدیریت جریان توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از یک انتخاب به یک اجبار تبدیل شده است چرا که اولاً از این طریق رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بهتر و سریع‌تر اتفاق می‌افتد و ثانیاً توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به‌طور روزافزونی به سازوکاری کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل شده است (۸).

با توجه به اهمیت و جایگاه اعضای هیأت علمی در پیشبرد رسالت‌ها و مأموریت‌های نظام آموزش عالی از یک‌سو و شکل‌گیری تغییرات سریع در فناوری‌ها و چالش‌های پیش‌رو لازم است تا برای توسعه و بهسازی مستمر و ارتقای شایستگی‌های اعضای هیأت علمی تدابیری اتخاذ گردد. یکی از حوزه‌های بسیار مهم و استراتژیک در نظام آموزش عالی، نظام تربیت معلم است که نقش حیاتی‌تر اصلاح و تقویت بنیادهای توسعه‌ای کشورهای مختلف ایفا می‌کند. بدیهی است که قسمت قابل توجه یادگیری دانشجویان و تاثیرگذاری آموزش تربیت دانشجو معلم را باید در محیط‌های یاددهی و یادگیری آنان جستجو نمود و از آنجا که اساتید دانشگاه فرهنگیان یکی از مهم‌ترین عوامل در افزایش کیفیت یادگیری دانشجویان هستند، بنابراین توسعه حرفه‌ای آنان از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است لیکن توسعه حرفه‌ای مستمر اساتید دانشگاه فرهنگیان با توجه به پراکندگی اقلیمی پردیس‌ها و مراکز با مشکلات عدیده‌ای همراه است. در حالیکه توسعه روز افزون اطلاعات و ارتباطات فضای جدیدی را ایجاد کرده است که متفاوت از فضای سنتی گذشته بوده و می‌تواند در سطوح مختلف زندگی بشر بخصوص در حوزه آموزش و یادگیری اثربخشی داشته باشد و فارغ از محدودیت‌های زمان و جغرافیا تاثیرات مثبتی بر آموزش و یادگیری داشته باشد (۹).

بازنگری در نقش اساتید یکی از چالش‌های مهمی است که حتی تعریف آن نیز دشوار است و به ندرت به آن پرداخته می‌شود. تاثیر ابزارهای فناوری برای یادگیری و پتانسیل بالای آنها برای روش‌های یادگیری فعال و ارتباطی بر هیچ کس پوشیده نیست و اساتید به منظور بکارگیری، مدیریت و بهره‌برداری از اینها باید نقش‌های جدیدی را در خود ایجاد کنند و به همین منظور باید سواد دیجیتالی

<sup>1</sup> Evseeva& lozhenko

انتخاب این دانشگاه به عنوان یک اولویت برای دانشجویان ممتاز و علاقه‌مند 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 بسترسازی 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. همچنین برگزاری دوره‌های توسعه حرفه‌ای مجازی صرف نیز به جهت اثربخشی قابل تأمل است. از طرف دیگر وضعیت پاندمی کرونا چالش‌های بسیاری را برای اجرای دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید ایجاد کرده است و لذا پژوهشگر به دنبال آن است که از مزایای یادگیری ترکیبی و یادگیری معکوس استفاده کرده و الگویی مناسب جهت دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید هیات علمی دانشگاه فرهنگیان ارائه دهد. با مرور ادبیات و پیشینه تحقیق نیز مشخص شد که هر چند تاکنون پژوهش‌های گوناگونی در زمینه توسعه حرفه‌ای و یادگیری معکوس انجام شده است ولی تاکنون در کشور ایران هیچ الگویی توسعه حرفه‌ای با یادگیری معکوس ارائه نشده است، بنابراین پژوهشگر به دنبال پاسخ به این سوال اساسی است که چگونه می‌توان با رویکرد یادگیری معکوس الگویی مناسب دوره‌های توسعه حرفه‌ای ارائه داد؟

#### مواد و روش‌ها

برای انجام این پژوهش، به‌منظور تدوین چارچوبی منطقی و مبتنی بر اهداف بیان شده، از روش تحقیق کیفی، و بر اساس تحلیل محتوا استفاده شده است. پژوهش کیفی نوعی نگره وسیع، عمیق و بامعنا و حتی غیر ابزاری به مسائل، رفتار و یافته‌هاست و در صورتی به کار می‌رود که یک پدیده از زاویه‌های گوناگون بررسی شود. تحلیل محتوای کیفی شیوه‌ای مناسب برای به دست آوردن نتایج معتبر و پایا از داده‌های متنی، به‌منظور ایجاد دانش، ایده جدید، ارائه حقایق و راهنمای عملی برای عملکرد است. در این پژوهش، با هدف کشف ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه فرهنگیان، در گام اول، ادبیات، پیشینه پژوهش و هم‌زمان، برخی پژوهش‌های مرتبط با مدل‌های توسعه حرفه‌ای بررسی شدند و به‌منظور غنابخشی و تقویت داده‌های حاصله از ادبیات، پیشینه پژوهش و توسعه مدل مفهومی در بخش جامعه آماری، از نظرات خبرگان استفاده شد.

جامعه آماری در این مرحله شامل خبرگان علمی و اعضای هیات علمی دانشگاهها که آشنا به دوره‌های توسعه حرفه‌ای و یادگیری معکوس می‌باشند و دارای ویژگی‌هایی نظیر در دسترس بودن، تجربه، تناسب رشته تحصیلی، اشتغال به تدریس در دانشگاه و سابقه پژوهشی و تألیفی در این زمینه می‌باشد.

با توجه به ماهیت پژوهش کیفی و همچنین ابزار گردآوری داده‌ها از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. نمونه‌گیری هدفمند خود نیز انواعی دارد که در این تحقیق از نوع شبکه متخصصان آن استفاده

تمرکز بر کاربرد و بحث در زمان کلاس درس است، در حالی که کسب اصول و مفاهیم اساسی به وسیله فراگیران قبل از کلاس درس صورت می‌گیرد (۱۳). الگوی یادگیری معکوس به چالش‌هایی از جمله مدیریت زمان کلاس درس و کمبود تعاملات چهره‌به‌چهره برای موضوع‌هایی کاملاً متفاوت و ترکیب مخاطبان می‌پردازد (۱۴). طرفداران روش آموزش معکوس معتقدند، از آنجاکه این روش یادگیری متکی بر فعالیتهای فراگیران است یادگیری معناداری رخ می‌دهد. چنانچه گفته شده در نظریه یادگیری معنی دار، یادگیری عبارت است از ایجاد ارتباط بین مطالب جدید و ساخت شناختی یادگیرنده، بنابراین ساخت‌شناختی یادگیرنده در زمان یادگیری، مهم‌ترین عامل تأثیرگذارنده بر یادگیری و یادداری مطالب جدید است (۱۵).

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 چهره‌به‌چهره به سمت آموزش آنلاین می‌روند در فرآیندهای یادگیری تحولی آنان باید به سه بعد توانمندسازی معلمان آنلاین، تقویت تأمل انتقادی، تلفیق فناوری در تحقیقات آموزشی توجه شود تشیدا، حاج و اسمیت نیز معتقدند معلمان، تغییر در نقش خود به عنوان مدرس و ایفای نقش به عنوان تسهیل‌گر را بزرگترین چالش در حرکت از کلاس سنتی به کلاس آنلاین می‌دانند. بنابراین در دوره‌های توسعه حرفه‌ای با شیوه یادگیری ترکیبی باید توجه ویژه‌ای به تغییرات روانی احتمالی مرتبط با تغییر در حرکت از تدریس چهره‌به‌چهره به سمت تدریس آنلاین داشته باشد (۱۶). پورکریمی و رمضان پور نیز در یک پژوهش کیفی نشان دادند برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیات 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 (۱۷). فابریز و همکاران در پژوهشی فعالیت‌های ۷۳ 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 (۱۸).

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 برندسازی دانشگاه فرهنگیان و

<sup>1</sup> Cognitive Structure

از کدگذاری باز، کدهای محوری و انتخابی شناسایی شدند و ضمن تفکیک، غربالگری و جداسازی موارد ضدونقیض، داده‌های تکراری و اضافی تشخیص داده و از دور خارج شدند و داده‌های مرتبط و مشابه نیز حول محور مشترک جدیدی قرار گرفتند. نتایج حاصل از مصاحبه پس از بررسی و حذف کدهای تکراری، ترکیب و ادغام موارد مشابه در چارچوب مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاصله سطح‌بندی شدند. بر اساس نتایج به‌دست‌آمده، مدل استخراجی دارای شش مقوله عوامل نهادی، عوامل مدیریتی، عوامل فردی، عوامل اجتماعی، توسعه حرفه‌ای، توسعه آموزشی، توسعه فردی، توسعه پژوهشی، توسعه خدماتی و توسعه فرهنگی می‌باشد. به‌جهت تعیین روایی پژوهش، کدگذاری بر اساس قابلیت اعتبار یا باورپذیری، بررسی توسط اعضا، مثلث‌سازی منابع داده‌ها (از منابع سه‌گانه داده‌ها شامل اعضای هیئت علمی و دست‌اندرکاران و سیاست‌گذاران حوزه آموزش استفاده شده است)، تحلیل موارد منفی، قابلیت انتقال، قابلیت اطمینان یا سازگاری مورد بررسی قرار گرفته و برای تعیین پایایی از روش پایایی بازآزمون (۸۲٪) و روش پایایی توافقی بین دو کدگذار (۷۸٪) استفاده شده است.

کارشناسان معتقدند، در مصاحبه نیمه‌ساختاریافته برای سؤالهایی که مطرح می‌شوند، غالباً پاسخی از قبل در نظر گرفته نشده است و پژوهشگر و پاسخگو آزاد هستند هر چه می‌خواهند بگویند. پژوهشگر می‌تواند متن سؤال را تغییر یا درباره آن توضیح دهد و در صورت لزوم ترتیب آن را تغییر دهد. 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 تسهیل‌کننده 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، به‌منظور 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

خواهد گردید. حجم نمونه در مرحله کیفی با توجه به سطح اشباع بوده است یعنی، محقق تا جایی به مصاحبه‌ها ادامه داد که مصاحبه‌های بیشتر به داده‌های جدیدتری منجر گردد و شناخت بیشتری نسبت توسعه حرفه‌ای و یادگیری معکوس آن حاصل شود و اگر مصاحبه‌های بیشتر به داده‌های بیشتری منجر نشود و داده‌های قبلی تکرار گردد، محقق مصاحبه‌ها را متوقف نماید. لذا، ضمن هدفمند بودن روش نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی نیز بهره گرفته شد و از افراد مورد مصاحبه خواسته شد که افرادی را که در این خصوص می‌توانند داده‌های کیفی مناسبی به ما ارائه دهند را معرفی کنند. در این روش، نمونه‌گیری پژوهش، با شخصی که معیار پژوهشگر را برای شامل شدن در نمونه دارا است، شروع شد. سپس از او درخواست شد که کسانی که ممکن است در زمینه موضوع مورد پژوهش تخصصی داشته باشند، را معرفی کند و از این طریق نمونه مورد نظر شناسایی و انتخاب شدند. این عمل تا زمان اشباع نظری پژوهش تکرار گردید. در نهایت از ۱۴ نفر از اعضای هیئت علمی و صاحب‌نظران حوزه توسعه حرفه‌ای مصاحبه به عمل آمد. مشخصات خبرگان شرکت‌کننده در پژوهش در جدول شماره (۱) ذکر شده است.

جدول ۱. جدول اطلاعات دموگرافیک خبرگان

ب	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
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

برای انجام مصاحبه، پروتکل مصاحبه تنظیم و رعایت اصول اخلاقی مانند کسب رضایت برای مصاحبه، رعایت اصل محرمانه بودن داده‌ها و اطلاعات، آگاهی از موضوع مصاحبه و هماهنگی قبلی، مورد توجه قرار گرفت. مصاحبه از طریق ضبط صدا و یادداشت‌برداری همزمان انجام شد. مصاحبه‌های انجام‌گرفته پیاده، تایپ و با استفاده از نرم‌افزار MAXQDA2020 کدبندی شدند. در کدگذاری باز، داده‌های مصاحبه‌ها و یادداشت‌ها همزمان بررسی و موارد با معنای یکسان در کدهای مشترکی طبقه‌بندی و مفاهیم متناسب به هر کد اختصاص داده شد. بدین گونه که پس

مرحله‌ای که اطلاعات حاصل از مصاحبه شناخت بیشتری فراهم نمی‌ساخت، انجام شد.

شد و در طی فرآیند مصاحبه نیز در صورت وجود ابهام در گفته‌ها با سؤالات پیگیر از افراد خواسته می‌شد توضیحات بیشتر و روشن‌تری ارائه نمایند. در جدول شماره (۲) بخش‌هایی از مصاحبه با خبرگان و استخراج کدهای اولیه آورده شده است.

#### یافته‌ها

به منظور شناسایی ابعاد و مولفه‌های توسعه حرفه‌ای با یادگیری معکوس از روش پژوهش کیفی و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با متخصصان استفاده شد. در جلسه مصاحبه از افراد سؤالاتی پرسیده

جدول ۲. نمونه مصاحبه خبرگان و استخراج کدهای اولیه

کد مصاحبه	پاسخ مصاحبه‌شونده	کدهای شناسایی شده
۱.م	از نگاه بالاتر، توسعه حرفه‌ای باید جایگاهی برای تأمل در عمل باشد. تأمل در عمل و اصل تغییر مستمر باید در قلب توسعه حرفه‌ای جای داشته باشد. ابزارهایی همچون اقدام پژوهی و درس پژوهی که در بسیاری کشورها به عنوان ابزاری برای توسعه حرفه‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرند، قرار است همین نقش را پررنگ کنند. از اینها گذشته، بنده فکر می‌کنم ما در زمینه آموزش چه مدرسه‌ای، چه دانشگاهی و چه توسعه حرفه‌ای، در بحث محتوا و مفاهیم و حتی در روش‌ها و رویکردهای تئوریک برخوردار هستیم، اما در زمینه تکنیک‌ها، معلمان و استادانی با دست خالی و محروم به جامعه تحویل می‌دهیم. با این توضیحات، اگر بخواهیم بگوییم یادگیری معکوس چه مؤلفه‌هایی دارد، باید به اصل ایجاد پذیرش تغییر، ایجاد فضای بهتری برای تلفیق تئوریهای (عمومی و شغلی و سازمانی) با عمل، بهره‌گیری بیشتر از زمان کلاس درس، ایجاد فضای گفتگو و ارتباطات بین فردی، ایجاد فضای کافی برای عمل کردن و نوشتن، فراهم کردن فرصت بیشتر برای تأمل و بازتاب بر عمل خود، ایجاد فرصت بیشتر برای بازخورد و ارزشیابی برای یادگیری را نام برد.	توجه به تغییرات مستمر اقدام پژوهی درس پژوهی توجه به مفاهیم و محتوای دوره‌های توسعه حرفه‌ای اصل ایجاد و پذیرش تغییر تلفیق تئوری با عمل بهره‌گیری از زمان کلاس ارتباطات فردی بازخورد تدریس ارزشیابی
۳.م	ابعاد توسعه حرفه‌ای اساتید شامل ویژگی‌های شخصیتی اساتید، مسائل روانشناختی - اجتماعی، به جهت توسعه علمی اساتید باید یک سری دوره‌ها برای توسعه علم اساتید گذاشته شود. توسعه دانش روز جامع بودن آموزش، آموزش باید کلیه ابعاد فرهنگی، اجتماعی، سیاسی و... را در برگیرد. علاوه بر آن به نفس ارزشمند بودن دانش توجه شود. توجه به ابعاد فرهنگی، آموزشی و... مورد توجه قرار گیرد تا بتوانند به بیرون کلاس ببرند و یا برعکس از بیرون کلاس به داخل کلاس ببرند. توسعه دانش روز از علوم نافع بحث کند. آشنایی معلمان با روش‌های مختلف تدریس، آشنایی با روش‌های مختلف پژوهش خیلی از اساتید با روش‌های مختلف تحقیق و پژوهش آشنا نیستند و نمی‌توانند جوابگوی دانشجو باشند. توجه به رویکرد کمی آشنایی با نرم افزارهای آماری کمی و کیفی خیلی کم است و یکی از مولفه‌های اصلی دوره‌های توسعه حرفه‌ای آشنایی با نرم‌افزارهای آموزشی و پژوهشی است.	ویژگی‌های شخصیتی اساتید توجه به مسائل روانشناختی - اجتماعی تنظیم دوره‌هایی برای توسعه علم توجه به دانش روز و توسعه آن همه جانبه بودن دوره‌های توسعه حرفه‌ای توجه به ابعاد فرهنگی، اجتماعی در دوره‌های توسعه حرفه‌ای آشنایی با نرم افزارهای آماری کمی و کیفی

پس از پیاده‌سازی مصاحبه، کدهای اولیه شناسایی شدند که بخشی از کدهای استخراج شده در مرحله اول در جدول شماره (۳) نشان داده شده است.

جدول ۳. نمونه‌ای از کدهای شناسایی شده از مصاحبه با صاحب‌نظران در رابطه توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس

کد مصاحبه	کدهای اولیه شناسایی شده
۱.م	توجه به تغییرات مستمر، اقدام پژوهی، درس پژوهی، توجه به مفاهیم و محتوای دوره‌های توسعه حرفه‌ای، اصل ایجاد و پذیرش تغییر، تلفیق تئوری با عمل، بهره‌گیری از زمان کلاس، ارتباطات فردی، بازخورد تدریس، ارزشیابی، باور عمیق اساتید و مجریان به فایده مندی یادگیری معکوس، رابطه استاد و فراگیر، مدیریت زمان، انتقال فشار یادگیری به خارج از کلاس درس، برنامه‌ریزی مناسب برای استفاده از زمان کلاس، جلب مشارکت در فعالیت‌ها، افزایش انگیزه یادگیری، امکانات سخت افزاری و نرم افزاری، پشتیبانی از فعالیت‌های کلاس، یادگیری عمیق مطالب درسی، تقویت ذهن دانش‌آموزان، افزایش یادگیری در سطوح بالاتر شناختی، توجه به ابعاد غیر شناختی، توجه به سبک‌های متفاوت یادگیری، شناسایی بدفهمی و کج فهمی در مطالب، فرصت بحث در جلسات، فرمالیته برگزار کردن طرح‌های خوب آموزشی، برنامه‌ریزی صحیح در برنامه‌های تحولی و آماده‌سازی فضای اجرای صحیح آن،
۲.م	توسعه فردی، توسعه سازمانی، توسعه آموزشی، توسعه پژوهشی، توسعه فرهنگی، زیرساخت مناسب، امکانات سخت افزاری و نرم افزاری، مهارت آموزی در زمینه استفاده از فناوری‌های نوین، سواد رسانه‌ای، نگرش مثبت به یادگیری معکوس، حمایت مادی و معنوی، تشکیل دوره‌های آموزشی به جهت آشنایی با روش یادگیری معکوس، تغییر نگرش اساتید به استفاده از فناوری های نوین، ایجاد انگیزه جهت شرکت در دوره‌ها، مشارکت اساتید در برگزاری دوره‌ها، نیازسنجی، بازنگری در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، تناسب محتوای دوره‌ها با نیازهای گوناگون اساتید

سپس کدهای شناسایی شده طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی در قالب مقولات فرعی‌تر تنظیم شدند که بخش‌هایی از شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول ۴: دسته‌بندی کدهای شناسایی شده در قالب مقولات فرعی

زیر مولفه	
فناوری های نوین	آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی، بهره‌گیری از دستاوردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در برنامه‌ریزی
آموزشی	تدارک امکانات مورد نیاز اساتید شرکت کننده در توسعه حرفه‌ای، تامین اعتبار قبل از شروع دوره‌ها، بازپرداخت حق التدریس شرکت کننده در دوره‌های توسعه حرفه‌ای، بودجه اختصاصی برای دوره‌های توسعه حرفه‌ای، تامین منابع
تامین اعتبار	وجود رویه‌ها و مقررات تسهیل‌کننده فرآیند توسعه حرفه‌ای، نظام ارتقا شغلی، ارتقای شغلی اساتید شرکت کننده و فعال در دوره‌های توسعه حرفه‌ای
قوانین و مقررات	بازنگری در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، دسترسی به فناوری‌های نوین در زمان تشکیل دوره‌ها، دسترسی به منابع اطلاعات در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، ایجاد فرصت‌های مطالعاتی، وجود سیاست‌های راهبردی و نهادینه شده، برگزاری سمینارها و کارگاههای آموزشی، ایجاد ارتباط میان برنامه توسعه اعضای هیات علمی و سایر مولفه‌های نظام جامع
سیاست گذاری	مدیریت منابع انسانی در دانشگاهها، هدف گذاری، برنامه‌ریزی منظم برای دوره‌های توسعه حرفه‌ای، ایجاد فرصت‌های مطالعاتی، برنامه‌ریزی به جهت شرکت در دوره‌های آموزشی بین المللی، برگزاری کنفرانس‌ها و سمینارها به جهت توسعه دانش شغلی اساتید،

<p>م. ۳؛ ۹. م</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- حرکت به سمت مدیریت مشارکتی،</li> <li>- واگذاری اختیارات در زمینه توسعه اعضای هیات علمی به دانشگاه و دانشکده،</li> <li>- بهره‌گیری از مشارکت بخش خصوصی و غیردولتی در تامین اعتبار برنامه،</li> </ul>	<p>تمرکز زدایی</p>
<p>م. ۴؛ ۷. م؛ ۸. م</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشوق‌های مالی به جهت ایجاد انگیزه،</li> <li>- توجه به انگیزاننده‌های درونی و بیرونی،</li> <li>- تعیین پادشاه‌های مادی برای شرکت‌کنندگان</li> </ul>	<p>انگیزاننده‌های بیرونی</p>
<p>م. ۳؛ ۵. م؛ ۸. م م. ۹؛ ۱۰. م</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنظیم برنامه‌های تشویقی برای فعال بودن در دوره‌ها،</li> <li>- مشارکت اعضا در تصمیم‌گیری‌ها و فرآیند دوره‌های توسعه حرفه‌ای،</li> <li>- تشویق اعضای هیات علمی به یادگیری مستمر،</li> <li>- تدارک جلسات و بحث‌های گروهی به منظور مشارکت اعضای هیات علمی،</li> <li>- تشویق اعضای هیات علمی به یادگیری مداوم،</li> <li>- ایجاد انگیزه برای شرکت در دوره‌ها،</li> <li>- ایجاد برنامه‌های تشویقی،</li> <li>- برنامه‌های تشویقی برای اساتید متعهد به شرکت در دوره‌های توسعه حرفه‌ای،</li> </ul>	<p>انگیزاننده‌های درونی</p>
<p>م. ۱؛ ۲. م؛ ۳. م؛ ۴. م؛ ۵. م م. ۱۱</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ایجاد امکانات سخت افزاری و نرم افزاری،</li> <li>- زیرساخت مناسب،</li> <li>- بستر سازی امکانات سخت افزاری و نرم افزاری،</li> <li>- فراهم بودن منابع مالی و انسانی،</li> <li>- ایجاد بسترهای لازم برای توسعه حرفه‌ای،</li> <li>- تدارک زیرساخت نظری و علمی به جهت تشکیل دوره‌ها با رویکرد یادگیری معکوس،</li> </ul>	<p>زیر ساخت</p>
<p>م. ۲؛ ۳. م؛ ۷. م؛ ۱۰. م</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- تشکیل دوره‌هایی آموزشی به جهت آشنایی با یادگیری معکوس،</li> <li>- تناسب برنامه‌ها با نیازهای اساتید،</li> <li>- انتخاب موضوعات مناسب مورد نیاز اعضای هیات علمی،</li> <li>- برنامه‌ریزی برای تدریس کسب دانش و تقویت مهارت و توانایی،</li> <li>- ظرفیت سازی و توانمندسازی نیروی انسانی،</li> <li>- توجه به نیازهای توسعه‌ای افراد در زمینه‌های فردی، شغلی و حرفه‌ای،</li> <li>- جامع و کامل بودن برنامه‌های توسعه حرفه‌ای،</li> <li>- تشکیل کمیته‌های تخصصی برای برنامه‌ریزی و ارزیابی دوره‌های توسعه حرفه‌ای،</li> <li>- اطلاع‌رسانی و آگاهی بخشی از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای،</li> <li>- ایجاد نیاز در اساتید برای یادگیری فناوری‌های نوین،</li> <li>- تشکیل کارگروه‌هایی به جهت بررسی نیازهای تحقیقاتی جامعه،</li> <li>- اطلاع‌رسانی به موقع و مناسب به اعضای هیات علمی و آمادگی ذهنی اساتید نسبت به تشکیل دوره‌ها با شیوه جدید،</li> <li>- برنامه‌ریزی مناسب به جهت تهیه به موقع محتواهای آموزشی،</li> <li>- معرفی دوره‌ها و تبلیغات مناسب و آماده‌سازی ذهنی اساتید نسبت به تغییر شیوه‌های دوره‌های آموزشی،</li> </ul>	<p>برنامه ریزی استراتژیک</p>

۱.م	پشتیبانی از برنامه‌های کلاس،	-
۲.م	حمایت مادی و معنوی پشتیبانی مدیران از طرح‌های نوین آموزشی،	-
۳.م	حمایت مدیران ارشد از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای،	-
۹.م	تنظیم برنامه آموزش و بهسازی،	-
۸.م	حمایت از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و ایجاد تسهیلات لازم،	-
	حمایت و پشتیبانی مدیران ارشد از نوآوری‌های آموزشی و یادگیری معکوس،	-
۱۱.م	حمایت از مدرسان دوره‌های توسعه حرفه‌ای	- حمایت از مدرس
۱۲.م، ۱۱.م، ۱۴.م	پشتیبانی از شرکت کنندگان در دوره تدارک نرم افزارها و چت روم های مشاوره و پشتیبانی از یادگیرندگان	- حمایت از یادگیرندگان
۱۳.م، ۱۲.م، ۱۴.م	تدارک کتاب ها و محتوای برنامه درسی دسترسی به کتابخانه های دیجیتال و ساینز اطلاعات علمی	- پشتیبانی از منابع درسی
۹.م، ۱۲.م، ۱۴.م، ۶.م	پشتیبانی از یادگیرندگان به صورت آنلاین پشتیبانی از یادگیرندگان به صورت حضوری	- پشتیبانی از برنامه درسی
۱.م	بازخورد تدریس،	-
۳.م	ارزشیابی،	-
۴.م	نظارت و پیگیری دوره های در دست اجرا،	-
۵.م	توجه به نظارت و راهنمایی،	-
۶.م	ارزیابی از فرآیند یادگیری معکوس،	-
۷.م	نحوه بازخورد،	-
۸.م	ایجاد سازوکارهای مناسب برای ارزیابی اثربخش دوره‌های توسعه حرفه‌ای،	- ارزیابی و تضمین کیفیت
	ایجاد کانال‌های بازخورد،	-
	سنجش و ارزشیابی اثربخش،	-
	نظام منظم ارزشیابی،	-
	ارزیابی مهارت های تدریس اساتید،	-
	ارزیابی و کنترل محتوای آموزشی،	-
۲.م	نیاز سنجی،	-
۴.م	تشکیل کمیته های تخصصی به جهت نیاز سنجی دوره‌ها،	-
۵.م	تشکیل دوره ها براساس نیاز دوره ها،	-
۷.م	توجه به نیازهای حال و آینده	-
۱۴.م	آمادگی فرهنگی برای انجان دوره ها به شیوه جدید	-
۱۲.م	تجربه و مهارت قبلی در پیاده سازی دوره ها با شیوه یادگیری معکوس تدوین تقویم آموزشی مناسب به جهت اجرای بهتر و منظم دوره ها	- امور اداری مورد نیاز
۱۴.م	تشکیل جلسات راهنمایی و مشاوره تهیه و تدوین کتب و نشریات مورد نیاز دوره آموزشی قبل از شروع دوره ها	- خدمات آموزشی مورد نیاز
۱۰.م	قدرت رهبری و اداره کلاس، روش‌های مناسب ارائه محتوای آموزشی	- مهارت کلاس‌داری

۱.م	ارتباط استاد و فراگیر،	-	ارتباط با دانشجو
۸.م	توجه به ارتباطات میان فردی	-	
۴.م	توجه به دانش روز و توسعه آن، روش های مناسب ارائه محتوای آموزشی	-	تسلط بر محتوا
۱.م	توجه به سبک های متفاوت یادگیری،	-	تسلط بر روش تدریس
۶.م	توجه به روش های یاددهی - یادگیری،	-	
۷.م	توجه به نظریه های یادگیری جدید،	-	
۱۰.م	توجه به تفاوت های فردی،	-	
۱۲.م	تسلط بر روش های تدریس،	-	
۱۳.م	آشنایی با نظریه های نوین،	-	
۱۲.م	مهارت در ارزیابی دانشجو،	-	مهارت ارزشیابی
۱۳.م	ارزیابی تدریس،	-	
	آشنایی با شیوه های متنوع ارزشیابی،	-	
	مهارت آموزی در زمینه استفاده از فناوری های نوین، سواد رسانه ای،	-	آشنایی با فناوری آموزشی
۲.م	آشنایی با نرم افزارهای تولید محتوای آموزشی،	-	
۱۰.م	مهارت فناورانه در تولید نرم افزارهای تولید محتوا،	-	
۱۰.م	نرم افزارهای ارائه محتوا،	-	
	تسلط بر نرم افزارهای تولید محتوای آموزشی، آشنایی با نرم افزارهای تخصصی رشته و تولید محتوا،	-	
۱۲.م	آشنایی با روش های گوناگون تحقیق، تسلط بر روش های تحقیق و پژوهش	-	تسلط بر روش های تحقیق
۶.م	آشنایی با نرم افزارهای پژوهشی،	-	تسلط بر ابزار های تحقیق
۱۲.م	تسلط بر ابزارهای تحقیق،	-	
	تسلط بر نرم افزارهای پژوهشی	-	
۶.م، ۸.م، ۵.م، ۳.م	تشکیل انجمن های حرفه ای و تسهیلات لازم برای اعضای آن، ارتباط با جامعه و صنعت، مشارکت با همکاران به جهت کسب تجربه، تشکیل انجمن های علمی و حرفه ای و تشویق اساتید به عضویت در آن	-	ارتباط با جامعه
۴.م، ۷.م، ۵.م، ۳.م	اجازه انتشار به روز و صحیح از طرف تولیدکنندگان دانش پالایش اطلاعات مغایر با ارزش های اخلاقی پایبندی به اصول و هنجارهای اخلاقی پایبندی اعضای هیات علمی در حوزه آموزش و پژوهش	-	اخلاق
۸.م، ۳.م	خلاصیت و نوآوری	-	خلاصیت و نوآوری
۱۰.م، ۵.م، ۱.م	مدیریت زمان	-	مدیریت زمان
۵.م	خود نظم دهی، خود ارزیابی	-	خود تنظیمی
۳.م	آشنایی با زبان انگلیسی،	-	مهارت های ارتباطی
۶.م	تعامل استاد با فراگیر،	-	
۱۰.م	ارتباط با اساتید به نام خارج از کشور،	-	
۴.م، ۳.م	تعهد شغلی	-	مهارت کار گروهی
۸.م، ۱۰.م، ۶.م، ۳.م	تعامل با اساتید دانشگاه های معتبر جهان،	-	تعامل با اجتماع علمی

		شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها	-
		عضویت در انجمن‌های علمی و حرفه‌ای مربوط به رشته تخصصی	-
		برنامه‌ریزی صحیح در برنامه‌های تحولی و آماده‌سازی فضای اجرای صحیح دوره‌های توسعه حرفه‌ای	-
		ایجاد تغییر در شکل و محتوای آموزشی،	-
۱.م		تغییر شیوه آموزش از سنتی به نوین،	-
۳.م		تغییر نگرش مدیران به جهت حرکت به سمت روش‌های نوین،	-
۵.م		استفاده از اساتید توانمند در دوره‌ها،	-
۱۰.م		تعامل و مشارکت اساتید،	-
		برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاهی،	-
		آشنایی با مهارت‌های مدیریتی،	-
		ایجاد نگرش مثبت نسبت به دوره‌های توسعه حرفه‌ای،	-
		تغییر نگرش اساتید و مدیران نسبت به شیوه‌های سنتی توسعه حرفه‌ای	-
		جامعه‌پذیری،	-
		رعایت هنجارهای دانشگاه	-
		احساس تعلق به سازمان،	-
۲.م، ۴.م، ۵.م، ۱.م		رعایت ادب سازمانی،	-
		وظیفه‌شناسی،	-
۱۴.م، ۱۲.م		رعایت کدهای رفتاری مورد نظر	-
		احترام به تفاوت‌های فردی	-
		توجه به ابعاد فرهنگی-اجتماعی در دوره‌های توسعه حرفه‌ای،	-
		فرهنگ‌سازی نسبت به تغییر شیوه‌های آموزش،	-
		انتقال دانش به نسل جدید معلمان،	-
		افزایش برابری آموزشی	-
۴.م		عدالت آموزشی	-
۲.م		تغییر فرهنگ تحقیق و پژوهش و پرهیز از آماده‌خوری علمی	-
۸.م		تغییر فرهنگ آموزش و آماده‌شدن برای تغییرات در پیش‌رو	-
۱۴.م		تقویت هنجارهای اخلاق علمی	-
		تقویت تفکر انتقادی	-
		یادگیری مستقل	-
		تشویق به یادگیری مادام‌العمر	-
		توجه به تغییرات مستمر،	-
۱.م		پذیرش تغییرات،	-
۲.م		تغییر نگرش به سمت آموزش‌های فراگیرمحور،	-
۳.م		تغییر نگرش اساتید به استفاده از فناوری‌های نوین،	-
۴.م		مسئولیت‌پذیری،	-
۵.م		علاقه به یادگیری،	-
۱۱.م		ویژگی‌های روانشناختی	-
۱۴.م		احترام قائل شدن برای دانشجویان،	-
		پذیرفتن مسئولیت شخصی در قبال اجرای امور	-
		آشنایی با ارتباطات موثر میان فردی،	-
۴.م		ارتباطات فردی	-
		مشارکت اساتید در برگزاری دوره‌ها	-
۲.م		ارتباطات اجتماعی	-
		تأثیر گذاری اجتماعی،	-
۲.م، ۳.م، ۹.م		احساس مسئولیت اجتماعی.	-
		مسئولیت‌پذیری	-
		احساس مسئولیت اجتماعی.	-

اهداف آموزشی	- بیان صریح و مدون اهداف آموزشی، - آگاهی شرکت کنندگان دوره از اهداف عینی، - هماهنگی اهداف دوره با نیازهای اساتید.	۲.م، ۱۳.م، ۱۴.م
محتوای آموزشی	- انعطاف پذیری محتوای دوره‌های توسعه حرفه‌ای، - همخوانی محتوای آموزشی با اهداف، - طراحی مناسب محتوای آموزشی مبتنی بر رویکرد یادگیری معکوس.	۲.م، ۱۳.م، ۱۴.م، ۹.م
توجه به ویژگی‌های یادگیرنده	- توجه به تواناییهای شرکت کنندگان دوره، - تشکیل گروههای تحقیق و پژوهش.	۲.م، ۱۳.م، ۱۴.م، ۹.م
توجه به ویژگی‌های یاد دهنده	- مهارت اساتید برگزارکننده دوره در استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، - تشکیل کارگاههای آموزشی ویژه اساتید برگزارکننده دوره.	۲.م، ۱۳.م، ۱۴.م، ۹.م
تعامل	- تعامل اساتید با همتایان خود، - تعامل اساتید دوره با شرکت کنندگان دوره، - گسترش ارتباطات اجتماعی به جهت کسب تجربه، - برگزاری نشست‌های علمی و تخصصی ملی و بین المللی در سطح دانشگاه، - برگزاری سمینارهای هم اندیشی با بیان تازه‌های علمی	۲.م، ۱۳.م، ۱۴.م، ۷.م، ۹.م
قالب‌های یادگیری	- تشکیل کلاسهای مجازی LMS - دسترسی به جلسات آموزشی زنده ضبط شده، - استفاده از محتوای آموزشی خودآموز به صورت پادکست و E-BOOK	۲.م، ۱۳.م، ۱۴.م، ۹.م

در آخرین مرحله پژوهشگر، مقولات فرعی شناسایی شده که در دسته‌های انتزاعی‌تری قرار می‌گیرد. که در این مرحله مقولات فرعی در ۱۱ دسته عوامل نهادی، حمایت و پشتیبانی، توسعه آموزشی، توسعه فردی، توسعه پژوهشی، توسعه خدماتی و توسعه فرهنگی، توسعه سازمانی، یادگیری، اخلاق دسته‌بندی شدند. در جدول شماره ۴ مقولات اصلی نمایش داده شده است.

جدول ۵. دسته‌بندی مقولات فرعی شناسایی شده در قالب مقولات اصلی

مقوله اصلی	مولفه اصلی
عوامل نهادی	فناوری‌های نوین آموزشی
	تامین اعتبار
	قوانین و مقررات
	سیاست گذاری
	تمرکز زدایی
	انگیزش
	زیر ساخت
	امور اداری مورد نیاز
	خدمات آموزشی مورد نیاز
	برنامه‌ریزی استراتژیک
حمایت و پشتیبانی	مدیریت آموزشی
	پشتیبانی از مدرس
	پشتیبانی از شرکت کنندگان دوره‌های توسعه حرفه‌ای
	پشتیبانی از برنامه درسی
	پشتیبانی از منابع درسی

	پشتیبانی فنی
	اهداف آموزشی
	محتوای آموزشی
پداگوژی	توجه به ویژگی‌های یادگیرنده
	توجه به ویژگی‌های یاددهنده
	تعامل
ارزیابی و تضمین کیفیت	ارزیابی
	ارائه بازخورد
قالب‌های یادگیری	قالب‌های یادگیری حضوری
	قالب‌های یادگیری غیرحضوری
اخلاق	اخلاق حرفه‌ای
	مهارت کلاس‌داری
	ارتباط با دانشجو
	تسلط بر محتوا
توسعه آموزشی	تسلط بر روش تدریس
	مهارت ارزشیابی
توسعه حرفه‌ای	آشنایی با فناوری آموزشی
	الگوی نقش
	تسلط بر روش‌های تحقیق
توسعه پژوهشی	تسلط بر ابزارهای تحقیق
	ارتباط با صنعت
توسعه خدماتی	کار آفرینی
	به روز بودن اطلاعات
	خلاقیت و نوآوری
	مدیریت زمان
توسعه فردی	خودتنظیمی
	خلاقیت و نوآوری
	مشاوره
	سواد دیجیتال
	تعاملات انسانی
توسعه سازمانی	مهارت مدیریتی
	جامعه‌پذیری
	توجه به ابعاد فرهنگی - اجتماعی در دوره‌های توسعه حرفه‌ای،
توسعه فرهنگی	تغییر فرهنگ تحقیق و پژوهش
	تغییر فرهنگ آموزش



موضوع توجه شود می‌توان ادعا کرد که برای اجرای دوره‌های توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس، اساتید باید در ۴ سطح شناختی، رفتار، نگرش و اجتماعی تغییراتی داشته باشند که در این صورت باید دانشگاهها به طور مستقل عمل کرده و برنامه‌های مدونی برای این تغییرات داشته باشند. علاوه بر آن یکی از موارد مهم در آموزش بزرگسالان توجه به نیازهای اساسی آنان است. فراگیران بزرگسال بخصوص اساتید هیات علمی معمولاً برای یادگیری چیزهای جدیدی که نیاز شخصی و یا نیازهای فعلی آنان را برطرف می‌کند انگیزه بیشتری دارند. بنابراین باید به موضوع نیازسنجی و شناسایی نیازهای آنان توجه کافی مبذول داشت. در مطالعات نولز و همکاران کینگ و لارلر فیلیپس و همکاران برای نیازسنجی اهمیت ویژه‌ای قائل بوده و اظهار داشته‌اند که معلمان باید قبل از شروع دوره‌های توسعه حرفه‌ای، یک نیاز توسعه حرفه‌ای داشته باشند و معتقدند که یک محرک باید در روند رشد و پیشرفت حرفه‌ای اساتید وجود داشته باشد و این محرک می‌تواند یک نیاز شخصی و یا برگرفته از یک نیاز به ابتکار عمل مدیران باشد.

مولفه بعدی توسعه آموزشی است که شامل مهارت کلاس‌داری، ارتباط با دانشجو، تسلط بر محتوا، تسلط بر روش تدریس، مهارت ارزشیابی، آشنایی با فناوری‌های آموزشی است که با یافته‌های گران، بوجارزیک، دراموند یانگ و همکاران، ایبلی و همکاران همخوانی و هماهنگی دارد. توسعه حرفه‌ای در زمینه آموزش و یادگیری شامل فعالیت‌هایی است که برای بهبود مهارت‌ها و شایستگی‌های اساتید طراحی می‌شوند تا بتوانند یادگیری دانش آموزان را افزایش دهند. طبق تحقیقات انجام یافته فعالیت‌های توسعه علمی در رویه‌های حرفه‌ای باید ادغام گردد و نه تنها به مهارت‌ها و دانش علمی بلکه به تمام جنبه‌های کار دانشگاهی باید توجه شود. توسعه فردی مولفه دیگری است که شامل مهارت فنی (به‌روز بودن اطلاعات، مدیریت دانش، مدیریت زمان)، مهارت اداری (شامل خلاقیت و نوآوری، خودتنظیمی، مشاوره، سواد دیجیتال) مهارت رهبری (مهارت کار گروهی، مربی‌گری همتا) است که با یافته‌های گران، اکریلند، پاور، احمدی شاعرلو، محب‌زادگان و همکاران و ایبلی و همکاران همخوانی و هماهنگی دارد. یکی از رویکردهای مهم در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای توجه به نظریه‌های ذهنی اساتید یعنی باورهای آنان نسبت به تدریس است و در مقابل جهت‌گیریهای انگیزشی و خودتنظیمی شامل شناخت‌های مربوط به خود می‌باشد. در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای باید به هویت حرفه‌ای معلم و خود درکی و خودپنداره آنان توجه شود. پژوهش‌های گوناگون از جمله فیلیپس و همکاران نشان می‌دهد که در توسعه حرفه‌ای معلمان با یادگیری آنلاین و ترکیبی باید به طور وضوح به ادراک از خویشتن و هویت حرفه‌ای تأکید شود و توجه ویژه‌ای به تغییرات روانی مرتبط با تغییر و حرکت از تدریس چهره‌به‌چهره به سمت تدریس آنلاین داشت. به اعتقاد فیلیپس وقتی اساتید از تدریس چهره‌به‌چهره به سمت آموزش آنلاین می‌روند، در فرآیندهای یادگیری تحولی آنان باید سه بعد توانمندسازی آنلاین، تقویت تامل انتقادی، تلفیق فناوری در تحقیقات آموزشی وجود داشته باشد.

آشنا با دوره‌های توسعه حرفه‌ای استفاده شد و بعد از تحلیل مصاحبه‌ها، مولفه‌های گوناگونی مورد شناسایی قرار گرفت.

در این پژوهش مولفه‌های محتوای آموزشی مورد استفاده و پشتیبانی از منابع درسی در دو بعد حمایت و پشتیبانی و پداگوژی مورد تأکید قرار گرفتند. به عبارت دیگر محتوای درسی یکی از منابعی است که باید به درستی تهیه و در اختیار اساتید شرکت‌کننده در دوره‌های توسعه حرفه‌ای قرار گیرد. بر این اساس باید پشتیبانی کنندگان و مدیران اجرایی انواع منابع و مواد یادگیری را برای مخاطبان دوره آموزشی تدارک ببینند. صادقی و شریعتمداری نیز در پژوهش خود بر همین موضوع تأکید کرده‌اند. علاوه بر آن تعامل و فراهم‌سازی زمینه برای افزایش ارتباط موثر بین یاددهنده و یادگیرنده و محتوای آموزشی نیز یکی از مولفه‌های بعد پداگوژی است که نه تنها مورد تأکید خبرگان شرکت‌کننده در مصاحبه بود که صادقی تبار و شریعتمداری، قرونه و همکاران، میرکمالی و همکاران نیز بر آن تأکید کرده‌اند. تدارک منابع یادگیری به صورت آنلاین و حضوری به صورت متنوع و گسترده، استفاده از ظرفیت‌های تعاملات حضوری و الکترونیکی به صورت همزمان و غیر همزمان و استفاده از شیوه‌های متنوع در مدیریت و ارائه محتوای آموزشی مناسب اشاره به موقعیتی دارد که از ظرفیت‌های فضای مجازی و حضوری به خوبی استفاده شده و فراگیران را برای انجام فعالیت‌های فردی و گروهی آماده می‌سازد. به اعتقاد اکبری بورتنگ تدارک مواد و منابع یادگیری گوناگون به فراگیران امکان می‌دهد تا دیدگاهی متفاوت نسبت به موضوع یادگیری داشته باشند و دید جامعی نسبت به آن به دست آورند.

بازخورد از سوی یاددهنده و یادگیرنده و ارزیابی دوره‌ها نیز از جمله مواردی است که در این پژوهش مورد تأکید قرار گرفته است. چراکه منجر به تصحیح رفتار و بهبود عملکرد فراگیران و افزایش یادگیری آنان می‌شود. پژوهش‌های گوناگون از جمله قرونه و همکاران، عابدی و همکاران و فیلیپس نیز به آن اشاره کرده‌اند. به اعتقاد صادقی تبار و شریعتمداری همان گونه که یادگیرندگان نیازمند آموزش با کیفیت هستند، به دریافت بازخورد فوری و مناسب نیز نیازمند هستند.

لازمه اجرای بهتر دوره‌ها عوامل نهادی است که شامل فناوری‌های آموزشی، تأمین اعتبار، قوانین و مقررات، سیاست‌گذاری، تمرکززدایی، انگیزش و زیرساخت، نیازسنجی، اموراداری مورد نیاز، خدمات آموزشی مورد نیاز است که با پژوهش‌های گران، پاور، دراموند و یانگو همکاران، زاهدی و بازرگان، قرونه و همکاران، میرکمالی و همکاران، عابدی و همکاران، صادقی تبار و شریعتمداری همخوانی دارد. پژوهش‌های فیلیپس و همکاران، فیلیپس، سیل و سلوین نشان می‌دهد که ارتباط با شبکه‌های اجتماعی و استفاده از فناوری‌های اطلاعات بر تجربه توسعه حرفه‌ای اساتید اثرگذار است. بنابراین هر نوع تعامل مرتبط با استفاده از فناوری در تدریس می‌تواند بر توسعه حرفه‌ای آنان اثرگذار باشد و باید در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای یادگیری آنلاین و ترکیبی به آن توجه شود. در این صورت اساتید باید دارای دانش، مهارت و نگرش و شبکه‌هایی باشند که بر تعامل با فناوری اثرگذار باشد. اگر از منظر توسعه حرفه‌ای به این

6. Mirkamali, Seyed Mohammad; Pourkarimi, Javad and Hajri, Javad (1394). Investigating the relationship between professional development and educational innovation of faculty members of the faculties of psychology and educational sciences of Tehran universities. Volume 5, Number 1, Summer 94, pp. 1-22.

7. Yvonne, S. (2000), Faculty development in the new millennium: key challenges and future directions, *Journal of Medical Teacher*, 1, 22-30.

8. Elmore, R. F. (2002). Bridging the gap between standards and achievement: The imperative for professional development in education. Washington, DC: Albert Shanker Institute.

9. Avci, Ummuhan. Kalelioglu, Filiz (2019). Students' perceptions of education and teaching quality in a teacher training programme, *Jurnal of higher education and science*, Volume 9, Num. 1, pp. 52-64.

10. Evans Jennifer Catharine, Hennie Yip, Kannass Chan, Christine Armatas & Ada Tse, Blended learning in higher education: professional development in a Hong Kong university, *Higher Education Research & Development*, ISSN: 0729-4360 (Print) 1469-8366 (Online).

11. Rossett. A. & frazee, R. V. (2006). Blended learning opportunities. AMA special report. Available at: <http://www.Amanet.Org/training/seminars/blendedlearning>.

12. Ojalvo, H.E., & Doyne, S. (2011). Five ways to flip your classroom with the New York Times. Retrieved from <http://kearning.blogs.nytimes.com>

13. Park, S. E., and Howell, T. H. (2015). Implementation of a flipped classroom educational model in a predoctoral dental course. *Journal of dental education*, 79(5), 563-570.

14. McLean, S., Attardi, S. M., Faden, L., & Goldszmidt, M. (2016). Flipped classrooms and student learning: not just

نتایج به دست آمده از این پژوهش در سطح خرد و کلان قابل استفاده است. در سطح کلان در آموزش عالی و در سطح خرد نیز برای پردیس‌های کشور مفید است. بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود هر یک از مولفه‌های شناسایی شده به صورت جداگانه و با جزئیات بیشتر مورد مطالعه قرار گیرد. علاوه بر آن در یک مطالعه تطبیقی الگوی ارائه شده در این پژوهش با سایر الگوهای مشابه در کشورهای دیگر مقایسه و بررسی شود. همچنین پیشنهاد می‌شود هر پردیس دانشگاه فرهنگیان بنا بر مقتضیات، شرایط بومی، منطقه ای و بین المللی و امکانات خود به طراحی و اعتباریابی الگوی توسعه حرفه‌ای با رویکرد یادگیری معکوس اقدام نماید.

## References

1. Zare Asfat, Sadegh, Marzieh Dehghani. Rezvan Hakimzadeh. Morteza Karami, Keivan Salehi. (2018). Neglected Curricula for Professional Development of Faculty Members of Iranian Universities. Mashhad Ferdowsi University. *Bi-Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies*, Volume 2, Number 17, Spring and Summer 2016, pp. 216-183.

2. Zahedi, Sakineh and Bazgan, Abbas (2013). Opinion of faculty members on the needs of their professional development and methods of meeting the needs, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, No. 67, 2013, pp. 69-89.

3. Ahmadabadi, Arezoo; Karami, Morteza and Ahanchian, Mohammad Reza (2014). The role of professional development of faculty members in higher education institutions. The First National Conference on New Approaches in Business Management, University of Tabriz.

4. Faraskhah, Maghsoud (2009). University and higher education; Global perspectives and Iranian issues. Tehrani: Ney Publishing.

5. Qaroneh, Mirkamali, Bazargan, Abbas and Kharazi, Seyed Kamal (1393). Identifying and prioritizing the factors affecting the growth of faculty members of the University of Tehran. *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*. First Year, No. 1, 115-89.

surface gains. *Advances in Physiology Education*, 40(1), 47-58.

15. Kaviani, Hassan, Liaqatdar, Mohammad Javad, Zamani, Bibi Ishrat, Abedini, Yasmin. (2017). The reverse classroom learning process: a representation of the curriculum experienced in higher education. *Bi-Quarterly Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 8 (15), 179-214.

16. Joshqan Nejad, Fatemeh and Bagheri, Mohsen (2018). The effect of reverse classroom on students' academic motivation and learning in computer lessons. *Research in curriculum planning: Fall 1397, No. 58* from 95 to 107.

17. Tschida, C., Hodge, E., & Schmidt, S. (2016). Learning to teach online: Negotiating issues of platform, pedagogy and professional development. In V. Wang (Ed.), *Handbook of research on learning outcomes and opportunities in the digital age* (pp. 664-684). Hershey, PA: Information Science Reference

18. Pourkarimi, Javad Varmezpour, Ensieh (2019). Professional Development Model of E-Learning Faculty Members: Qualitative Research, *Quarterly Journal of Human Resources Education and Development*, Year 6, Issue 21, Summer 1398, 146-125

19. Fabriz Sabine, Miriam Hansen, Carmen Heckmann, Julia Mordel, Julia Mendzheritskaya, Sebastian Stehle, Lukas Schulze-Vorberg, Immanuel Ulrich & Holger Horz (2020), How a professional development programme for university teachers impacts their teaching-related self-efficacy, self-concept, and subjective knowledge. *HIGHER EDUCATION RESEARCH & DEVELOPMENT*.