



ORIGINAL RESEARCH PAPER

Challenges of professional development of faculty members of Allameh Tabataba'i University in online teaching

D. Rahimi Kinchaa¹, A. Abbaspour^{*1}, M. Taheri¹, E. Zarei Zavaraki², A. Khorsandi Taskouh¹

¹ Educational Planning and Management Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

² Educational Technology Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

ABSTRACT

Received: 29 April 2019
Reviewed: 6 August 2019
Revised: 17 November 2019
Accepted: 2 December 2019

KEYWORDS:

Faculty Development
Faculty Staff
Online Training
Allameh Tabataba'i University

Corresponding author
 abbaspour@atu.ac.ir
 (+98910) 2090147

Background and Objectives: The professional development of the faculty members of universities and higher education institutions is the key to improving the quality of higher education. If the faculty members have the desired level of professional growth and development, then it can be expected that the other resources of the university will be used well and continuous quality improvement will occur in various activities and missions of the university. Over the past few years, online education has received increasing attention in higher education. Numerous aspects of university education, such as staff training, curriculum and professional development have been influenced by online learning processes. In this situation, most universities and higher education institutions have moved towards offering online courses. With the development of online education, the need of the faculty members to develop and teach online courses increases. It is, therefore, essential that the methods to improve the professional development of faculty members who teach online courses can be identified and used. Preparing and providing online courses for university professors can be very different from the traditional face-to-face teaching models. University professors need to change the way content is presented through the curriculum and the type of students' assignments. To provide effective online courses, empowerment and professional development of faculty members who teach in these courses are of particular importance. Providing and implementing continuous professional development programs for faculty members help to improve the quality of online education. The aim of this study was to investigate the needs and challenges of the professional development of the faculty members of Allameh Tabataba'i University in online teaching and the relationship between demographic characteristics of professors and their needs and challenges in online teaching.

Methods: This research was conducted quantitatively, using the descriptive-analytic technique. The research population included the faculty members of Allameh Tabataba'i University, 113 of whom were selected from 10 different faculties in an accessible basis. To collect data, a researcher-made questionnaire was used. Its validity was determined by experts and its reliability was determined by Cronbach's alpha 0.849.

Findings: The results of this study showed that there is a significant difference between the age, academic status, and years of teaching experience of the faculty members on the one hand, and their needs and challenges in online teaching, on the other hand. Moreover, no meaningful relationship was found between the gender, years of online teaching experience of the faculty members, on the one hand, and their needs and challenges in online teaching, on the other hand. These challenges were categorized under three general components: the use of technology, attitude to online teaching, and administrative support.

Conclusion: Regarding the needs and challenges of professional development of faculty members in online teaching the needs and challenges of faculty members in relation to online teaching can be determined by using literature review and concerns-based adoption model. To ensure the successful implementation of online teaching, the professional development challenges of the faculty members who are teaching online should be considered and examined. Based on the findings of this research, from the perspective of the faculty members, the use of technology, the attitudes to online teaching, and administrative support,

respectively, have priority in determining the needs and challenges of the faculty members in online teaching.



NUMBER OF REFERENCES

33



NUMBER OF FIGURES

0



NUMBER OF TABLES

7

مقاله پژوهشی

چالش‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی در تدریس برخط

داود رحیمی کینچا^۱، عباس عباسپور^{۱*}، مرتضی طاهری^۱، اسماعیل زارعی زوارکی^۲، علی خورسندی طاسکوه^۱

^۱ گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

^۲ گروه تکنولوژی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

چکیده

پیشینه و اهداف: توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است. اگر اعضای هیأت علمی از سطح رشد و توسعه حرفه‌ای مطلوبی برخوردار باشند؛ آن‌گاه می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به‌خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیتهای و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد. در طول چند سال گذشته، آموزش‌های برخط به‌طور فزاینده‌ای در آموزش عالی مورد توجه قرار گرفته است. جنبه‌های متعددی از آموزش‌های دانشگاهی از قبیل آموزش کارکنان، برنامه درسی و توسعه حرفه‌ای تحت تأثیر فرایندهای یادگیری برخط قرار گرفته است. در این شرایط بیشتر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به سمت ارائه دوره‌های برخط پیش رفته‌اند. با توسعه آموزش‌های برخط، نیاز اعضای هیأت علمی برای تدوین و تدریس دوره‌های برخط افزایش می‌یابد. بنابراین ضروری است که راه‌های بهبود توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را که به صورت برخط به تدریس می‌پردازند؛ شناسایی کرد و مورد استفاده قرار داد. تهیه و تدوین و ارائه دوره‌های برخط برای اساتید دانشگاهی می‌تواند با مدل‌های سنتی آموزش‌های چهره به چهره بسیار متفاوت باشد. اساتید دانشگاهی نیازمند تغییر در نحوه ارائه محتوا از طریق برنامه درسی و نوع تکالیف دانشجویان می‌باشند. برای ارائه اثربخش دوره‌های برخط، توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای اساتیدی که در این دوره‌ها تدریس می‌کنند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ارائه و اجرای برنامه‌های مستمر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کمک شایانی به ارتقای کیفیت آموزش‌های برخط می‌کند. این پژوهش با هدف بررسی نیازها و چالش‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی در تدریس برخط و ارتباط ویژگی‌های جمعیت‌شناختی اساتید با نیازها و چالش‌هایشان در تدریس برخط انجام شد.

روش‌ها: این پژوهش به روش کمی و به شیوه توصیفی-تحلیلی اجرا شد. جامعه پژوهش عبارت بودند از اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی که تعداد ۱۱۳ نفر از ۱۰ دانشکده مختلف به‌عنوان نمونه، به شکل در دسترس انتخاب شدند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده گردید که روایی آن با نظر متخصصان و پایایی آن به وسیله آلفای کرونباخ ۰/۸۴۹ تعیین شد.

یافته‌ها: نتایج این پژوهش نشان داد که بین سن، رتبه دانشگاهی و سال‌های تجربه تدریس اعضای هیأت علمی از یک سو و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط تفاوت معناداری وجود دارد و بین جنسیت، دانشکده، سال‌های تجربه تدریس برخط اعضای هیأت علمی از یک سو و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط از سوی دیگر ارتباط معناداری مشاهده نشد. این چالش‌ها تحت سه مؤلفه کلی استفاده از فناوری، نگرش به تدریس برخط و پشتیبانی مدیریتی دسته‌بندی شدند.

نتیجه‌گیری: در خصوص نیازها و چالش‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در تدریس برخط با بررسی پیشینه موضوع و مدل انطباق مبتنی بر علاقه، نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی در رابطه با تدریس برخط را می‌توان تعیین کرد. برای اطمینان از اجرای موفقیت‌آمیز تدریس برخط، می‌بایست چالش‌های توسعه حرفه‌ای اساتید که در این محیط تدریس می‌کنند، در نظر گرفته و بررسی شوند. براساس یافته‌های پژوهش، از دیدگاه اعضای هیأت علمی استفاده از فناوری، نگرش به تدریس برخط و پشتیبانی مدیریتی به ترتیب در تعیین نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی در تدریس برخط دارای اولویت هستند.

تاریخ دریافت: ۹ اردیبهشت ۱۳۹۸
تاریخ داوری: ۱۵ مرداد ۱۳۹۸
تاریخ اصلاح: ۲۶ آبان ۱۳۹۸
تاریخ پذیرش: ۱۱ آذر ۱۳۹۸

واژگان کلیدی:

توسعه حرفه‌ای
اعضای هیأت علمی
آموزش برخط
دانشگاه علامه طباطبائی

^۱نویسنده مسئول

abbaspour@atu.ac.ir

۰۹۱۰-۲۰۹۰۱۴۷

مقدمه

همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت شدید مؤسسات آموزش عالی و ... همگی باعث شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد و توسعه حرفه‌ای مستمر اعضای هیأت علمی خود بیفتند. اگر اعضای هیأت علمی از سطح رشد و توسعه حرفه‌ای مطلوبی برخوردار باشند؛ آن‌گاه می‌توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به‌خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌ها و مأموریت‌های مختلف دانشگاه رخ دهد. در واقع، اساس توسعه سازمانی، توسعه (توسعه حرفه‌ای) نیروی انسانی است. ادامه حیات هر سازمانی به دانش، آگاهی و مهارت‌های اعضای آن سازمان بستگی دارد [۸،۷].

شکل متغیر آموزش در کنار مسائل اقتصادی معاصر روی مدل‌های آموزش عالی تأثیر گذاشته است. کاهش بودجه، تأکید فزاینده بر استفاده از فناوری و رقابت بیشتر برای جذب دانشجو بر تمام جنبه‌های ارائه آموزش به جامعه دانشجویان داشته است. همگام با این تغییرات، اعضای هیأت علمی نیز می‌بایست با فناوری روز و نحوه استفاده از آن آشنایی داشته باشند. چرا که در اینجا اعضای هیأت علمی مسئولیت بیشتر فرایندهای تدریس شامل ایجاد برنامه درسی، نوع و محل قرارگیری مواد آموزشی، طراحی و ارائه آموزش‌ها، ارزیابی و کنترل کیفیت را در تدریس برخط برعهده دارند [۹]. برای حضور موفق اعضای هیأت علمی در فرایندهای تدریس برخط و تبدیل شدن به اساتیدی مؤثر در این حوزه می‌بایست شیوه‌های سنتی آنها (محتوایی که تدریس می‌کنند، شرایط مخاطبان و دانشجویان و بستری که در آن یادگیری شکل می‌گیرد) مورد بررسی مجدد قرار گیرد. همچنین می‌بایست تجارب یادگیری دانشجویان و میزان پیشرفت یادگیرنده توسط ابزارهای یادگیری برخط در دسترس اساتید بوده و به فعالیت‌های یادگیری اجتماعی در این بستر نیز توجه گردد [۱۱،۱۰].

به عقیده پژوهشگران، کارشناسان و رسانه‌های جمعی، موک MOOC (دوره‌های برخط آزاد گسترده یا Massive open online courses) می‌تواند آموزش را در قرن ۲۱ متحول سازد و فرصتی را پدید آورد تا آموزش در سطح جهانی و به‌صورت آزاد شکل گیرد [۱۴،۱۳،۱۲]. شناسایی و فهم این محیط و درک پتانسیل‌های آن برای فراهم آوردن محیطی دسترس‌پذیر برای یادگیری می‌بایست مورد توجه آموزش‌دهندگان و اعضای هیأت علمی قرار گیرد. بستر موک فضایی را فراهم می‌کند که می‌توان از آن برای ارائه فرصت توسعه حرفه‌ای به اعضای هیأت علمی کمک گرفت [۱۶،۱۵]. در پژوهش کمال (Kamal) [۱۷] بحث نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی در دانشگاه پادشاه عبدالعزیز عربستان سعودی در خصوص موضوع پذیرش تدریس برخط مورد بررسی قرار گرفته است. یافته‌های این پژوهش بیان می‌کند که بین نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی از یک سو و جنسیت عضو هیأت علمی از سوی دیگر ارتباط معنی‌داری وجود دارد. ولی بین نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی از یک سو و سن، دانشکده محل خدمت، کشور محل فارغ التحصیلی، سابقه تدریس و رتبه دانشگاهی عضو هیأت علمی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشده است. در پژوهش

توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است. دانشگاه‌ها برای این که بتوانند در سه حیطه آموزش، پژوهش و عرضه خدمات موفق باشند؛ باید به تقویت توانمندی‌های اعضای هیأت علمی توجه کنند. تقویت این توانمندی‌ها از طریق توسعه حرفه‌ای آنان محقق می‌شود. بیشتر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به سمت ارائه دوره‌های برخط پیش می‌روند. بنابراین ضروری است که راه‌های بهبود توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را که به‌صورت برخط به تدریس می‌پردازند؛ شناسایی کرد و مورد استفاده قرار داد. همه اعضای هیأت علمی به یک شکل، از فناوری جهت تدریس برخط استفاده نمی‌کنند. این تنوع در نحوه تدریس در یک دوره برخط، پژوهش‌های بیشتری را برای فهم روش‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی ایجاب می‌نماید [۲،۱].

از توسعه حرفه‌ای هیأت علمی تعاریف مختلفی توسط صاحب‌نظران ارائه شده است. به اعتقاد کوکرل (Cockrell) [۳] توسعه حرفه‌ای هیأت علمی به آن دسته از مهارت‌ها و دانشی اشاره می‌کند که در نتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای حاصل می‌گردد. نتایج توسعه حرفه‌ای هیأت علمی نیز در بهبود دانش عضو هیأت علمی، ارتقای تدریس وی و همچنین نتایج یادگیری دانشجویان منعکس می‌گردد. طبق نظر مک‌لین (McLean) [۴] توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بخشی از «یادگیری مادام‌العمر» اساتید یک دانشکده یا دانشگاه می‌باشد و در واقع مؤلفه اساسی تغییرات و تحولی است که در آموزش عالی در حال رخ دادن است. توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی یک فرآیند آموزشی حرفه‌ای است که افراد متعهد به انجام آن می‌باشند. ردمن (Redmon) [۵] توسعه حرفه‌ای هیأت علمی را به‌عنوان «هر برنامه سازماندهی‌شده، رسمی یا غیررسمی که تلاش دارد به اعضای هیأت علمی در بهبود کیفیت تدریس کمک کند» تعریف می‌کند. وی توسعه حرفه‌ای هیأت علمی را یادگیری مستمر اعضا به عنوان افرادی حرفه‌ای می‌داند. به‌طور خلاصه می‌توان توسعه حرفه‌ای عضو هیأت علمی را این‌گونه تعریف کرد: توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی فرآیند رشد و اعتلای همه جانبه آنان در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی، خدمات تخصصی، فردی و سازمانی است که از طریق یادگیری‌های رسمی و غیررسمی در داخل و یا خارج از دانشگاه اتفاق می‌افتد. در مجموع، توسعه حرفه‌ای هیأت علمی یک فرآیند سازماندهی شده و هدفمند برای دستیابی به رشد و پیشرفت شغلی است. مسئله اصلی در این فرآیند کسب مهارت‌هایی است که موجب پیشرفت اعضای هیأت علمی در حوزه‌های آموزشی، کاربردی و تحقیقاتی می‌شود [۶].

امروزه، توسعه حرفه‌ای هیأت علمی تحت تأثیر تغییر و تحولات در حال وقوع در حوزه آموزش عالی، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده 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،

برخط به اساتید مهیا شده که تأثیر آن در بازطراحی برنامه درسی و ایجاد اعتماد در اساتید مشاهده شده است. اما درخصوص ارزیابی دانشجوی تغییر می‌مشاهده نگردید.

مسئله این پژوهش بررسی چالش‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی در تدریس برخط است و ارتباط ویژگی‌های جمعیت شناختی اساتید با نیازها و چالش‌هایشان در تدریس برخط مورد بررسی قرار می‌گیرد. این مطالعه به دلیل کمبود داده‌های تجربی و همچنین ارزیابی تدریس برخط در دانشگاه علامه طباطبائی انجام شده که در نهایت به ارائه خدمات آموزشی مناسب‌تر به دانشجویان منجر خواهد شد. پرسش‌های پژوهش عبارت بودند از: آیا ارتباط معناداری بین سن اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟ آیا ارتباط معناداری بین جنسیت اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟ آیا ارتباط معناداری بین سال‌های تجربه تدریس اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟ آیا ارتباط معناداری بین سال‌های تجربه تدریس برخط اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟ آیا ارتباط معناداری بین دانشکده‌های مختلف اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟

مدل انطباق مبتنی بر علاقه، روش‌های ارزیابی نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی در رابطه با اجرای نوآوری در خصوص آموزش برخط را تعیین می‌کند. برای اطمینان از اجرای موفقیت‌آمیز آموزش برخط، می‌بایست چالش‌های توسعه حرفه‌ای اساتید که در این محیط تدریس می‌کنند، در نظر گرفته شده و بررسی شوند. این چالش‌ها تحت سه مؤلفه کلی استفاده از فناوری، نگرش به تدریس برخط و پشتیبانی مدیریتی دسته‌بندی می‌شوند [۲۳، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷].

روش تحقیق

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، یک تحقیق کاربردی است و در آن از روش‌های مطالعه کتابخانه‌ای و نیز روش‌های میدانی نظیر پرسش‌نامه، استفاده شده است. این پژوهش براساس ماهیت و روش یک تحقیق توصیفی است و از نگاه نوع داده‌ها، پژوهشی کمی است. روایی پرسش‌نامه با نظر اساتید محترم با توجه به تناسب محتوایی سوالات با اهداف پژوهش و فرضیه‌های آن مورد تأیید قرار گرفت و برای سنجش پایایی پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شده است که این ضریب برای مؤلفه پشتیبانی مدیریتی تدریس برخط ۰/۸۷۱، مؤلفه نگرش به تدریس برخط ۰/۷۱۳، مؤلفه استفاده از فناوری ۰/۷۷۶ و آلفای کرونباخ کل پرسش‌نامه ۰/۸۴۹ به‌دست آمد. پرسش‌نامه تحقیق شامل ۴۱ سؤال بوده که در آن سؤالات با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت اندازه‌گیری شد و همچنین داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS و آزمون همبستگی

مشابه دیگری [۱۸] نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی در دانشگاه پادشاه سعود عربستان سعودی در پذیرش یادگیری الکترونیکی مورد بررسی قرار گرفته است. طبق یافته‌های این پژوهش بین نیازها و چالش‌های اعضا از یک سو و سن، جنسیت و دانشکده محل خدمت عضو هیأت علمی از سوی دیگر ارتباط معنی‌داری وجود دارد. ولی بین نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی از یک سو و کشور محل فارغ التحصیلی، سابقه تدریس و رتبه دانشگاهی عضو هیأت علمی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد.

آموزش عالی به‌منظور گسترش یادگیری، توسعه پژوهش، ترویج دانش، ارتقای کیفیت، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه و صنعت، نیازمند برنامه‌هایی راهبردی برای بهبود مستمر فرآیند تدریس-یادگیری و توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی خود است. رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه نظام آموزش عالی از اهمیت ویژه‌ای در ارتقای کیفیت آموزش عالی برخوردار است. در عصر دیجیتال و با توجه به رشد روز افزون فناوری، تأثیر آن در همه حوزه‌های جامعه به‌طور محسوسی قابل مشاهده است. در بخش آموزش، راه‌هایی که اطلاعات جمع‌آوری، منتشر و مورد ارزیابی قرار می‌گیرد، توسط فناوری‌های برخط تحت تأثیر قرار گرفته است. به‌طور خاص، در حوزه آموزش عالی شیوه‌های نوین تدریس و یادگیری، دانشگاه‌ها و اعضای هیأت علمی را تحت تأثیر قرار داده است. در گزارش [۱۹] آمده است که شیوه‌های سنتی آموزش و آموزش‌های برخط تقریباً سهم مساوی و مکمل در آموزش پیدا کرده‌اند. مأموریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی فراهم آوردن و ارائه آموزش به همه اقشار جامعه از طریق سیاست‌های آموزش‌های آزاد و انعطاف‌پذیر است [۲۰]. در گزارش [۲۱] آمده است که ۶۵ درصد مؤسسات آموزش عالی اذعان داشته‌اند که آموزش‌های برخط، بخشی مهم و حیاتی از راهبرد بلند مدتشان می‌باشد. بنابراین توجه به آموزش‌های برخط ضرورتی انکارناپذیر است.

یک مسأله در خصوص دانشگاه علامه طباطبائی این است که تدریس برخط هنوز در مراحل اولیه آن است و برای بهبود آن نیاز به تحقیقات بیشتر در حوزه آموزش اساتید و دانشجویان وجود دارد. پیاده‌سازی فناوری برای پاسخگویی به نیازهای آموزشی در حال حاضر ناکافی است. لزوم ارائه آموزش‌های برخط در ایران توسط دولت به رسمیت شناخته شده است و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به‌طور فعال تلاش می‌کند تا دوره‌های آموزشی برخط را برای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی توسعه دهد. به‌منظور توسعه برنامه‌های آموزشی مناسب برای اساتید دانشگاه در رابطه با تدریس برخط، موضوع تشخیص نیازها و چالش‌های توسعه حرفه‌ای آنها حیاتی است. یافته‌های پژوهش حاضر به تشریح این موضوعات و منابع مورد نیاز برای موفقیت در تدریس برخط کمک خواهد کرد.

پژوهش [۲۲] به بررسی تأثیر برنامه‌های آموزشی توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در خصوص تدریس اثر بخش برخط پرداخته است. در این خصوص با استفاده از منابع آموزشی، برنامه‌ای جهت آموزش تدریس

نتایج آزمون تحلیل واریانس نمرات کل نیازها و چالش‌ها و در ادامه سه مؤلفه مربوط به نیازها و چالش‌ها نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار است ($p < 0/010$). نتایج تحلیل واریانس نمره پشتیبانی مدیریتی تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار است ($p < 0/004$). نتایج تحلیل واریانس نمره نگرش به تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار است ($p < 0/012$). نتایج تحلیل واریانس نمره استفاده از فناوری نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0/456$). در مجموع اینکه بین سن اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در تدریس برخط ارتباط معناداری وجود دارد.

در پاسخ به سؤال پژوهش؛ آیا ارتباط معناداری بین جنسیت اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟ از روش تحلیل آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج این تحلیل در ادامه گزارش شده است. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود گروه نمونه از نظر جنسیت در ۲ گروه مجزا قرار گرفته‌اند. در این جدول شاخص‌های توصیفی نمرات خام نیازها و چالش‌ها و سه مؤلفه آن به تفکیک جنسیت گزارش شده است.

پیرسون، آزمون t، آزمون کالموگروف-اسمیرنف و تحلیل واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. پرسش‌نامه «تعیین نیازهای توسعه حرفه‌ای، موانع و چالش‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبائی نسبت به تدریس برخط» در ۱۰ دانشکده مختلف دانشگاه علامه طباطبائی به اجرا گذاشته شد و پس از پالایش پرسش‌نامه‌ها و کنار گذاشتن پاسخ‌های نامعتبر از هر دانشکده ۱۱۳ نفر از اساتید پرسش‌نامه را تکمیل نمودند [۲۸].

نتایج و بحث

به منظور پاسخگویی به سؤال‌های پژوهش از روش تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) استفاده شد که نتایج این تحلیل در ادامه گزارش شده است. در پاسخ به سؤال پژوهش؛ آیا ارتباط معناداری بین سن اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟ همان‌گونه که در جدول ۱ مشاهده می‌شود گروه نمونه از نظر سن در ۴ طبقه مجزا قرار گرفته‌اند.

در این جدول شاخص‌های توصیفی نمرات خام نیازها و چالش‌ها و سه مؤلفه آن گزارش شده است. از جمله شاخص‌های موجود در این جدول می‌توان به میانگین، انحراف معیار، کمترین نمره و بیشترین نمره مشاهده شده اشاره نمود.

جدول ۱: شاخص‌های توصیفی نیازها و چالش‌های تدریس برخط اساتید به تفکیک سن

Table 1: Descriptive indicators of the needs and challenges of online teaching of faculty members by age

متغیر Variable	محدوده سنی Age range	تعداد Count	میانگین Average	انحراف معیار Standard deviation	کمترین Min	بیشترین Max
نیازها و چالش‌ها Needs and challenges	40 and less	31	144.77	12.76	108	165
	41-50	50	138.88	15.06	109	176
	51-60	28	136.14	15.00	115	159
	61 and more	4	158.00	8.49	152	170
	Total	113	140.50	14.86	108	176
پشتیبانی مدیریتی Administrative support	40 and less	31	34.00	7.09	24	51
	41-50	50	30.56	7.89	17	51
	51-60	28	32.07	6.24	20	44
	61 and more	4	43.50	7.55	37	51
	Total	113	32.34	7.63	17	51
نگرش به تدریس برخط Attitude to online teaching	40 and less	31	46.16	5.13	35	53
	41-50	50	45.82	5.32	33	54
	51-60	28	42.32	7.77	24	56
	61 and more	4	50.75	1.50	49	52
	Total	113	45.22	6.13	24	56
استفاده از فناوری Use of technology	40 and less	31	64.61	6.30	44	71
	41-50	50	62.50	7.44	40	74
	51-60	28	61.75	8.23	38	73
	61 and more	4	63.75	6.70	54	69
	Total	113	62.94	7.32	38	74

شاخص‌های موجود در این جدول می‌توان به میانگین، انحراف معیار، کمترین نمره و بیشترین نمره مشاهده شده اشاره نمود. در اینجا یادآور می‌شویم که ۱ نفر مربی نیز در گروه نمونه حضور داشت که به دلیل عدم تشکیل گروه از این تحلیل کنار گذاشته شد.

نتایج تحلیل واریانس نمره کل نیازها و چالش‌ها نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نیست ($p > 0/105$). نتایج تحلیل واریانس نمره پشتیبانی مدیریتی تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار است ($p < 0/006$). نتایج تحلیل واریانس نمره نگرش به تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نیست ($p > 0/289$). نتایج تحلیل واریانس نمره استفاده از فناوری نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0/254$). در ادامه به منظور مشخص شدن جزئی‌تر تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی ال.اس.دی استفاده شد که نتایج نشان داد که در خصوص نیازها و چالش‌ها بین دانشیار و استادیار تفاوت وجود دارد. به شکلی که دانشیارها نمرات بیشتری کسب کرده‌اند.

در پاسخ به سؤال پژوهش؛ آیا ارتباط معناداری بین سال‌های تجربه تدریس اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟ از روش تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) استفاده شد که نتایج این تحلیل در ادامه گزارش شده است. گروه نمونه از نظر سابقه تدریس در ۴ گروه مجزا قرار گرفته‌اند. در جدول ۵ شاخص‌های توصیفی نمرات خام نیازها و چالش‌ها و سه مؤلفه آن گزارش شده است. از جمله شاخص‌های موجود در این جدول می‌توان به میانگین، انحراف معیار، کمترین نمره و بیشترین نمره مشاهده شده اشاره نمود. نتایج تحلیل واریانس نمره کل نیازها و چالش‌ها نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نیست ($p > 0/154$). نتایج تحلیل واریانس نمره پشتیبانی مدیریتی تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار است ($p < 0/021$). نتایج تحلیل واریانس نمره نگرش به تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نشده است ($p > 0/118$). نتایج تحلیل واریانس نمره استفاده از فناوری نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0/448$).

در ادامه به منظور مشخص شدن جزئی‌تر تفاوت‌ها از آزمون تعقیبی ال.اس.دی استفاده شد که نتایج نشان می‌دهد که اساتید با سابقه ۳۱ سال و بیشتر به شکل معنی‌داری از دیگر طبقات نمرات بیشتری کسب کرده‌اند.

در پاسخ به سؤال پژوهش «آیا ارتباط معناداری بین سال‌های تجربه تدریس برخط اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟» از روش تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) استفاده شد که نتایج این تحلیل در ادامه گزارش شده است.

نتایج تحلیل واریانس نمره کل نیازها و چالش‌ها نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نیست ($p > 0/431$). نتایج تحلیل واریانس نمره پشتیبانی مدیریتی تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نیست ($p > 0/821$). نتایج تحلیل واریانس نمره نگرش به تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نشده است ($p > 0/108$). نتایج تحلیل واریانس نمره استفاده از فناوری نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0/539$).

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی نیازها و چالش‌های تدریس برخط اساتید به تفکیک جنسیت

Table 2: Descriptive indicators of the needs and challenges of online teaching of faculty members by gender

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار
Variable	Gender	Count	Average	Standard deviation
پشتیبانی مدیریتی Administrative support	Male	85	32.02	7.6
	Female	28	33.29	7.7
نگرش به تدریس برخط Attitude to online teaching	Male	85	44.68	6.0
	Female	28	46.86	6.2
استفاده از فناوری Use of technology	Male	85	62.35	7.5
	Female	28	64.71	6.6
نیازها و چالش‌ها Needs and challenges	Male	85	139.06	15.0
	Female	28	144.86	13.9

در جدول شماره ۳ نتایج آزمون تی مستقل گزارش شده است. در ابتدا تحلیل واریانس نمرات کل نیازها و چالش‌ها و در ادامه سه مؤلفه مربوط به نیازها و چالش‌ها قابل مشاهده است. نتایج تحلیل نمره کل نیازها و چالش‌ها و همچنین سه مؤلفه آن نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نیست.

در مجموع اینکه بین جنسیت اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در تدریس برخط ارتباط معناداری وجود ندارد.

در پاسخ به سؤال پژوهش «آیا ارتباط معناداری بین رتبه دانشگاهی اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟» از روش تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) استفاده شد که نتایج این تحلیل در ادامه گزارش شده است.

جدول ۳: نتایج تحلیل مقایسه نیازها و چالش‌های تدریس برخط اساتید زن با مرد
Table 3: Results of the analysis of the comparison between the needs and challenges of online teaching of male and female faculty members

متغیر	T	درجه آزادی Degrees of freedom	معناداری Significance
پشتیبانی مدیریتی Administrative support	-0.757	111	.450
نگرش به تدریس برخط Attitude to online teaching	-1.639	111	.104
استفاده از فناوری Use of technology	-1.488	111	.140
نیازها و چالش‌ها Needs and challenges	-1.808	111	.073

همان‌گونه که در جدول شماره ۴ مشاهده می‌شود گروه نمونه از نظر رتبه در ۳ گروه مجزا قرار گرفته‌اند. در جدول بالا شاخص‌های توصیفی نمرات خام نیازها و چالش‌ها و سه مؤلفه آن گزارش شده است. از جمله

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی نیازها و چالش‌های تدریس برخط اساتید به تفکیک رتبه

Table 4: Descriptive indicators of the needs and challenges of online teaching by academic ranking

متغیر Variable	رتبه دانشگاهی Academic rank	تعداد Count	میانگین Average	انحراف معیار Standard deviation	کمترین Min	بیشترین Max
نیازها و چالش‌ها Needs and challenges	استاد Professor	7	136.29	15.05	115	157
	دانشیار Associate professor	34	144.82	15.56	116	176
	استادیار Assistant professor	71	138.68	14.27	108	164
	کل Total	112	140.39	14.89	108	176
پشتیبانی مدیریتی Administrative support	استاد Professor	7	35.00	7.21	22	42
	دانشیار Associate professor	34	35.47	9.28	17	51
	استادیار Assistant professor	71	30.66	6.27	18	49
	کل Total	112	32.39	7.64	17	51
نگرش به تدریس برخط Attitude to online teaching	استاد Professor	7	42.86	9.74	24	51
	دانشیار Associate professor	34	46.35	5.33	37	54
	استادیار Assistant professor	71	44.82	6.06	30	56
	کل Total	112	45.16	6.13	24	56
استفاده از فناوری Use of technology	استاد Professor	7	58.43	10.45	38	68
	دانشیار Associate professor	34	63.00	6.77	40	73
	استادیار Assistant professor	71	63.20	7.14	44	72
	کل Total	112	62.84	7.28	38	73

جدول ۵: شاخص‌های توصیفی نیازها و چالش‌های تدریس برخط اساتید به تفکیک سابقه تدریس

Table 5: Descriptive indicators of the needs and challenges of online teaching by teaching history of the faculty members

متغیر Variable	تجربه تدریس Teaching experience	تعداد Count	میانگین Average	انحراف معیار Standard deviation	کمترین Min	بیشترین Max
نیازها و چالش‌ها Needs and challenges	10 years and less	44	141.59	12.20	109	164
	11-20	47	138.31	16.45	108	176
	21-30	19	140.63	15.69	115	159
	31 years and more	3	157.66	12.01	146	170
	Total	113	140.49	14.86	108	176
پشتیبانی مدیریتی Administrative support	10 years and less	44	31.20	6.40	18	49
	11-20	47	32.80	8.10	20	51
	21-30	19	31.78	7.94	17	49
	31 years and more	3	45.00	5.19	42	51
	Total	113	32.33	7.63	17	51
نگرش به تدریس برخط Attitude to online teaching	10 years and less	44	46.15	4.87	33	53
	11-20	47	43.78	6.17	30	54
	21-30	19	45.78	8.20	24	56
	31 years and more	3	50.33	1.52	49	52
	Total	113	45.22	6.13	24	56
استفاده از فناوری Use of technology	10 years and less	44	64.22	7.30	40	72
	11-20	47	61.72	6.86	48	73
	21-30	19	63.05	8.55	38	74
	31 years and more	3	62.33	6.42	55	67
	Total	113	62.93	7.32	38	74

نتیجه‌گیری

توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است. دانشگاه‌ها برای این که بتوانند در سه حیطه آموزش، پژوهش و عرضه خدمات موفق باشند، باید به تقویت توانمندی‌های اعضای هیأت علمی توجه کنند. تقویت این توانمندی‌ها از طریق توسعه حرفه‌ای آنان محقق می‌شود. بیشتر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به سمت ارائه دوره‌های برخط پیش می‌روند. بنابراین ضروری است که راه‌های بهبود توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را که به‌صورت برخط به تدریس می‌پردازند؛ شناسایی کرد و مورد استفاده قرار داد. همه اعضای هیأت علمی به یک شکل، از فناوری جهت تدریس برخط استفاده نمی‌کنند. این تنوع در نحوه تدریس در یک دوره برخط، پژوهش‌های بیشتری را برای فهم روش‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی ایجاب می‌نماید.

در سال‌های اخیر در کشور ایران نیز آموزش‌های برخط به‌طور گسترده‌ای مورد توجه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی قرار گرفته است. از طرفی برای ارائه اثربخش دوره‌های برخط، توانمندسازی و توسعه حرفه‌ای استادهایی که در این دوره‌ها تدریس می‌کنند، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. ارائه و اجرای برنامه‌های مستمر توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کمک شایانی به ارتقای کیفیت آموزش‌های برخط می‌کند. با توجه به اقبال فزاینده دانشگاه‌ها به ارائه آموزش‌های رسمی به‌صورت برخط، لزوم توجه به فرایندهای آن بیش از پیش احساس می‌شود. یکی از موضوعات اساسی آموزش عالی در حال حاضر، بحث ارتقای کیفی دوره‌های آموزشی است. در دوره‌های برخط نیز ضرورت بهبود کیفیت و ارتقای آن بسیار حائز اهمیت می‌باشد. در این تحقیق توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از ارکان ارتقای کیفی دوره‌های آموزشی مورد نظر بوده است. در واقع توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برای تدریس اثربخش در دوره‌های برخط، یکی از ضرورت‌های نظام آموزش عالی کشور است.

در پژوهش [۲۹] درک اعضای هیأت علمی از توسعه حرفه‌ای در آموزش‌های برخط مورد بررسی قرار گرفت. در این پژوهش یک مصاحبه نیمه‌ساخت یافته با اعضای هیأت علمی درباره موضوع‌های زیر انجام گرفت: ناسازگاری در توسعه حرفه‌ای تخصیص یافته به اعضای هیأت علمی، وجود موانع و محدودیت‌ها برای آماده‌سازی دوره‌های برخط، ایجاد مشوق‌هایی برای مشارکت در توسعه حرفه‌ای آموزش‌های برخط، نیاز به فهم و دانش پداگوژیک و امکان برقراری حمایت‌های گسترده‌تر برای ارائه دروس برخط. پژوهش [۳۰] درک اساتید برخط از توسعه حرفه‌ای را متأثر از پیام‌هایی می‌داند که در سطوح مختلف تشکیلات دانشگاهی فرستاده می‌شود و انگیزه اساتید برخط برای توجه به توسعه حرفه‌ای را به‌طور مستقیم با درک‌شان از ارزش این کار مرتبط می‌داند. در پژوهش کمال (Kamal) [۱۷] نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی در دانشگاه پادشاه عبدالعزیز عربستان سعودی در پذیرش تدریس برخط مورد بررسی قرار گرفته است. طبق یافته‌های این پژوهش بین

در پاسخ به سؤال پژوهش «آیا ارتباط معناداری بین دانشکده‌های مختلف اعضای هیأت علمی و نیازها و چالش‌هایشان در زمینه تدریس برخط وجود دارد؟» از روش تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) استفاده شد که نتایج این تحلیل در ادامه گزارش شده است. گروه نمونه از نظر سابقه تدریس برخط در ۳ گروه مجزا قرار گرفته‌اند. شاخص‌های توصیفی نمرات خام نیازها و چالش‌ها و سه مؤلفه آن در نظر گرفته شده است. از جمله شاخص‌های موجود می‌توان به میانگین، انحراف معیار، کمترین نمره و بیشترین نمره مشاهده شده اشاره نمود.

در جدول ۶ نتایج آزمون تحلیل واریانس گزارش شده است. در ابتدا تحلیل واریانس نمرات کل نیازها و چالش‌ها و در ادامه سه مؤلفه مربوط به نیازها و چالش‌ها برای اساتید دانشکده‌های مختلف گزارش شده است. نتایج تحلیل واریانس نمره کل نیازها و چالش‌های اساتید دانشکده‌های مختلف نشان می‌دهد که این تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نیست ($p > 0/104$). نتایج تحلیل واریانس نمره پشتیبانی مدیریتی تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نمی‌باشد ($p > 0/492$). نتایج تحلیل واریانس نمره نگرش به تدریس برخط نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نشده است ($p > 0/315$). نتایج تحلیل واریانس نمره استفاده از فناوری نشان می‌دهد که تفاوت بین گروه‌ها معنی‌دار نیست ($p > 0/653$).

جدول ۶: نتایج تحلیل مقایسه نیازها و چالش‌های تدریس برخط اساتید دانشکده‌های مختلف

معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	منبع تغییر	متغیر
Significance		Mean of squares	Degrees of freedom	Change resource	Variable
0.10	1.67	351	9	Between group	نیازها و چالش‌ها Needs and challenges
		209	103	Within group	
			112	Total	
0.49	0.94	55	9	Between group	پشتیبانی مدیریتی Administrative support
		58	103	Within group	
			112	Total	
0.31	1.18	43	9	Between group	نگرش به تدریس برخط Attitude to online teaching
		37	103	Within group	
			112	Total	
0.65	0.76	41	9	Between group	استفاده از فناوری Use of technology
		54	103	Within group	
			112	Total	

در تحقیقی [۳۳] با روش ترکیبی به نقش خود-هدایتی اعضای هیأت علمی برای توسعه حرفه‌ای در محیط‌های مبتنی بر وب پرداخته است و به یادگیری خود-هدایتی به‌عنوان یک راهبرد یادگیری برای تحقق اهداف توسعه حرفه‌ای اشاره کرده است. در پژوهش [۲۵] نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی دانشگاهی را در پذیرش یادگیری برخط مورد بررسی قرار داده و برگزاری کارگاه‌های آشنایی با فناوری روز و سیستم‌های مدیریت یادگیری، حمایت‌های فنی و تجهیزاتی در سطح مدیران دانشگاهی و ترویج روش یادگیرنده محور برای گذار به سمت یادگیری برخط را مورد توجه قرار داده است.

بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادها زیر در خصوص سیاست‌گذاری و اقدام در خصوص توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در تدریس برخط به مدیران و سیاست‌گذاران دانشگاهی ارائه می‌شود: لازم است مدیران دانشگاه/دانشکده نگاهی جامع و کل نگر به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در بخش تدریس برخط داشته باشند و حمایت خود را در عمل نسبت به این موضوع نشان دهند. این موضوع می‌تواند در قالب حمایت از تلاش‌های اساتید دانشگاه/دانشکده و ارتقای فرهنگ استفاده از محیط‌های برخط باشد.

با توجه به نتایج پژوهش، ارائه برنامه‌های متفاوت درخصوص توسعه حرفه‌ای با توجه به سن اساتید ضروری است. در مورد اساتید با سن بالاتر می‌بایست با در نظر گرفتن دید کلان و برشمردن فرصت‌ها و مزایای محیط‌های برخط به دغدغه آنها پاسخ گفت.

در خصوص مؤلفه‌های مطرح شده (پشتیبانی مدیریتی، نگرش به تدریس برخط و استفاده از فناوری) برنامه‌هایی در قالب کارگاه‌های آموزشی و ... به منظور ارائه درکی بهتر از موضوع برای اساتید ارائه گردد. هرچه مهارت‌های اساتید در تدریس برخط مطلوب‌تر باشد؛ بر فرآیند تدریس او تأثیر می‌گذارد و در نتیجه موجب افزایش عملکرد فردی او خواهد شد. همچنین می‌تواند بر یادگیری دانشجویان نیز اثر بگذارد و یادگیری بهتر شکل گیرد. در واقع خروجی این پژوهش می‌تواند به‌عنوان مبنایی جهت تهیه برنامه‌های بهبود کیفیت دوره‌های آموزش برخط مورد استفاده دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی قرار گیرد.

یکی از مهم‌ترین عوامل پیش‌برنده رشد همه جانبه اعضای هیأت علمی آیین‌نامه‌های ارتقای اساتید است. لازم است ضوابط و آیین‌نامه‌های ارتقای اعضای هیأت علمی متناسب با تولید و ارائه دوره‌های آموزش الکترونیکی تنظیم و اجرایی گردد.

به‌منظور انجام پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود که این بررسی در سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی انجام شود. از آنجا که این پژوهش در دانشگاه علامه طباطبائی به‌عنوان یک دانشگاه علوم انسانی صورت پذیرفته، مطلوب است به‌عنوان مثال در دانشگاه‌های مادر مانند دانشگاه تهران و یا دانشگاه‌های صنعتی مانند دانشگاه صنعتی شریف به بررسی موضوع پرداخته شود و به تفاوت‌های زمینه‌ای اساتید در این دانشگاه‌ها توجه گردد. به‌منظور درک بهتر از موضوع پیشنهاد می‌شود درخصوص هریک از موارد مربوط به نیازها و چالش‌ها (پشتیبانی

نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی از یک سو و جنسیت عضو هیأت علمی از سوی دیگر ارتباط معنی‌داری وجود دارد. ولی بین نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی از یک سو و سن، دانشکده محل خدمت، کشور محل فارغ‌التحصیلی، سابقه تدریس و رتبه دانشگاهی اعضای هیأت علمی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. ویهانت (Wehant) [۳۱] در پژوهش خود در ارزیابی نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی برخط به میل و رغبت اساتید به مشارکت در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای و تأکید بر فعالیت‌های یادگیری گروهی در کلاس درس برخط، حمایت از مشارکت دانشجویان و طراحی و پیاده‌سازی فعالیت‌های یادگیری مشارکتی اشاره می‌کند. در پژوهش [۱۸] نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی در دانشگاه پادشاه سعود عربستان سعودی در پذیرش یادگیری الکترونیکی مورد بررسی قرار گرفته است. طبق یافته‌های این پژوهش بین نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی از یک سو و سن، جنسیت و دانشکده محل خدمت عضو هیأت علمی از سوی دیگر ارتباط معنی‌داری وجود دارد. ولی بین نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی از یک سو و کشور محل فارغ‌التحصیلی، سابقه تدریس و رتبه دانشگاهی عضو هیأت علمی ارتباط معنی‌داری مشاهده نشد. در جدول ۷ مقایسه بین یافته‌های پژوهش حاضر با تحقیقات مرتبط آمده است.

جدول ۷: مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با تحقیقات مرتبط

Table 7: Comparison between the findings of this study with other related studies

متغیرهای جمعیت شناختی اعضای هیأت علمی Demographic variables of faculty members	Abbaspour, et al (Current research)	Kamal [17]	Omar [18]	Al-sarrani [32]
ارتباط معنادار بین متغیرهای جمعیت شناختی و نیازها و چالش‌های اعضای هیأت علمی در تدریس برخط Significant relationship between demographic variables and needs and challenges of faculty members in online teaching				
سن Age	✓	✗	✓	✗
جنسیت Gender	✗	✓	✓	✓
دانشکده Faculty	✗	✗	✓	✗
رتبه دانشگاهی Academic ranking	✓	✗	✗	✗
سالهای تجربه تدریس Years of teaching experience	✓	✗	✗	✗
سالهای تجربه تدریس برخط years of online teaching experience	✗	Not studied	Not studied	Not studied
کشور فارغ‌التحصیلی country of graduation	Not studied	✗	✗	✗
ملیت Nationality	Not studied	Not studied	Not studied	✗

[10] Baran E. Professional development for online and mobile learning: promoting teachers' pedagogical inquiry. In Voogt J, Knezek G, Christensen R, Lai K.-W. (eds), *Second handbook of information technology in primary and secondary education*, Switzerland: Springer; 2018. pp. 463-478.

[11] Tsybulsky D, Avidov-Ungar O. Teachers' perceptions on what it means to be a teacher in the digital age. In: K. Graziano (Ed.) *Proceedings of society for information technology & teacher education international conference*. US: Association for the Advancement of Computing in Education (AACE), Las Vegas: 2019. pp. 2076-2084.

[12] Thompson k. *7 Things you should know about MOOCs*: Educause learning initiative; 2011.

[13] Schwartz M. Massive Open Opportunity: Supporting MOOCs in Public and Academic Libraries. *Library journal*. 2013;138(9):22.

[14] Clarke T. The advance of the MOOCs (massive open online courses): the impending globalisation of business education? *Education+Training*. 2013;55(4/5):403-413.

[15] Keegan D. On defining distance education. In: Sewart D, Keegan D, Holmberg B. 1988. *Distance Education: International Perspectives*. 28 Jul 2006, London/New York: Routledge; p. 13-36.

[16] Kim P. Massive open online courses: the MOOC Revolution. 1st ed. New York: Routledge; 2014.

[17] Kamal B. *Concerns and professional development needs of faculty at King Abdul Aziz University in Saudi Arabia in adopting online teaching* [dissertation]. Manhattan, Kansas: Kansas State University; 2013.

[18] Omar S. *Concerns and professional development needs of faculty at King Saud University in Saudi Arabia in adopting online teaching* [dissertation]. Manhattan, Kansas: Kansas state university; 2016.

[19] Meyer KA. Face-to-face versus threaded discussions: the role of time and higher-order thinking. *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 2003;7(3):55-65.

[20] Vaughn G. *The Community college story*. Washington, DC: community college press; 1999.

[21] Allen IE, Seaman J. *Going the distance: online education in the United States*; 2011.

[22] Etzkorn K. Learning to teach online: Measuring the influence of faculty development training on teaching effectiveness through a TPACK lens. *The Internet and Higher Education*. 2018;38, 28-35.

[23] Fish WW, Wickersham LE. Best practices for online instructors: reminders. *Q Rev Distance Educ*. 2009;10(3):279-284.

[24] Kosak L, Manning D, Dobson E, Rogerson L, Cotnam S, Colaric S, McFadden C. Prepared to teach online? Perspectives

مدیریتی – نگرش به تدریس برخط و استفاده از فناوری) پژوهش‌های دیگری با تجزیه و تحلیل جزئیات هر یک ترتیب داده شود.

مشارکت نویسندگان

با توجه به اینکه این مقاله برگرفته از رساله دکتری آقای داود رحیمی کینچا است، پژوهش انجام شده حاصل اشتراک مساعی تمامی نویسندگان آن است.

تشکر و قدردانی

این مقاله از پژوهش انجام شده در رساله دکتری آقای داود رحیمی کینچا تهیه شده است. بدین وسیله از اساتید راهنما و مشاور و همچنین اساتید دانشگاه علامه طباطبائی قدردانی می‌گردد. این پژوهش تأمین‌کننده مالی نداشته است.

تعارض منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

منابع و مآخذ

[1] Allen IE, Seaman J. *Learning on demand: Online education in the United States*. Needham, MA: The Sloan consortium; 2010.

[2] Appana S. A review of benefits and limitations of online learning in the context of the student, the instructor, and tenured faculty. *International Journal of E-learning*. 2008;7(1):5-22.

[3] Cockrell ML. *A Comparative analysis study of professional development models impacting student achievement* [dissertation]. US: East Carolina university; 2011.

[4] Mclean M, Cilliers F, Van Wyk JM. Faculty development: yesterday today and tomorrow. *Medical Teacher*. 2008;30(6):555-84.

[5] Redmon KD. *Effectiveness of faculty development programs from the perceptions of faculty member at the selected Illinois community colleges* [dissertation]. Illinois: Illinois State University; 2012.

[6] Priest AW. *An investigation into faculty development practices in graduate physical therapy education programs*. [dissertation]. US: tTexas University; 2001 .

[7] Mitchell RL. Online education and organizational change. *Community College Review*. 2009; 37(1):81-101.

[8] Moore MG, Kearsley G. *Distance education: A systems view of online learning*. 2nd ed. Wadsworth, CA: Belmont. 2005; p. 33-36.

[9] Threlkeld R. *Online education in community colleges: conversations with the field*: Monterey Institute for Technology and Education; 2006.

Rahimi Kinchaa, D. PhD Student, Higher Education Administration, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran
 kinchaa@gmail.com



عباس عباس پور استاد تمام دانشگاه علامه طباطبائی و عضو هیأت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی و دارای مدرک دکتری مدیریت گرایش منابع انسانی از دانشگاه تهران می‌باشد. ایشان بیش از ۲۰۰ مقاله علمی در مجلات و کنفرانس‌های علمی ارائه نموده‌اند. تألیف کتاب مدیریت منابع

انسانی پیرشرفته از جمله تألیفات ایشان است. مقالات و پژوهش‌های وی بیشتر در حوزه برنامه‌ریزی و مدیریت منابع انسانی، آموزش و بهسازی نیروی انسانی و سیاست‌گذاری در نظام‌های آموزشی است.

Abbaspour, A. Professor, Educational Planning and Management Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

 abbaspour@atu.ac.ir



مرتضی طاهری دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی و عضو هیأت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی و دارای مدرک دکتری مدیریت آموزشی از دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد. ایشان بیش از ۱۰۰ مقاله علمی در مجلات و کنفرانس‌های علمی ارائه نموده‌اند. مقالات و پژوهش‌های وی بیشتر در حوزه توسعه حرفه‌ای، رهبری آموزشی و ارزیابی اثربخشی آموزشی است.

Taheri, M. Associate Professor, Educational Planning and Management Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

 m.taheri@atu.ac.ir



اسماعیل زارعی زوارکی دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی و عضو هیأت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی و دارای مدرک دکتری فناوری آموزشی از دانشگاه پنجاب چندین‌بار هند می‌باشد. ایشان بیش از ۲۰ کتاب ترجمه و تألیف نموده‌اند. کتاب

طراحی آموزش‌های مبتنی بر وب از جمله تألیفات ایشان است. مقالات و پژوهش‌های وی بیشتر در حوزه کاربرد تکنولوژی آموزشی در آموزش ویژه، اصول طراحی نظام‌های آموزشی و یادگیری الکترونیکی است.

Zarei Zavaraki, S. Associate Professor, Educational Technology Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

 ezaraii@yahoo.com

of faculty in the university of North Carolina system. *Online Journal of Distance Learning Administration [Internet]*. 2004;7(3):1-15.

[25] Hwu SH. *Concerns and professional development needs of university faculty in adopting online learning* [dissertation]. Manhattan, Kansas: Kansas State University; 2011.

[26] Tyrrell R. *Exploring the needs and perceptions of online faculty towards faculty professional development: A qualitative study* [dissertation]. California, Los Angeles: UCLA; 2015.

[27] Singh P, Pan W. Online education: lessons for administrators and instructors. *College Student Journal*. 2004; 38(2):302-308.

[28] Creswell JW, Plano Clark VL. *Designing and conducting mixed methods research*. US: SAGE Publications; 2007.

[29] Jubanyik D. *Community college faculty members' perceptions of professional development for online instruction: A qualitative study*. [dissertation]. Glassboro, New Jersey: Rowan University; 2013.

[30] Taylor A, McQuiggan C. Faculty development programming: if we build it, will they come? *Educause Quarterly*. 2008; 3 :28-37.

[31] Wehunt T. *Assessment of technical college online faculty professional development needs* [dissertation]. US: Northcentral University; 2008.

[32] Al-sarrani N. *Concerns and professional development needs of science faculty at Taibah University in adopting blended learning* [dissertation]. Manhattan, Kansas: Kansas State University; 2010.

[33] Vallieres K. *Adult learning in web-based faculty professional development: the role of self-regulation and interaction* [dissertation]. United States: University of Connecticut; 2008.

معرفی نویسندگان

AUTHOR(S) BIOSKETCHES



داود رحیمی کینچا دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه علامه طباطبائی است. مدرک کارشناسی رشته مهندسی کامپیوتر گرایش نرم افزار را در سال ۱۳۸۷ از دانشگاه تهران اخذ نمود. دوره کارشناسی ارشد را در رشته مهندسی نرم افزار ادامه داد. ایشان سال ۱۳۹۲ شروع

به تحصیل در دوره دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه علامه طباطبائی نمود و سابقه طراحی و پیاده‌سازی دوره‌های یادگیری الکترونیکی در بیش از ده دانشگاه، مؤسسه آموزش عالی و سایر سازمان‌ها و نهادها را در کارنامه خود دارد. مقالات و پژوهش‌های وی بیشتر در حوزه کاربرد فناوری اطلاعات در آموزش عالی، یادگیری الکترونیکی و داده‌کاوی آموزشی است.

عالی بین‌المللی: استراتژی‌ها و شرایط امکان» از جمله تألیفات ایشان است. مقالات و پژوهش‌های وی بیشتر در حوزه برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری آموزش عالی، مطالعات سیاست و گفتمان انتقادی در آموزش و بین‌المللی شدن آموزش عالی است.

Khorsandi Taskouh, A. Assistant professor, Educational Planning and Management Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

✉ khorsandi@gmail.com



علی خورسندی طاسکوه استادیار دانشگاه علامه طباطبائی و عضو هیأت علمی دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی و دارای مدرک دکتری مطالعات آموزشی (مطالعات رهبری و سیاست انتقادی در آموزش) از دانشگاه اونتاریو غربی کانادا می‌باشد. ایشان بیش از ۱۰۰ مقاله علمی

در مجلات و کنفرانس‌های علمی ارائه نموده‌اند. تألیف کتاب «آموزش

Citation (Vancoure): Rahimi Kinchaa D, Abbaspour A, Taheri M, Zarei Zavaraki E , Khorsandi Taskouh A. [Challenges of professional development of faculty members of Allameh Tabataba'i University in online teaching]. *Tech. Edu. J.* 2021; 15(3): 479-490

 <http://dx.doi.org/10.22061/jte.2019.5128.2181>



COPYRIGHTS

©2021 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.