

ملزومات برگزاری دوره‌های آموزشی برای توسعه حرفه‌ای اعضای

هیئت علمی: مطالعه موردی

Implications of Training Courses for Professional Development of Faculty Members

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۵/۳/۲۲

تاریخ دریافت مقاله: ۹۴/۱۲/۳

Mohammad Sharif Sharifzadeh
Gholamhossein Abdollahzadeh

محمدشریف شریفزاده*
غلامحسین عبداللهزاده**

Abstract: This research aimed to identify and prioritize pedagogical training needs of academic staff. Descriptive methodology based on survey approach was used. Target population includes 168 academic staff of Gorgan University of Agricultural Sciences and Natural Resources among them, 71 faculty members were selected, randomly. Most respondents were moderately satisfied with the quality of the workshops. About 79 percent of respondents were believed "needs assessments and surveys of academic staff" is appropriate as the basis for held courses. The most training needs include: "principles and techniques of teaching entrepreneurship and business", "awareness of academic education systems of the top countries in the field of higher education (by academic staff who graduated from foreign countries)", "principles and techniques of self-directing professional development: promotion and professional self-development" and "application of psychology in education and learning". Employing the experience instructors in the delivery of content and communicate effectively and improving quality of courses regarding innovation and application of content were recommendation for more active participation of academic staff in the courses.

Keywords: academic staff, training courses, training needs assessment, pedagogical capabilities, professional empowerment

چکیده: این تحقیق با هدف شناسایی نیازهای آموزشی و ملزومات برگزاری دوره‌های آموزشی برای اعضای هیئت علمی انجام شد. روش انجام این تحقیق به شیوه توصیفی با رویکرد پیمایشی بود. جامعه آماری ۱۶۸ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان بود که از بین آنها نمونه‌ای ۷۱ نفری به صورت تصادفی انتخاب شد. رضایت بیشتر پاسخگویان از کیفیت دوره‌های آموزشی برگزار شده در حد متوسط قرار داشت. حدود ۷۹ درصد پاسخگویان شیوه «نیازسنجی و نظرخواهی از اعضای هیئت علمی» را به عنوان مبنای برگزاری دوره‌ها مناسب دانسته‌اند. مهم‌ترین نیازهای آموزشی نیز عبارت بود از: «اصول و فنون آموزش کارآفرینی»، «آشنایی با نظام‌های آموزش دانشگاهی برتر در سطح بین‌المللی»، «اصول و فنون توسعه حرفه‌ای خودگردان» و «کاربرد روان‌شناسی در آموزش و یادگیری». بر اساس یافته‌های تحقیق، استفاده از مدرسان توانمند و شناخته‌شده و باتجربه در رسانش مطالب و برقراری ارتباط مؤثر و ارتقای کیفیت دوره‌ها به لحاظ نوآوری و کاربردی بودن محتوا از جمله راهکارهای جلب مشارکت فعال اعضای هیئت علمی در دوره‌های آموزشی است.

واژگان کلیدی: اعضای هیئت علمی، دوره‌های آموزشی، نیازسنجی آموزشی، قابلیت‌های آموزشی، توانمندسازی حرفه‌ای

* دانشیار دانشکده مدیریت کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان (نویسنده مسئول)
(sharifsharifzadeh@gmail.com)

** دانشیار دانشکده مدیریت کشاورزی، دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان

مقدمه

امروزه متخصصان بر این باورند که اعضای هیئت علمی توانمند از مهم‌ترین مؤلفه‌های نظام دانشگاهی هستند. به‌واقع، اعضای هیئت علمی توانمند، از مؤثرترین عوامل در تغییر رفتارها و مهارت‌ها و در نتیجه توانمند شدن دانشجویان هستند. آنها با پژوهش‌های علمی بنیادی و کاربردی می‌توانند به نیازهای دانشی و فناوری بخش کشاورزی و منابع طبیعی پاسخ دهند و با رسانش تجاری یافته‌های تحقیقاتی خویش به توسعه کارآفرینی در بخش کشاورزی و منابع طبیعی همت گمارند (شریفی و همکاران، ۱۳۹۲: ۸۵). علاوه بر این آنها به‌عنوان یکی از گروه‌های مرجع و رهبران افکار باید مروج ارزش‌های اجتماعی و فرهنگ مطلوب نظام باشند و الگویی عملی را به این منظور عرضه کنند. این کارکردهای چندگانه آموزشی، پژوهشی، اجتماعی و فرهنگی نشان‌دهنده مسئولیت خطیر و سنگینی وظایف یا حجم کاری اعضای هیئت علمی است. آنها برای انجام این مسئولیت‌ها و وظایف همگام با تغییر سیاست‌ها و قوانین و مقررات آموزش عالی، نیازها و خواسته‌های جامعه و نیز تغییرات علمی و فناوری مستمر در بخش کشاورزی و منابع طبیعی، باید بنیه علمی و حرفه‌ای خود در ابعاد دانشی، بینشی، مهارتی و رفتاری- شخصیتی را به‌صورت مستمر و مداوم و هدفمند از طریق جریان یادگیری خودگران ارتقا بخشند. این مهم در صورتی محقق می‌شود که فرصت‌های توسعه حرفه‌ای و توانمندی شغلی برای اعضای هیئت علمی کشاورزی و منابع طبیعی فراهم آید (قلی‌فر و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۷؛ شاه‌پسند، ۱۳۸۸: ۱۳۹).

آموزش، سازوکاری مؤثر برای پشتیبانی از روند توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است (د'آوانزو^۱، ۲۰۰۹: ۲۲). توسعه حرفه‌ای در آموزش عالی راهکاری برای بهبود کیفیت یادگیری و تدریس محققان و آموزشگران و همچنین گسترش فرهنگ یادگیری مادام‌العمر است. اگرچه یادگیری مادام‌العمر فرای زندگی کاری یک فرد حرفه‌ای (متخصص) را مورد توجه قرار می‌دهد ولی توسعه حرفه‌ای تنها جنبه کاری و عمر حرفه‌ای فرد (آموزشگر/ محقق) را هدف خود قرار داده و یکی از مؤلفه‌های یادگیری مادام‌العمر است (نیگولز^۲، ۲۰۰۰: ۳۷۰).

بسیاری از اعضای هیئت علمی، آموزش اولیه و لازم را برای تدریس و آموزش ندیده‌اند و فقط بنا بر فرض متعارف "که هر کسی دارای تخصص دانشگاهی است

^۱. D'Avanzo

^۲. Nigholls

پس می‌تواند آموزش هم دهد" تدریس را شروع کرده‌اند. این در حالی است که صرف داشتن تخصص نمی‌تواند تضمین کند که یک فرد آموزشگر خوبی باشد. بنابراین، یکی از پیش‌نیازها برای آموزش توانمندساز در زمینه تدریس و آموزش، تلاش برای زدودن ذهنیت مبتنی بر فرض فوق است و اینکه، آموزش خود یک تخصص است که از راه آموزش و تجربه توأم با بازناندیشی، قابل کسب و ارتقا است. به‌طور کلی، هر عضو هیئت علمی در نقش آموزشگر باید دارای دو قابلیت تخصصی مکمل باشد؛ (الف) تخصص موضوع در رشته مربوطه و (ب) تخصص در امر آموزش. موفقیت پیوسته او در گرو ارتقای هم‌زمان و متوازن هر دو بعد است (شریف‌زاده و عبدالله‌زاده، ۱۳۹۴: ۱۱۰).

هر چند برگزاری دوره آموزشی از شیوه‌های مؤثر برای توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است، اما این دوره‌ها باید بر مبنای نیازهای شناخته شده، استوار و از کیفیت آموزشی لازم برخوردار باشند. اثربخشی دوره‌های آموزشی در گرو نیازسنجی و برنامه‌ریزی، تأمین ملزومات، مدیریت و ارزشیابی است. با وجود درک چنین اهمیتی بنا بر شواهد، برگزاری این دوره‌ها کاستی‌هایی دارد؛ چنان‌که سبب شده است دوره‌های برگزار شده از اثربخشی لازم به دور باشد و حتی باعث دل‌زدگی و شکل‌گیری نگرش منفی به این دوره‌ها شود. در این بین، درک نکردن نیازهای واقعی اعضای هیئت علمی در امر آموزش حرفه‌ای و نگاه دیکته‌ای مبنی بر اعلام دوره یا دوره‌ها بدون برنامه و توالی منظم و منطقی زمانی از مهم‌ترین این کاستی‌هاست. این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت‌بندی موضوعات آموزشی مد نظر اعضای هیئت علمی و نیز ملزومات برگزاری مناسب این دوره‌ها به انجام رسید.

پیشینه تحقیق

پژوهش‌ها و مطالعات فراوانی در ارتباط با توسعه حرفه‌ای، انجام شده و در همه این پژوهش‌ها بر اهمیت آموزش و حرفه‌آموزی مستمر برای توسعه حرفه‌ای تأکید شده است. در این باره، صادقی و همکاران (۱۳۸۷: ۱۰۵؛ ۱۳۸۸: ۶۹) در تحقیقات خود بر نقش آموزش در توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضای هیئت علمی کشاورزی تأکید داشته‌اند. توانمندسازی، فرآیندی است که اعضای هیئت علمی را برای ایفای وظایف حرفه‌ای محوله آماده ساخته و موجب تقویت آنان در راستای مولد بودن و به‌روز بودن می‌شود. بنا بر پژوهش‌های صورت گرفته، برنامه‌های آموزشی متنوعی برای توانمندسازی هیئت علمی می‌تواند طراحی شود از قبیل: کارگاه، سمینار، کنفرانس از راه دور، دوره‌های کوتاه‌مدت، رسانه‌های الکترونیکی،

فرصت مطالعاتی و دوره‌ای خودآموز (هیچکاک و همکاران^۱، ۱۹۹۲: ۲۹۵). در این بین دوره‌هایی مؤثر واقع می‌شوند که در آن از یادگیری مبتنی بر تجربه استفاده و بازخورد داده شود، همکاران در دوره آموزشی رابطه مؤثری با هم برقرار کنند، مداخلات طراحی شده بر اساس اصول یاددهی و یادگیری باشد و در هر مداخله مجموعه‌ای از روش‌های آموزشی مورد استفاده قرار گیرد (استینرت و همکاران^۲، ۲۰۰۶: ۴۹۷). توصیه شده با وجودی که توانمندسازی هیئت علمی، فرآیندی فردی است، برای آن رویکردی چندجانبه به کار گرفته شود. در یک برنامه توانمندسازی جامع، حیطة آموزش‌های حرفه‌ای، حیطة آموزشی، حیطة رهبری و حیطة سازمانی باید در نظر گرفته شود (بوچر و همکاران^۳، ۲۰۰۶: ۲۷). بنابر تحقیقات انجام شده، برنامه‌هایی همانند کارگاه‌هایی که در زمینه فناوری آموزشی ارائه می‌شوند، برنامه‌های مبادله و معاوضه استادان با سایر مؤسسه‌ها، بودجه‌های مسافرتی (علمی)، حضور در جلسات حرفه‌ای و جلسات کسب آرامش روحی و روانی، همگی سهم مهمی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دارند (مکسول و کازلاوسکاس^۴، ۱۹۹۲: ۳۵۱). شیر و همکاران (۲۰۰۲: ۱۶۲)، ده گروه مختلف از منابع برخط و فراهم‌کننده‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را برشمرده‌اند که عبارتند از: وبسایت‌های مراکز یادگیری و تدریس دانشکده و دانشگاه‌ها؛ کارگاه‌های آموزشی برخط مرکز دانشکده و دانشگاه؛ مراکز فناوری تدریس و یادگیری مجازی؛ دوره‌های یادگیری و تدریس برخط؛ شرکت‌های تولیدکننده فناوری؛ شرکت‌های چاپ و نشر؛ انجمن‌های حرفه‌ای؛ مجله‌های یادگیری و تدریس و مجله‌های برخط؛ خبرنامه‌های برخط و منابع بین‌المللی برخط.

بر اساس مطالعه‌ای که نظرات مدیران و کارشناسان آموزش مداوم کشور در خصوص ویژگی‌های الگوهای کارآمد نیازسنجی، گردآوری شده است، ارزیابی فعالیت مراکز آموزش مداوم بر مبنای ارائه برنامه‌های منسجم و هدفمند که با نیازسنجی قبلی طراحی شده باشد و محتوای برنامه بر اساس نتایج آن تنظیم شود، روشی کارآمدتر از شمارش صرف آمار و کمیت‌های برنامه‌های اجرا شده بوده و نهادینه ساختن نیازسنجی در طراحی برنامه‌های آموزش مداوم از مهم‌ترین پیشنهادهاى این پژوهش بود (جعفری و یوسفی، ۲۰۰۴: ۴۳).

1. Hitchcock et al

2. Steinert et al

3. Boucher et al

4. Maxwell & Kazlauskas

زرافشانی و علی‌بیگی (۲۰۰۸: ۳۴۷) با بررسی نیازهای آموزشی ضمن خدمت اعضای هیئت علمی در دانشکده کشاورزی دانشگاه رازی به این نتیجه رسیده‌اند که موضوعات آموزشی زیر حائز اولویت است: تلفیق مسائل پایداری در برنامه درسی کشاورزی، آموزش مهارت‌های حل مسئله و تصمیم‌گیری، تدریس خلاقیت و تفکر انتقادی و مدیریت مسائل رفتاری دانشجویان. در این تحقیق از الگوی نیازسنجی بوریچ (۱۹۸۰: ۳۹) استفاده شده است. بر مبنای این الگو، تعیین نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی مستلزم در نظر گرفتن هم‌زمان دو بعد میزان اهمیت و میزان کاربرد موضوع آموزشی است. مطالعه سهیلی و همکاران (۱۳۸۱: ۵۰) با عنوان بررسی تأثیر کارگاه‌های آموزشی برگزار شده در مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی تهران نشان داده است که نیمی از استادان شرکت‌کننده، کارگاه فرآیند آموزش را اثربخش ارزیابی کرده‌اند. مناسب‌ترین روش آموزش، کارگاه آموزشی اعلام شده و نزدیک به ۳۹ درصد پاسخگویان کارگاه یک تا سه روز را مناسب دانسته و ۷۶ درصد زمان مناسب برگزاری کارگاه را صبح و فصل مناسب را تابستان دانسته‌اند. مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۳۹۱: ۷۹) با ارزیابی نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی به هفت زمینه از جمله، آشنایی با آیین‌نامه‌های مرتبط با ارتقاء، پژوهش، توسعه فردی و آموزش پرداخته‌اند. نیازهای آموزشی شناسایی شده در حیطه آموزش "طراحی، اجرا و تحلیل آزمون‌های شفاهی و مشاهده و نحوه پرورش تفکر انتقادی و قدرت استدلال" از جمله نیازهای آموزشی اولویت‌دار معرفی شده است. در کل، آموزش اثربخش به شیوه‌های مختلف از جمله برگزاری دوره‌های آموزشی یکی از سازوکارهای توسعه حرفه‌ای و توانمندسازی اعضای هیئت علمی است. با مرور پژوهش‌های پیشین و با در نظر گرفتن هدف‌های تحقیق، چهارچوب پژوهش در شکل (۱) ارائه شده است.

راهکار جلب مشارکت فعال در	مقیاس ارزشیابی کیفیت دوره	معیار ارزشیابی و اعطای گواهی پایان	شیوه اطلاع‌رسانی درباره دوره	کاربرد وسایل کمک‌آموزشی در دوره	شیوه و روش برگزاری دوره	زمان و طول دوره	نیازهای آموزشی / عناوین دوره‌ها	شیوه تشخیص نیاز به برگزاری دوره
عناصر و ملزومات برگزاری دوره‌های آموزش، اثربخش، برای اعضای هیئت علمی.								

شکل (۱) چهارچوب مفهومی پژوهش

روش تحقیق

روش تحقیق مورد استفاده در این مطالعه، از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ میزان و درجه کنترل، میدانی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی و غیر تجربی (غیر آزمایشی) است. این پژوهش در سال ۱۳۹۳، در دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان به انجام رسید. حیطه موضوعی نیز متمرکز بر شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی این دانشگاه در جهت دانش‌افزایی و توانمندسازی بود. جامعه آماری تحقیق شامل همه اعضای هیئت علمی این دانشگاه (۱۶۸ نفر) بود. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد.

$$n = \frac{Z^2 \frac{\alpha}{2} pq}{d^2} \div \left[1 + \frac{1}{N} \left[\frac{Z^2 \frac{\alpha}{2} pq}{d^2} - 1 \right] \right]$$

در این رابطه: n برابر با تعداد نمونه‌های تحقیق، N برابر تعداد کل جامعه آماری، d سطح اطمینان ۹۵ درصد، p احتمال وجود صفت یعنی شرکت در دوره آموزشی و q احتمال نبود صفت یعنی شرکت نکردن در دوره آموزشی، است. بنابراین حجم نمونه به شرح زیر محاسبه شد.

$$n = \frac{(1.96)^2(0.9)(0.1)}{(0.05)^2} \div \left[1 + \frac{1}{15610} \left[\frac{(1.96)^2(0.9)(0.1)}{(0.05)^2} - 1 \right] \right] = 76.1$$

برای گردآوری اطلاعات، تعداد بیشتری از این حجم نمونه، پرسشنامه توزیع شد. در نهایت پس از گردآوری اطلاعات و با حذف پرسشنامه‌هایی که دارای جواب‌های ناقص، غیر کامل و مبهم بودند از اطلاعات ۷۱ پرسشنامه برای تحلیل آماری استفاده شد. برای نمونه‌گیری نیز پرسشنامه‌های تحقیق به تفکیک گروه‌های آموزشی توزیع و تلاش شد از هر گروه به نسبت تعداد اعضای هیئت علمی، نمونه انتخاب شود (انتساب متناسب). پرسشنامه تحقیق بر پایه مرور مطالعات مرتبط با تحقیق و نظرات جمعی از اعضای هیئت علمی در چند بخش تدوین شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بر اساس نظرات گروهی از کارشناسان آموزشی و نیز اعضای هیئت علمی رشته آموزش کشاورزی، تأیید شد. از پایایی بخش‌های مختلف پرسشنامه نیز با

محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (بین ۰/۷۶ تا ۰/۹۱). اطمینان حاصل شد. برای تحلیل داده‌ها از SPSS بهره گرفته شد.

یافته‌های پژوهش

مشخصات حرفه‌ای پاسخگویان: بیشتر پاسخگویان از دانشکده شیلات و محیط زیست (۱۹/۸۰ درصد) تولیدات گیاهی (۱۲/۷۰ درصد)، علوم جنگل (۹/۸۰ درصد) و مدیریت کشاورزی (۹/۸۰ درصد) بودند. بیشتر پاسخگویان از گروه‌های آموزشی مرتع‌داری (۷/۰۴ درصد)، ترویج و آموزش کشاورزی (۵/۶۳ درصد) و جنگلداری (۵/۶۳ درصد) بودند. بیشتر پاسخگویان یعنی ۵۶/۳۴ درصد استادیار، ۲۸/۱۷ درصد دانشیار، ۷/۰۴ درصد مربی و ۵/۶۳ درصد استاد بودند و دو نفر هم مرتبه علمی خود را مشخص نکرده بودند. وضعیت استخدامی ۵۴/۹۳ درصد پاسخگویان پیمانی، ۲۳/۹۴ درصد رسمی قطعی، ۱۹/۷۲ درصد نیز رسمی آزمایشی بودند و ۳۳/۸۰ درصد پاسخگویان دارای سابقه ۶-۴ سال، ۱۹/۷۲ درصد دارای سابقه ۳-۱ سال و به همین میزان دارای ۲۴-۱۱ سال سابقه بودند. با توجه به تجربیات و مشاهدات تیم تحقیق به‌طور نسبی اعضای هیئت علمی در ابتدای شروع به کار- در وضعیت استخدامی پیمانی و مرتبه استادیاری- حضور پررنگ‌تری در دوره‌ها دارند. از بین پاسخگویان، ۱۶/۹۰ درصد اظهار کردند که یک بار از فرصت مطالعاتی و ۲/۸۲ درصد نیز دو بار از فرصت مطالعاتی بهره گرفته‌اند. حدود ۳۲ درصد پاسخگویان بیان کردند حداقل در یک دوره آموزشی توانمندسازی شرکت کرده‌اند و ۱۲/۶۸ درصد اظهار داشتند در هیچ دوره‌ای شرکت نکرده‌اند. همین تعداد نیز فقط در دو دوره آموزشی شرکت کرده‌اند.

رضایت بیشتر پاسخگویان (۳۸/۰۳ درصد) از کیفیت دوره‌های آموزشی در حد متوسط، ۱۶/۹۰ درصد در حد خیلی کم، ۱۲/۶۸ درصد در حد کم، ۹/۸۶ در حد زیاد و فقط ۱/۴۱ درصد در حد خیلی زیاد قرار داشت. البته ۲۱ درصد هم به این پرسش پاسخ نداده بودند. بنابراین، رضایت نزدیک به ۷۰ درصد پاسخگویان از دوره‌های آموزشی برگزار شده در حد متوسط رو به پایین بود و این تا حدودی گویای عدم اثربخشی و در نتیجه کارایی دوره‌های آموزشی برگزار شده برای اعضای هیئت علمی است. زمانی که اعضای هیئت علمی در دوره آموزشی شرکت کنند و برای آنها رضایت‌بخش نباشد، پی‌آیند یا عارضه آن جدی نگرفتن این دوره‌ها از سوی اعضای هیئت علمی و مشارکت غیرفعال و صرفاً اسمی در دوره‌های بعدی است. بنابراین برگزاری یک دوره بی‌کیفیت می‌تواند ضمن هدر دادن زمان و منابع تخصیص یافته

موجب بی‌رغبتی و در مواردی سرخوردگی و نگرش ناسازنده اعضای هیئت علمی به این دوره‌ها شود. این وضعیت نشانگر زبانی مضاعف است. این نارضایتی تا حدود زیادی از رعایت نکردن اصول آموزش اثربخش همانند نیازسنجی آموزش، تدوین و ارائه محتوا، تدریس، تنظیم زمان و تدارک تسهیلات و... ناشی می‌شود.

- اعضای هیئت علمی در زمینه تدریس و آموزش در چه موضوعاتی به آموزش نیاز دارند؟ در جدول (۱) موضوعات و محورهای مختلفی که برای برگزاری دوره آموزشی برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی لازم است از دو جنبه میزان اهمیت و تسلط پاسخگویان توصیف شده است. بر این اساس، بیشترین نیاز پاسخگویان مرتبط با «اصول و فنون آموزش و تدریس کارآفرینی و کسب‌وکار»، «آشنایی با نظام‌های آموزش دانشگاهی کشورهای برتر در حوزه آموزش عالی»، «اصول و فنون توسعه حرفه‌ای خودگردان» و «کاربرد روان‌شناسی در آموزش و یادگیری» است.

جدول (۱) موضوعات مختلف برای برگزاری دوره آموزشی (نیازهای آموزشی)

تلفیق		میزان اهمیت		میزان تسلط		نام و مشخصات دوره	
ردیف	تلفیق	ردیف	میانگین	ردیف	میانگین		
۴	۱/۶۵	۲	۰/۴۴	۱۹	۰/۷۵	۱/۶۷	کاربرد روان‌شناسی در آموزش و یادگیری: فرایند یادگیری، ایجاد انگیزه، نظریات یادگیری، جاذبه و دافعه در امر آموزش، کار با دانشجویان ناسازگار، کاهش استرس، شیوه مشاوره و راهنمایی، روان‌شناسی اجتماعی در آموزش، الگوسازی ...
۱۹	۱/۲۲	۲۰	۰/۷۲	۷	۰/۷۴	۱/۹۷	طراحی و برنامه‌ریزی درسی: تهیه طرح درس، شیوه برنامه‌ریزی درسی، شیوه بازنگری و... شیوه کلاس‌داری مؤثر: رعایت نظم و زمان (مدیریت زمان)، شیوه مشارکت‌دهی دانشجویان در بحث، هدایت سمینار و تکالیف دانشجویان، مباحث اخلاقی در آموزش و...
۲۰	۱/۱۸	۳	۰/۵۸	۳	۰/۸۱	۲/۲۷	استفاده مؤثر از فناوری آموزشی: کار با پروژکتور و رایانه در کلاس

تلفیق		میزان اهمیت		میزان تسلط			نام و مشخصات دوره	
میانگین رتبه	رتبه	میانگین تجربیات میانگین رتبه	میانگین رتبه	میانگین تجربیات میانگین رتبه	میانگین رتبه	میانگین رتبه		
۲۴	۱/۰۳	۲۳	۰/۷۷	۲/۳۶	۲	۰/۷۰	۲/۳۰	درس، استفاده از وسایل کمک آموزشی همانند تصاویر، پوسترها، نقشه‌ها، مدل‌ها اصول تهیه محتوای آموزشی: تهیه اسلاید، جزوه درسی... مدیریت پژوهش‌های دانشجویی: در قالب مسئله مخصوص، سمینار، پروژه و...
۱۶	۱/۲۹	۱۱	۰/۶۸	۲/۵۲	۸	۰/۸۹	۱/۹۵	برگزاری و مدیریت بازدیدهای میدانی
۱۵	۱/۳۱	۱۹	۰/۷۹	۲/۴۲	۱۲	۰/۸۴	۱/۸۴	اصول و فنون آموزش در آزمایشگاه، کارگاه و گلخانه
۱۷	۱/۲۹	۱۸	۰/۷۹	۲/۴۳	۱۱	۰/۹۱	۱/۸۹	اصول و فنون آموزش در عرصه‌های میدانی (مزرعه، جنگل و مرتع و ...)
۲۱	۱/۱۷	۱۷	۰/۶۶	۲/۴۴	۶	۰/۸۲	۲/۰۹	شیوه‌ها و فنون ارزشیابی آموزشی: مبانی و ملزومات ارزشیابی مناسب دانشجویان به شیوه شفاهی، عملی، ضمن آموزش (مشاهده‌ای)، طراحی سؤال با توجه به استعداد دانشجویان و همچنین شیوه نمره بندی (امتحان پایان ترم و تکالیف) کاربرد اینترنت و فناوری اطلاعات در آموزش کشاورزی و منابع طبیعی: آموزش و یادگیری الکترونیکی و مجازی، مدیریت اطلاعات علمی و منابع الکترونیکی در امر آموزش
۱۰	۱/۴۲	۱	۳/۶۸	۳/۱۰	۵	۰/۷۴	۲/۱۸	شیوه‌ها و فنون تدریس مناسب در کشاورزی و منابع طبیعی: انواع روش تدریس، تدریس مؤثر و خلاق، تفکر انتقادی، تدریس کارآفرینانه، ...
۱۸	۱/۲۶	۱۶	۰/۶۵	۲/۴۵	۹	۰/۷۹	۱/۹۴	کاربرد ارتباطات در آموزش: شیوه‌های برقراری ارتباط مؤثر

نام و مشخصات دوره	میزان تسلط			میزان اهمیت			تلفیق	
	میانگین	انحراف معیار	رتبه	میانگین	انحراف معیار	رتبه	میانگین	رتبه
رسمی و غیررسمی با دانشجویان و همکاران	۱/۷۳	۰/۶۹	۱۷	۲/۳۲	۰/۶۲	۲۴	۱/۳۴	۱۴
مدیریت امور آموزشی	۱/۷۶	۰/۷۷	۱۵	۲/۵۲	۰/۶۵	۱۰	۱/۴۳	۹
شیوه‌های ارتقای کیفیت آموزش کشاورزی و منابع طبیعی	۱/۵۶	۰/۸۷	۲۱	۲/۶۱	۰/۶۰	۶	۱/۶۷	۲
آشنایی با نظام‌های آموزش دانشگاهی کشورهای برتر در حوزه آموزش عالی (توسط اعضای هیئت علمی تحصیل کرده خارج از کشور)	۱/۷۴	۰/۸۰	۱۶	۲/۵۸	۰/۵۸	۸	۱/۴۹	۷
معرفی نوآوری‌های علمی و آموزشی در رشته‌های مختلف اصول و فنون توسعه حرفه‌ای خودگردان: ارتقای و پیشرفت حرفه‌ای مستمر توأم با رضایت شغلی و خودشکوفایی و سرآمدی حرفه‌ای	۱/۴۴	۰/۸۸	۲۴	۲/۳۸	۰/۷۶	۲۱	۱/۶۵	۳
اصول و فنون آموزش و تدریس کارآفرینی و کسب‌وکار	۱/۵۱	۰/۸۹	۲۳	۲/۵۷	۰/۶۶	۹	۱/۷۰	۱
اصول و ارزش‌های اخلاقی در آموزش	۱/۹۳	۰/۸۳	۱۰	۲/۶۳	۰/۵۵	۴	۱/۳۶	۱۳
تدریس به زبان انگلیسی (تجربه بین‌المللی)	۱/۵۵	۰/۹۴	۲۲	۲/۴۸	۰/۷۵	۱۴	۱/۶۱	۵
قوانین و مقررات اداری در امور آموزشی	۱/۷۷	۰/۸۶	۱۴	۲/۵۱	۰/۶۴	۱۲	۱/۴۱	۱۱
مسائل و ملاحظات فرهنگی در امور آموزشی: کارکرد فرهنگی آموزش، الگوسازی، ملاحظات فرهنگی در تدریس، نقش فرهنگی اساتید، صلاحیت‌ها و قابلیت‌های فرهنگی دانشجویان، تأثیرات فرهنگی برنامه درسی پنهان و غیره	۱/۷۲	۰/۹۱	۱۸	۲/۳۸	۰/۸۷	۲۲	۱/۳۸	۱۲
دانشگاه پایدار: کارکرد آموزشی و منابع طبیعی، مسائل پایداری، زیست‌محیطی و غیره	۱/۶۳	۰/۹۲	۲۰	۲/۵۰	۰/۶۶	۱۳	۱/۵۳	۶

ملزومات برگزاری مناسب و اثربخش دوره‌ها

- زمان مناسب برگزاری دوره آموزشی برای اعضای هیئت علمی کدام است؟ از نظر زمان برگزاری دوره، ۵۹/۱۵ درصد پاسخگویان بیان کردند که زمان مناسب برای برگزاری دوره‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی «در طول ترم به‌عنوان بخشی از ساعت فرهنگی» است. همچنین ۲۵/۳۵ درصد نیز «در طول ترم با اختصاص ساعتی جداگانه به امر آموزش و توانمندسازی اعضای هیئت علمی» را مناسب دانستند. درصد کمی از پاسخگویان (۹/۸۶ درصد) نیز زمان مناسب را «در قالب دوره‌های آموزشی یک تا چند روزه بین دو نیمسال تحصیلی اول و دوم» دانستند. ضمناً چهار نفر نیز به این پرسش پاسخ نداده‌اند. با توجه به مشغله پیوسته اعضای هیئت علمی، از برگزاری دوره‌ها در طول ترم با اختصاص ساعتی جداگانه به امر آموزش و توانمندسازی اعضای هیئت علمی و یا در قالب دوره‌های آموزشی یک تا چند روزه بین دو نیمسال تحصیلی اول و دوم چندان استقبال نمی‌شود و یا موجب غیبت و عدم حضور کامل در دوره توسط شرکت‌کنندگان شود. لازم به ذکر است در دانشگاه مورد مطالعه دو ساعت در طول هفته (۱۰ تا ۱۲ روز سه‌شنبه) به‌عنوان ساعت فرهنگی تعیین شده است.

- مدت‌زمان مناسب دوره آموزشی برای اعضای هیئت علمی کدام است؟ نزدیک به ۶ درصد از پاسخگویان مدت‌زمان " دو نیم روز (صبح و بعد از ظهر)"، ۲/۸۲ درصد پاسخگویان مدت‌زمان " دو یا چند روز پشت سرهم" و ۹/۸۶ درصد پاسخگویان مدت‌زمان " دو یا چند روز با فاصله" را برگزیده‌اند. نه نفر نیز به این پرسش پاسخ نداده‌اند. اما بیشتر پاسخگویان (۶۹/۰۱ درصد) زمان مناسب برای دوره‌ها را دو تا سه ساعت پیوسته در یک روز عنوان کرده‌اند. این یافته با در نظر گرفتن مسئولیت‌ها و گرفتاری‌های متعدد اعضای هیئت علمی قابل توجیه است. بنابراین، صرف‌نظر از معیار معمول "اعطای امتیاز به ازای ساعت برگزاری دوره" فشرده‌سازی زمان دوره‌ها و مدیریت مؤثر زمان توسط مدرس و کارا تر کردن انتقال مباحث با استفاده از فناوری آموزشی و ارائه مطالب توجیهی یا تکمیلی قبل و پس از دوره می‌تواند موجب جلب مشارکت بیشتر اعضای هیئت علمی در دوره‌ها و همین‌طور کارایی (زمانی) بیشتر دوره‌ها شود.

- کدام شیوه برای برگزاری دوره مناسب است؟ پاسخگویان شیوه‌های «تلفیقی از روش‌ها به تناسب موضوع»، «کارگاه آموزشی» و «بحث گروهی هدایت‌شده مبتنی بر اظهار نظر و بیان تجربه شرکت‌کنندگان» را مناسب‌تر ارزیابی کردند (جدول ۲).

جدول (۲) شیوه مناسب برگزاری دوره‌های آموزشی

شیوه برگزاری دوره	اولویت اول (درصد)	اولویت دوم (درصد)	اولویت سوم (درصد)	اولویت چهارم (درصد)	میانگین اولویت
سخنرانی مدرس	۸/۴۵	۷/۰۴	۱۴/۰۸	۳۶/۶۲	۳/۱۹
کارگاه آموزشی (تدریس همراه با کار و تمرین عملی)	۳۳/۸	۱۴/۰۸	۱۸/۳۱	۱۲/۶۸	۲/۱۳
بحث گروهی هدایت شده مبتنی بر اظهار نظر و بیان تجربه	۱۵/۴۹	۲۵/۳۵	۲۱/۱۳	۵/۶۳	۲/۲۵
شرکت کنندگان	۴۵/۰۷	۲۱/۱۳	۵/۶۳	۲/۸۲	۱/۵۵
تلفیقی از روش‌ها به تناسب موضوع					

- از چه نوع وسایل کمک آموزشی در برگزاری دوره‌ها لازم است بهره گرفته شود؟ پاسخگویان به ترتیب «نمایش عملی شیوه کار»، «نمایش فیلم»، «نمایش اسلاید»، «ارائه خلاصه‌ای مکتوب از مباحث دوره» را به عنوان فنون و وسایل کمک آموزشی ترجیح داده‌اند (جدول ۳).

جدول (۳) فنون و وسایل کمک آموزشی مناسب برای برگزاری دوره‌های آموزشی

فنون و وسایل کمک آموزشی	اولویت اول (درصد)	اولویت دوم (درصد)	اولویت سوم (درصد)	اولویت چهارم (درصد)	اولویت پنجم (درصد)	میانگین اولویت
نمایش اسلاید	۴۲/۲۵	۲/۸۲	۱/۴۱	۵/۶۳	-	۱/۶۵
ارائه و معرفی محتوای مکتوب به صورت جزوه، کتاب یا مقاله	۲۳/۹۴	۲/۸۲	۱/۴۱	۸/۴۵	۲/۸۲	۲/۰۷
نمایش فیلم	۴۵/۰۷	۷/۰۴	۷/۰۴	-	-	۱/۳۶
نمایش عملی شیوه کار	۶۱/۹۷	۴/۲۳	۲/۸۲	۲/۸۲	۱/۴۱	۱/۳۳
ارائه خلاصه‌ای مکتوب از مباحث دوره به شرکت کنندگان	۲۶/۷۶	۲/۸۲	۱/۴۱	۵/۶۳	۱/۴۱	۲/۰۴
ارائه محتوای الکترونیک از طریق ایمیل یا معرفی سایت‌های اینترنتی مرتبط به شرکت کنندگان	۲۵/۳۵	۱/۴۱	۲/۸۲	۴/۲۳	۵/۶۳	۲/۳۳

- چه معیاری برای اعطای گواهی پایان دوره مناسب است؟ اندکی بیش از ۴۶ درصد پاسخگویان حضور فیزیکی در دوره را برای اعطای گواهی کافی دانسته و فقط حدود ۳۸ درصد آنها معتقد به ارزشیابی آموخته‌های شرکت کنندگان برای اعطای گواهی بودند. حدود ۱۵/۵ درصد پاسخگویان نیز معتقد به "تلفیق حضور فیزیکی با ارزشیابی" بودند. صدور گواهی بدون ارزشیابی شرکت کنندگان ممکن است به

مشارکت منفعل و صرفاً فیزیکی آنها بیانجامد و از سوی دیگر، تأکید بر امتحان می تواند به ایجاد استرس منجر شود. بنابراین، در صورت امکان می توان در اجرای دوره ها از شیوه کارگاهی و کار عملی، بحث گروهی و تکالیف تیمی یا فردی بهره گرفت تا حضور فیزیکی با تمرین و ممارست عملی همراه شود و بدون نیاز به ارزشیابی فردی، فرصت دانش افزایی و مهارت ورزی برای شرکت کنندگان فراهم آید.

- کدام شیوه برای ارزشیابی پایان دوره مناسب است؟ پاسخگویان بر این باور بوده اند که اگر قرار است برای اعطای گواهی به ارزشیابی اقدام شود در این صورت بهتر است به ترتیب از «انجام کار عملی متناسب با موضوع و ارائه گزارش آن توسط شرکت کنندگان پس از پایان دوره»، «تهیه و تدوین و ارائه خلاصه‌ای مکتوب از مباحث دوره توسط شرکت کنندگان»، «مطالعه فردی یا گروهی در خصوص موضوع و گزارش آن در پایان دوره» و «ارزیابی تمرین‌های کلاسی شرکت کنندگان توسط مدرس» بهره گرفته شود (جدول ۴).

جدول (۴) توصیف مناسب شیوه‌های ارزشیابی برای اعطای گواهی از نظر پاسخگویان

میانگین اولویت	اولویت اول (درصد)	اولویت دوم (درصد)	اولویت سوم (درصد)	اولویت چهارم (درصد)	اولویت پنجم (درصد)	شیوه ارزشیابی
۱/۹۳	-	۲/۸۲	۱/۴۱	۱/۴۱	۱۴/۰۸	ارزیابی مدرس از تمرین‌های کلاسی شرکت کنندگان انجام کار عملی متناسب با موضوع و ارائه گزارش آن توسط شرکت کنندگان پس از پایان دوره
۱/۱۷	-	-	۱/۴۱	۴/۲۳	۳۵/۲۱	آزمون پایان دوره توسط مدرس تهیه و تدوین و ارائه خلاصه‌ای مکتوب از مباحث دوره توسط شرکت کنندگان مطالعه فردی یا گروهی در خصوص موضوع و گزارش آن در پایان دوره
۲/۲۵	-	۴/۲۳	۲/۸۲	۱/۴۱	۱۴/۰۸	تهیه و تدوین و ارائه خلاصه‌ای مکتوب از مباحث دوره توسط شرکت کنندگان مطالعه فردی یا گروهی در خصوص موضوع و گزارش آن در پایان دوره
۱/۵۰	-	۱/۴۱	۴/۲۳	۱/۴۱	۲۱/۱۳	مطالعه فردی یا گروهی در خصوص موضوع و گزارش آن در پایان دوره
۱/۶۰	-	۱/۴۱	۲/۸۲	۲/۸۲	۲۱/۱۳	مطالعه فردی یا گروهی در خصوص موضوع و گزارش آن در پایان دوره

- مبنای مناسب برای تشخیص برگزاری دوره‌ها کدام است؟ در حال حاضر بر اساس تجربه و مشاهدات محققان بیشتر دوره‌ها در دانشگاه بدون نیازسنجی انجام می شود اما در این تحقیق نزدیک به ۷۹ درصد پاسخگویان شیوه «نیازسنجی و

نظرخواهی از اعضای هیئت علمی» را برای برگزاری دوره‌ها مناسب دانسته‌اند (جدول ۵).

جدول (۵) دیدگاه پاسخگویان در خصوص مبنای تشخیص و تصمیم‌گیری برای برگزاری دوره‌ها

درصد فراوانی	فراوانی	مبنای تشخیص و تصمیم‌گیری
۷۸/۸۷	۵۶	نیازسنجی و نظرخواهی از اعضای هیئت علمی
۴/۲۳	۳	توسط معاونت آموزشی یا پژوهشی طبق آیین‌نامه‌های مربوطه
۵/۶۳	۴	به تشخیص خود معاونت آموزشی یا پژوهشی در خصوص موضوعات و مباحث جدید
۴/۲۳	۳	به درخواست خود گروه‌ها و اعضای هیئت علمی (به صورت گروهی)
۷/۰۴	۵	بدون پاسخ
۱۰۰	۷۱	جمع کل

- چه شیوه‌ای برای اطلاع‌رسانی درباره برگزاری دوره‌ها مناسب است؟ از دیدگاه پاسخگویان مناسب‌ترین شیوه برای اطلاع‌رسانی به ترتیب «پیامک به همه اعضای هیئت علمی» «از طریق اتوماسیون به همه اعضای هیئت علمی» و «ایمیل به همه اعضای هیئت علمی» است (جدول ۶). فراوانی این دیدگاه به دلیل دسترسی و بهره‌گیری پیوسته اعضای هیئت علمی از تلفن همراه است.

جدول (۶) شیوه مناسب اطلاع‌رسانی درباره برگزاری دوره‌ها از نظر پاسخگویان

میانگین اولویت	اولویت پنجم (درصد)	اولویت چهارم (درصد)	اولویت سوم (درصد)	اولویت دوم (درصد)	اولویت اول (درصد)	شیوه اطلاع‌رسانی
۱/۳۶	-	۱/۴۱	۴/۲۳	۵/۶۳	۳۹/۴۴	از طریق اتوماسیون به همه اعضای هیئت علمی پیامک به همه اعضای هیئت علمی
۱/۲۲	-	۲/۸۲	۱/۴۱	۱/۴۱	۵۲/۱۱	ایمیل به همه اعضای هیئت علمی
۱/۳۷	-	-	۵/۶۳	۹/۸۶	۴۲/۲۵	نصب اطلاعیه و بنر
۳/۱۳	-	۵/۶۳	۵/۶۳	۲/۸۲	۷/۰۴	مکاتبه اداری با رؤسای دانشکده یا مدیران گروه‌ها
۳/۴۶	۷/۰۴	۴/۲۳	۱/۴۱	۱/۴۱	۴/۲۳	

میانگین اولویت	اولویت پنجم (درصد)	اولویت چهارم (درصد)	اولویت سوم (درصد)	اولویت دوم (درصد)	اولویت اول (درصد)	شیوه اطلاع‌رسانی
۱/۹۶	-	۵/۶۳	۲/۸۲	۱/۴۱	۲۶/۷۶	برای اطلاع‌رسانی به اعضای هیئت علمی تلفیقی از روش‌های مختلف

- چه نشانگرهایی برای ارزشیابی کیفیت دوره‌های آموزشی مناسب است؟ با توجه به میزان ضریب تغییرات، مناسب‌ترین نشانگر ارزشیابی کیفیت دوره‌های آموزشی عبارتند از (جدول ۷): «پاسخگویی و نحوه برخورد مدرس به سؤال‌های شرکت‌کنندگان چگونه بوده است؟»، «تا چه حد از برخورد برگزارکنندگان دوره رضایت دارید؟»، «زمان برگزاری دوره تا چه حد مناسب بوده است؟»، «میزان توانایی مدرس در بیان مطالب و رساندن موضوع دوره چگونه بوده است؟» و «نظم و پیوستگی مطالب و مبحث ارائه شده در دوره تا چه اندازه بوده است؟».

جدول (۷) مناسبت پرسش‌های نشانگر برای ارزشیابی کیفیت دوره‌های آموزشی

میزان مناسب بودن نشانگر				پرسش‌های نشانگر
رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین *	
۸	۰/۳۹	۰/۸۴	۲/۱۸	مطالب دوره تا چه اندازه در بالا بردن توانمندی علمی (دانش و آگاهی یا مهارت) شما در خصوص موضوع مؤثر بوده است؟
۱۱	۰/۴۱	۰/۹۰	۲/۱۹	مطالب ارائه شده تا چه حد برای شما کاربردی است؟
۱۰	۰/۳۹	۰/۸۵	۲/۱۶	مطالب تا چه حد برای شما جدید و تازه بوده است؟
۱۹	۰/۵۱	۰/۹۹	۱/۹۴	مدت‌زمان دوره تا چه اندازه با حجم مطالب ارائه شده همخوانی داشته است؟
۱۲	۰/۴۱	۰/۹۰	۲/۱۸	میزان دانش و سطح علمی مدرس در ارتباط با موضوع دوره چگونه بوده است؟
۱۳	۰/۴۱	۰/۸۳	۲/۰۰	تا چه حد از نحوه اطلاع‌رسانی در خصوص برگزاری دوره رضایت دارید؟
۵	۰/۳۸	۰/۷۹	۲/۱۰	نظم و پیوستگی مطالب و مبحث ارائه شده در دوره تا چه اندازه بوده است؟
۱	۰/۳۰	۰/۷۰	۲/۳۵	پاسخگویی و نحوه برخورد مدرس به سؤال‌های شما چگونه بوده است؟
۱۴	۰/۴۲	۰/۹۳	۲/۲۱	توانایی مدرس در جلب مشارکت و ایجاد انگیزه یادگیری شما چگونه بوده است؟
۶	۰/۳۸	۰/۸۲	۲/۱۶	تا چه حد این دوره به افزایش انگیزه و علاقه شما برای ادامه فعالیت در زمینه موضوع کمک کرده است؟
۹	۰/۳۹	۰/۸۰	۲/۰۳	میزان استفاده مناسب از وسایل کمک‌آموزشی توسط مدرس چگونه بوده است؟ (فیلم، نشریه و ...)

میزان مناسب بودن نشانگر				پرسش‌های نشانگر
رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین *	
۷	۰/۳۸	۰/۸۰	۲/۰۸	توانایی مدرس در فراهم کردن فضای بحث و تبادل اطلاعات در طی دوره چگونه بوده است؟
۱۵	۰/۴۴	۰/۸۹	۲/۰۳	تا چه حد در برنامه‌ریزی و برگزاری دوره به نیازها و خواسته‌های فراگیران توجه شده است؟
۴	۰/۳۷	۰/۸۳	۲/۲۶	میزان توانایی مدرس در بیان مطالب و رساندن موضوع دوره چگونه بوده است؟
۲۱	۰/۵۲	۰/۹۶	۱/۸۵	تا چه حد مطالب دوره با کشاورزی و منابع طبیعی مرتبط بوده است؟
۱۶	۰/۴۵	۰/۹۶	۲/۱۱	تا چه حد مدرس از روش‌ها و فنون تدریس متناسب با موضوع بهره گرفته است؟
۱۸	۰/۵۰	۰/۹۴	۱/۸۷	میزان موفقیت مدرس در بهره‌گیری از تجارب عملی شرکت‌کنندگان چگونه بوده است؟
۱۷	۰/۴۷	۰/۹۱	۱/۹۵	تا چه حد از مکان و فضای برگزاری دوره (تهویه، چیدمان و راحتی صندلی‌ها، نور و صدا و...) رضایت دارید؟
۲	۰/۳۱	۰/۶۸	۲/۲۰	تا چه حد از برخورد برگزارکنندگان دوره رضایت دارید؟
۳	۰/۳۶	۰/۸۰	۲/۲۳	زمان برگزاری دوره تا چه حد مناسب بوده است؟
۲۰	۰/۵۱	۰/۹۳	۱/۸۰	تا چه حد از کیفیت پذیرایی در دوره رضایت دارید؟

* میانگین از صفر تا سه

- چه راهکارهایی برای جلب مشارکت فعال اعضای هیئت علمی در دوره‌های آموزشی مناسب است؟ از دیدگاه پاسخگویان مناسب‌ترین راهکارها برای جلب مشارکت فعال آنان در دوره‌های آموزشی عبارتند از (جدول ۸): «استفاده از مدرسان توانمند و شناخته‌شده به لحاظ علمی و تخصصی»، «استفاده از مدرسان باتجربه در رسانش مطالب و برقراری ارتباط مؤثر»، «ارتقای کیفیت دوره‌ها به لحاظ نوآوری و کاربردی بودن محتوا»، «کاربردی بودن موضوع و محتوای دوره برای آموزش کشاورزی و منابع طبیعی» و «برگزاری دوره‌ها در پردیس برای سهولت دسترسی».

جدول (۸) راهکارهای جلب مشارکت فعال اعضای هیئت علمی در دوره‌های آموزشی

میزان مؤثر بودن راهکار				راهکار
رتبه	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین *	
۱۹	۰/۵۱	۱/۰۲	۲/۰۰	افزایش امتیاز شرکت در دوره‌ها
۲۰	۰/۵۹	۱/۰۶	۱/۸۰	منوط کردن شرکت در تعداد معینی از دوره‌ها برای تبدیل وضعیت و ترفیع و ارتقا
۳	۰/۱۹	۰/۵۰	۲/۶۷	ارتقای کیفیت دوره‌ها به لحاظ نوآوری و کاربردی بودن محتوا
۱۷	۰/۳۱	۰/۷۱	۲/۲۷	بهبود زمان و مدت برگزاری (فشرده‌سازی دوره‌ها)
۱	۰/۱۴	۰/۴۰	۲/۸۱	استفاده از مدرسان توانمند و شناخته‌شده به لحاظ علمی و

میزان مؤثر بودن راهکار			میانگین *	راهکار
انحراف معیار	ضریب تغییرات	م.ع.		
				تخصصی
۰/۴۵	۰/۱۶	۲	۲/۷۳	استفاده از مدرسان باتجربه در رسانش مطالب و برقراری ارتباط مؤثر با شرکت‌کنندگان
۰/۶۴	۰/۲۶	۱۱	۲/۴۵	نظرخواهی از اعضای هیئت علمی و گروه‌ها در برگزاری دوره‌ها
۰/۵۲	۰/۲۰	۵	۲/۶۱	برگزاری دوره‌ها در پردیس برای سهولت دسترسی اعضای هیئت علمی
۰/۵۶	۰/۲۲	۶	۲/۵۱	ارتقای کیفیت فضا و محل برگزاری (تهویه، پذیرایی، چیدمان صندلی‌ها برای بحث گروهی و ... امکانات سمعی و بصری و ...
۰/۷۴	۰/۳۱	۱۶	۲/۴۲	عدم تداخل با نشست‌ها و کارگاه‌های دیگر در هفته یا روز برگزاری
۰/۶۴	۰/۲۵	۹	۲/۵۲	اطلاع‌رسانی پیشاپیش درباره دوره از راه‌های مختلف (ایمیل، تلفن، اتوماسیون و نصب بنر یا اطلاعیه)
۰/۶۴	۰/۲۶	۱۰	۲/۴۶	تدوین و ابلاغ برنامه زمانی برگزاری دوره‌های آموزشی در ابتدای هر نیمسال تحصیلی
۰/۵۹	۰/۲۴	۸	۲/۴۹	رعایت زمان‌بندی و نظم در برگزاری (شروع و پایان به موقع و حضور منظم شرکت‌کنندگان)
۰/۵۹	۰/۲۴	۷	۲/۵۰	کاربرد روش‌های تدریس مناسب برای تعامل و مشارکت شرکت‌کنندگان
۰/۵۲	۰/۱۹	۴	۲/۷۰	کاربردی بودن موضوع و محتوای دوره برای آموزش کشاورزی و منابع طبیعی
۰/۶۸	۰/۲۹	۱۳	۲/۳۳	پیگیری با دریافت بازخورد و ارائه محتوا و مطلب درباره موضوع به شرکت‌کنندگان بعد از پایان دوره توسط برگزارکننده
۰/۶۶	۰/۳۰	۱۵	۲/۱۹	آمادگی شرکت‌کنندگان (انگیزه، تجربه و آشنایی در خصوص موضوع) برای حضور فعال در مباحث و فعالیت‌های دوره
۰/۶۲	۰/۲۷	۱۲	۲/۲۸	ارائه خلاصه مباحث دوره به شرکت‌کنندگان
۰/۶۸	۰/۲۹	۱۴	۲/۳۱	شرکت مدیران مرتبط با موضوع در کارگاه برای بحث و تبادل نظر با اعضای هیئت علمی برای بهبود رویه‌ها
۰/۹۳	۰/۴۲	۱۸	۲/۲۲	تأیید گواهی شرکت در دوره از سوی مؤسسات معتبر علمی و حرفه‌ای

* میانگین از صفر تا سه

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

یافته‌های این تحقیق توصیفی که به صورت موردی در دانشگاه علوم کشاورزی و منابع طبیعی گرگان با هدف شناسایی ملزومات برگزاری دوره‌های آموزشی برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی به انجام رسید، نشان‌دهنده مشارکت محدود و رضایت نسبتاً کم آنها در این دوره‌ها بود. از علل بروز چنین وضعیتی عدم نیازسنجی

و یا در نظر گرفتن ملاحظات آموزش اثربخش در برگزاری دوره‌ها است. بنا به تجربه تیم تحقیق، با وجود تنوع روش‌های متنوع تدریس، بیشتر دوره‌های آموزشی به صورت سخنرانی همراه با پرسش و پاسخ محدود به انجام می‌رسد. این در حالی است که هر دوره آموزشی مطلوب برای اعضای هیئت علمی باید علاوه بر انتقال مطالب و موضوعات محتوایی دوره، نشان‌دهنده یک شیوه تدریس مؤثر توسط آموزشگر متناسب با موضوع تدریس نیز باشد. در این صورت است که دوره آموزشی به یک تجربه یادگیری کامل بدل خواهد شد. بنابراین تبحر مدرسان در امر آموزش علاوه بر تخصص آنها در موضوع دوره‌های آموزشی باید ملاک انتخاب قرار گیرد. با توجه به رویکرد اقتضایی در مدیریت آموزش، نمی‌توان بر روش خاصی تأکید کرد، اما اگر موضوعی عملی است بهتر است با کار توأم با نظارت یا به صورت کارگاهی برگزار شود و اگر نظری است، لازم است با پرسش و پاسخ توأم باشد. در همین ارتباط با در نظر گرفتن دیدگاه پاسخگویان در خصوص کاربرد فناوری آموزشی، فراهم‌سازی امکانات و وسایل آموزشی و برگزاری دوره در فضای متناسب با موضوع (نظیر برگزاری دوره‌های نظری در سالن‌هایی با امکان تشکیل گروه‌های بحث، دوره‌های علمی در کارگاه‌ها، مراکز کامپیوتر و یا سایت‌های میدانی) در کنار تبحر آموزشگر در بهره‌گیری از فنون و وسایل کمک‌آموزشی پیشنهاد می‌شود. با توجه به بهره‌گیری بسیاری از مدرسان از پاورپوینت، رعایت اصول تهیه اسلاید و نیز تهیه و توزیع نسخه‌ای کاغذی از متن اسلایدها در بین شرکت‌کنندگان در ابتدای دوره ضروری است. چنین ملزوماتی در سایر تحقیقات انجام شده در زمینه اثربخشی آموزش نیز به نوعی مورد تأکید قرار گرفته است (آهنچیان و ظهورپرونده، ۱۳۸۸: ۹۵). با توجه به یافته تحقیق، پیشنهاد می‌شود به ترتیب اولویت، نسبت به برگزاری دوره‌های آموزشی حول موضوعات آموزشی شناسایی شده در این تحقیق اقدام شود. در برخی تحقیقات پیشین به برخی از موضوعات شناسایی شده در اینجا نیز تأکید شده است. برای نمونه، شریف‌زاده (۱۳۹۲: ۳۳) به مبحث برنامه‌ریزی درسی، مظلومی محمودآباد و همکاران (۱۳۹۱: ۷۹) به مبحث کاربرد روان‌شناسی و قوانین و مقررات و شریف‌زاده و عبدالله‌زاده (۱۳۹۴: ۹۶) به موضوع آموزش کارآفرینی و کسب‌وکار اشاره کرده‌اند.

با توجه به دیدگاه پاسخگویان در خصوص شیوه ارزیابی و اعطای گواهی از یک سو و تأکید آنها بر کوتاه‌مدت بودن طول دوره نیاز است از ابتدا مدرس دوره، کار عملی یا ماهیت بازخورد مورد انتظار از شرکت‌کنندگان را برای آنها تشریح کند، حتی نمونه‌ای از کار مورد انتظار را در اختیار آنها قرار دهد و مهلت یک‌هفته‌ای را برای این

منظور تعیین کند تا پس از دریافت نسخه الکترونیکی کار مربوطه از طریق ایمیل اعلام شده، بازخورد مورد نظر را به آنها ارائه و تأیید لازم را برای اعطای گواهی به مسئولان برگزاری اعلام کند.

بیشتر پاسخگویان شیوه «نیازسنجی و نظرخواهی از اعضای هیئت علمی» را به‌عنوان مبنای برگزاری دوره‌ها مناسب دانسته‌اند. این یافته با اصول طراحی و برنامه‌ریزی آموزشی نیز همساز است و به دلیل ارجح‌نهی به نظرات اعضای هیئت علمی موجب تعهد و انگیزه آنها برای حضور در دوره‌ها می‌شود (مظلومی و همکاران، ۱۳۹۱: ۷۹). بنابراین پیشنهاد می‌شود در ابتدای هر سال تحصیلی به‌منظور تعیین دوره‌های آموزشی مورد نیاز و برنامه‌ریزی برای اجرای دوره‌ها در طی سال از اعضای هیئت علمی نیازسنجی شود.

- با توجه به مناسبت نشانگرهای ارزشیابی کیفیت دوره‌های آموزشی، پیشنهاد می‌شود فرمی یکسان متشکل از نشانگرهای شناسایی شده برای ارزیابی و رتبه‌بندی دوره‌های آموزشی برگزار شده در سطح دانشگاه تهیه شود. در همین خصوص پیشنهاد می‌شود به نحو مقتضی نتیجه ارزشیابی هر دوره در دعوت مجدد از مدرسان آن دوره، تعیین حق‌الزحمه و یا اعطای لوح سپاس به مدرسان برای تشویق آنها بهره گرفته شود.

- بهترین زمان برگزاری دوره‌های آموزشی در طول ترم به‌عنوان بخشی از ساعت فرهنگی و بهترین طول مدت دوره دو تا سه ساعت است. قاعدتاً بیش از این ممکن است به دلیل مشغله‌های فراوان اعضای هیئت علمی، موجب کاهش استقبال یا حضور پیوسته آنها در دوره‌ها شود.

- مناسب‌ترین شیوه اطلاع‌رسانی در مورد زمان و مکان برگزاری دوره‌ها «فرستادن پیامک به همه اعضای هیئت علمی» است. بدین منظور نیاز است یک هفته قبل از برگزاری دوره‌ها با همکاری معاونت یا مدیریت متولی برگزاری دوره‌ها و روابط عمومی دانشگاه به اعضای هیئت علمی، پیامک ارسال شود.

- به‌منظور ارتقای کیفیت دوره‌های آموزشی پیشنهاد می‌شود در طی اجرای دوره، نسبت به نمایش فیلم و اسلاید و «ارائه خلاصه‌ای مکتوب از مباحث دوره به شرکت‌کنندگان» اقدام شود و در صورت عملی و کارگاهی بودن موضوع، شیوه کار به شکل عملی انجام شود.

- در برگزاری دوره‌ها بهتر است «تلفیقی از روش‌های مختلف آموزشی به تناسب موضوع» توأم با «نمایش عملی شیوه کار»، «نمایش فیلم»، «نمایش اسلاید»، «ارائه خلاصه‌ای مکتوب از مباحث دوره به شرکت‌کنندگان» استفاده شود.

- حضور فیزیکی توأم با انجام کار عملی متناسب با موضوع و ارائه گزارش شرکت‌کنندگان پس از پایان دوره و یا «تهیه و تدوین و ارائه خلاصه‌ای مکتوب از مباحث دوره از سوی شرکت‌کنندگان می‌تواند ملاک اعطای گواهی دوره به شرکت‌کنندگان باشد. برای این منظور نیاز است جلسه‌ها به‌موقع شروع شود و در ابتدا، میانه و پایان زمان برگزاری دوره نسبت به حضور و غیاب اقدام و تأکید شود که اعطای گواهی منوط به مشارکت تمام‌وقت در دوره است.
- پیشنهاد می‌شود مدیران مسئول از راهکارهای شناسایی شده در این تحقیق برای جلب مشارکت فعال اعضای هیئت علمی در دوره‌های آموزشی بهره‌گیرند.
- یافته‌های تحقیق نشان‌دهنده بهره‌گیری محدود پاسخگویان از فرصت‌های مطالعاتی است؛ این در حالی است که گذراندن فرصت مطالعاتی می‌تواند تجربه آموزشی و حرفه‌ای بی‌نظیری باشد و برخی از موضوعات مورد نیاز شناسایی شده در این طرح مانند آشنایی با نظام‌های آموزش دانشگاهی کشورهای برتر در حوزه آموزش عالی و یا تجربه تدریس و آموزش بین‌المللی را پوشش دهد و زمینه را برای شرکت در کارگاه‌های آموزشی در خارج کشور فراهم آورد (شریف‌زاده و عبدالله‌زاده، ۱۳۹۱: ۳۷). علاوه بر این اعطای تسهیلات به اعضای هیئت علمی برای شرکت در دوره‌های آموزشی خارج کشور در مؤسسات و دانشگاه‌های معتبر در قالب فرصت مطالعاتی یا غیر از آن به‌صورت فردی یا گروهی از طریق مکاتبه و تعامل دفتر روابط بین‌الملل دانشگاه و اطلاع‌رسانی به‌موقع و پرداخت اعتبار لازم و البته، دعوت از شرکت‌کنندگان برای برگزاری دوره و انتقال آموزه‌ها و ارائه گزارش به همکاران پیشنهاد می‌شود.
- بهره‌گیری از استادان باتجربه داخل دانشگاه برای برگزاری کارگاه یا دوره آموزشی درباره موضوعات مورد نیاز شناسایی شده می‌تواند موجب کاهش هزینه‌ها و سهولت و انعطاف‌پذیری دوره‌ها شود.
- تسهیل و ترغیب تدریس مشترک اعضای هیئت علمی تازه‌کار با استادان باتجربه به شیوه استادگردی می‌تواند قابلیت‌های آموزشی آنها را ارتقا دهد.
- در کنار دوره‌های فیزیکی، تسهیل شرکت اعضای هیئت علمی در دوره‌های آموزش مجازی یا برخط با هماهنگی دانشگاه با مؤسسات ذی‌ربط یا به‌صورت فردی با پیگیری خود اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌شود.
- سرانجام، کیفیت دوره‌های آموزشی برگزار شده از کمیت دوره‌ها مهم‌تر است؛ بنابراین، برگزار نکردن دوره‌های بی‌کیفیت که موجب اتلاف منابع و گریزان شدن افراد از چنین آموزش‌هایی است بهتر از برگزاری آن است.

منابع

- آهنچیان، محمدرضا و ظهورپرونده، وجیهه (۱۳۸۸). راهکارهای ارتقاء اثربخشی دوره های آموزشی در سازمان‌ها. *اندیشه‌های نوین تربیتی*. ۶ (۱)، ۹۵-۱۲۶.
- سهیلی، ثریا؛ زینالو، علی‌اکبر؛ صدیقی گیلانی، محمدعلی و خاکبازان، زهره. (۱۳۸۱). بررسی تأثیر کارگاه‌های آموزشی برگزار شده در مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی تهران. *مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی*، ۷، ۵۰-۷۴.
- شاه‌پسند، محمدرضا (۱۳۸۸). تعیین مؤلفه‌های زمینه توسعه حرفه‌ای مربیان مراکز آموزشی وزارت جهاد کشاورزی. *مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران*، ۴۰ (۱)، ۱۳۹-۱۴۸.
- شریف‌زاده، ابوالقاسم و عبدالله‌زاده، غلامحسین (۱۳۹۱). تحلیل اثرات علمی فرصت های مطالعاتی از نگاه اعضای هیئت علمی کشاورزی. *سیاست علم و فناوری*، ۴ (۴)، ۳۷-۴۸.
- شریف‌زاده، ابوالقاسم (۱۳۹۲). پیامدهای رفتاری برنامه درسی پنهان در آموزش عالی کشاورزی. *پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*. ۶ (۲۹)، ۳۳-۴۸.
- شریف‌زاده، محمدشریف و عبدالله‌زاده، غلامحسین (۱۳۹۴). مؤلفه‌های توسعه آموزش کارآفرینی در نظام آموزش عالی کشاورزی. *پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی*، ۷ (۳۲)، ۹۶-۱۱۲.
- شریفی، مهنوش؛ رضوانفر، احمد؛ حسینی، سید محمود و موحد محمدی، سید حمید (۱۳۹۲). بازنگری حرفه‌گرایی متعارف دانشگاهی: شناسایی مهارت‌های مورد نیاز برای تجاری‌سازی تحقیقات دانشگاهی. *مهارت‌آموزی*، ۱ (۴)، ۸۵-۱۰۲.
- صادقی، فتح‌الله؛ حسینی، سید محمود؛ رضوانفر، احمد؛ شریف‌زاده، ابوالقاسم و مریدالسادات، پگاه (۱۳۸۸). واکاوی سازه‌های تأثیرگذار بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی. *علوم تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران (علوم کشاورزی ایران)*، ۴۰ (۴)، ۶۹-۷۷.
- صادقی، فتح‌الله؛ حسینی، سید محمود؛ رضوانفر، احمد؛ شریف‌زاده، ابوالقاسم و مریدالسادات، پگاه (۱۳۸۷). بررسی راهبردهای مناسب توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های کشاورزی. *علوم کشاورزی ایران (ویژه اقتصاد و توسعه کشاورزی)*، ۳۹-۲ (۱)، ۱۰۵-۱۱۵.
- قلی‌فر، احسان؛ حجازی، سید یوسف؛ حسینی، سید محمود و رضایی، عبدالمطلب (۱۳۹۰). تحلیل عاملی تأییدی مؤلفه‌های لازم برای ارتقای توانمندی اعضای هیئت

علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۱۷ (۲)، ۳۷-۵۸.

مظلومی محمودآباد، سید سعید؛ نوروزی، سعیده؛ نوروزی، علی و میرزایی علویجه، مهدی (۱۳۹۱). ارزیابی نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی شهید صدوقی یزد. مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد، ۷ (۳)، ۷۹-۹۲.

- Borich, G. D. (1980). A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teacher Education*, 31 (1) 39-42.
- Boucher, B. A.; Chyka, P. J.; Fitzgerald, W. L.; Hak, L. J.; Miller, D. D. & Parker, R. B. (2006). A comprehensive approach to faculty development. *Am J Pharm Educ.*, 70 (2), 27.
- D'Avanzo, C. (2009). Supporting faculty through a new teaching and learning center. *Peer Review*, 11 (2), 22-25.
- Hitchcock, M. A.; Stritter, F. T. & Bland, C. J. (1992). Faculty development in the health professions: conclusions and recommendations. *Med Teach*, 14 (4), 295-309.
- Jaffari, F. & Yousefy, A. (2004). The viewpoints of continuing medical education directors and experts about the characteristics of an effective needs assessment model for physicians, dentists and pharmacists. *Iranian Journal of Medical Education*, 2 (4), 43-51.
- Maxwell, W. E. & Kazlauskas, E. J. (1992). Which faculty development methods really work in community colleges? A Review of Research. *Community / Junior College Quarterly*, 16, 351-360.
- Nigholls, G. (2000). Professional development, teaching and lifelong learning: The implication for higher education. *International Journals of Life Long Education*, 19 (4), 370-377.
- Shea, T.; Sherer, P. & Kristensen, E. (2002). Harnessing the potential of online faculty development: Challenges and opportunities. In D. Lieberman (Ed.), *to improve the academy*, 20, (pp. 162-179). Bolton, MA: Anker.
- Steinert, Y.; Mann, K.; Centeno, A.; Dolmans, D.; Spencer, J.; Gelula, M. & Prideaux, D. (2006). A systematic review of faculty development initiatives designed to improve teaching effectiveness in medical education: BEME Guide No. 8. *Med Teach*, 28 (6), 497-526.

Zarafshani, Kiumars & Ali Baygi, Amir Hossein (2008). What can a borich needs assessment model tell us about in-service training needs of faculty in a college of agriculture? The case of Iran. *Journal of Agricultural Education and Extension*, 14 (4), 347-357.