

## بررسی تطبیقی رسالت‌ها و شیوه‌های آموزش مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های برتر جهان

بتول جمالی زواره<sup>۱</sup>

احمدرضا نصر اصفهانی<sup>۲\*</sup>

محمد رضا نیلی<sup>۳</sup>

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۵/۲۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۱۲/۲۰)

### چکیده

هدف این مقاله بررسی تطبیقی رسالت‌ها و شیوه‌های آموزش مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های برتر جهان می‌باشد. به منظور دستیابی به این هدف ۱۵ دانشگاه برتر دنیا به صورت هدفمند و بر اساس رتبه بندی شانگهای از پنج قاره جهان انتخاب شد و مراکز رشد حرفه‌ای این دانشگاه‌ها در دو حیطه رسالت‌ها و اهداف و شیوه‌های آموزش مورد بررسی قرار گرفت. روش مورد استفاده در این مطالعه تطبیقی - تحلیلی بوده است. در این روش اطلاعات مورد نیاز پژوهش با استفاده از اسناد و مدارک موجود جمع‌آوری شده است، سپس به صورت مقوله‌های مجزا طبقه‌بندی و مورد بررسی، تحلیل و مقایسه قرار گرفت. نتایج این پژوهش نشان داد ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری، ارتقاء پژوهش‌های دانشگاهی در حیطه تدریس و یادگیری و استفاده از تکنولوژی‌های جدید در تدریس و یادگیری سه هدف عمده ایجاد مراکز یادگیری و تدریس در دانشگاه‌های مورد بررسی بوده است. مهم‌ترین روش‌های آموزش برگزار می‌شود، کارگاه، کنفرانس، سمینار و مشاوره، منتورینگ و دوره‌های مهارت‌آموزی می‌باشد.

**واژه‌های کلیدی:** مراکز رشد حرفه‌ای، رسالت‌ها، تدریس و یادگیری، شیوه‌های آموزش.

---

<sup>۱</sup>- دانشجوی دکتری علوم تربیتی، گرایش برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران  
<sup>۲</sup>- استاد علوم تربیتی، گرایش برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، مسئول مکاتبات [arnasr@edu.ui.ac.ir](mailto:arnasr@edu.ui.ac.ir)  
<sup>۳</sup>- دانشیار علوم تربیتی، گرایش برنامه‌ریزی درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

## ۱- مقدمه

عضو هیئت علمی بودن به معنای ارتباط با موقعیت‌های چندگانه است (۱). فعالیت‌های متعدد اعضای هیئت علمی مانند تقاضا برای انجام فعالیت‌های پژوهشی و مدیریت حرفه‌ای در سطح دانشگاه، زمان زیادی برای رشد مداوم در فنون و رویکردهای تدریس باقی نمی‌گذارد. اگرچه اعضای هیئت علمی احساس می‌کنند که تدریس یک اولویت است، ولی زمان و توجه بیشتری صرف سایر فعالیت‌های علمی می‌شود، به این علت که به فعالیت‌های پژوهشی، بیشتر از تدریس تشویق و جایزه داده می‌شود (۲). از سوی دیگر، تغییرات بسیار سریع که مشخصه دنیای امروز است حفظ کیفیت آموزش را نیز به یک چالش بزرگ تبدیل کرده است. اعضای هیئت علمی نیاز دارند که دانش خود را در حیطه تخصصی به روز کنند، فناوری‌های جدید را برای انتقال مطالب به نحو موثری به کار گیرند و شکل‌های مناسب و مولد ارتباطات با دانشجویان را استفاده کنند (۳)؛ علاوه بر این بسیاری از اعضای هیئت علمی کم تجربه در بسیاری از کشورها، تنها در رشته تخصصی خود مهارت کسب کرده و آموزش‌های مدون مرتبط با تدریس در سطح دانشگاه را بدست نیاورده‌اند. آنان اغلب تدریس را در کلاس با رویکرد «یادگیری از طریق انجام دادن»<sup>۱</sup> تجربه می‌کنند. استفاده صرف، از این رویکرد به احتمال زیاد منجر به سازگار شدن با سبک‌های تدریس سنتی‌ای می‌شود که اعضای هیئت علمی کم تجربه از طریق تجارب قبلی خود در زمان دانشجویی و از طریق تدریس اعضای هیئت علمی خود کسب کرده‌اند (۱). این در حالی است که تدریس یک فعالیت ایستا نیست بلکه نظریه‌های مختلف یادگیری می‌تواند به کار گرفته شود، ابزارهای جدید آموزشی بوجود می‌آید، فناوری‌های آموزشی تغییر می‌کند و روش‌های جدید ارائه درس و ارزیابی یادگیری تکامل پیدا می‌کند. اعضای هیئت علمی در تمام سطوح حرفه‌ای از فعالیت‌های رشد اعضای هیئت علمی سود می‌برند (۴). برای ارتقاء این مهارت‌ها، مراکز رشد حرفه‌ای در شکل‌های متنوع به وجود آمده است و گستره‌ای از خدمات را در موسسات آموزشی برای حمایت از تدریس و یادگیری فراهم می‌کند (۵). نقش اصلی مراکز رشد اعضای هیئت علمی حمایت از رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی است (۶). مراکز رشد حرفه‌ای برنامه‌ها و خدماتی را ارائه می‌کند که به اعضای هیئت علمی کمک می‌کند تا اطلاعات خود را درباره مسائل مرتبط با تدریس و یادگیری و دیگر حیطه‌های رشد حرفه‌ای، به روز نگه دارند (۴).

دانشگاه‌ها آمریکا سابقه طولانی در توجه به رشد و موفقیت اعضای هیئت علمی در ارتباط با پژوهش و تخصص رشته‌ای آنها دارند (۷). البته مراکز تدریس و یادگیری از ابتدا به عنوان یک واحد متمرکز بوجود نیامده است. برنامه رشد حرفه‌ای در سال ۱۸۱۰ با ایجاد یک دوره مطالعاتی در دانشگاه هاروارد ایجاد شد. این دوره مطالعاتی به اعضای هیئت علمی فرصتی برای پژوهش در دانش تخصصی را

---

<sup>۱</sup>. Learning by doing

می‌داد (۸). سپس در دهه ۱۹۵۰ مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشکده‌های پزشکی دانشگاه‌های آمریکا تاسیس شد. ده سال بعد نیز در دانشکده‌های غیر پزشکی نیز این مراکز تاسیس شدند (۹). اما در طول دهه‌های گذشته، تعداد قابل ملاحظه‌ای از موسسات آموزش عالی در سرتاسر جهان، مراکز تدریس و یادگیری را ایجاد کرده‌اند (۱۰)؛ و برنامه‌های رشد حرفه‌ای را با هدف مشترک رشد توانایی‌های بالقوه تدریس به شیوه‌های خلاقانه گسترش داده‌اند.

برخی دانشگاه‌ها برای رشد اعضای هیئت علمی خود بودجه‌ای اختصاص دادند و این منابع مالی را برای استفاده اعضای هیئت علمی از فرصت‌های رشد حرفه‌ای خارج از دانشگاه صرف کردند. تمرکز این مراکز روی بهبود آموزش کلاسی اعضای هیئت علمی فعلی شاغل در دانشگاه‌ها و کمک به تربیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی برای تدریس در آینده بود (۱۱). مراکز رشد حرفه‌ای در شکل‌های متنوع به وجود آمده است و گستره‌ای از خدمات را در موسسات آموزشی برای حمایت از تدریس و یادگیری فراهم می‌کند (۵). سرسنلی<sup>۱</sup> و همکاران (۱۲) مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را از لحاظ ساختار به پنج دسته تقسیم می‌کنند:

- مرکز متمرکز با کارکنان و بودجه مشخص که طیف وسیعی از برنامه‌های رشد حرفه‌ای را تدارک می‌بیند و به کل موسسه و با شیوه‌های مختلف خدمات خود را ارائه می‌کند.
- یک اداره مرکزی با برنامه و پیشنهاداتی برای رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی موسسه، اما خود این مراکز مسئول ارائه برنامه‌ها نیستند.
- یک کمیته که مسئول حمایت از اعضای هیئت علمی است که از اعضای هیئت علمی داوطلب و بدون دریافت حقوق تشکیل شده و بر برنامه‌های پیشنهادی رشد اعضای هیئت علمی نظارت می‌کنند؛
- برنامه‌های فردی و خاص که به وسیله یک مدیر و یا فرد مسئول در امور اعضای هیئت علمی برای اعضای هیئت علمی پاره وقت پیشنهاد و ارائه می‌شود؛
- سایر برنامه‌ها شامل برنامه‌هایی با مشارکت چند دانشگاه، برنامه‌های مشارکتی، و مراکز با اهداف خاص.

هر چند در همه دانشگاه‌ها به نوعی برنامه‌های رشد حرفه‌ای برای اعضای هیئت علمی در یکی از این پنج ساختار ارائه می‌شود، اما در بسیاری از دانشگاه‌های برتر دنیا، به دلیل اهمیت رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، شیوه اول یعنی ایجاد یک مرکز مجزا را مبنای عمل خود قرار داده‌اند.

---

<sup>۱</sup>. Sorcinelli

نتایج پژوهش لوین سابرم<sup>۱</sup> (۸) نشان می‌دهد که مراکز یادگیری و تدریس، برنامه‌های رشد حرفه‌ای را همراستا با رسالت‌های موسسه ارائه می‌دهند، به عبارت دیگر، محدودیت‌های اداری و شرایط محیط آموزشی را برای برآورده ساختن نیازهای اعضای آموزشی هیئت علمی بررسی می‌کنند. مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی معمولاً کارگاه‌ها، برنامه‌های مهارت آموزی یا خدمات مشاوره‌ای برای اعضای هیئت علمی با هدف بهبود تدریس فراهم می‌کنند (۱۳). علاوه بر این، مشاهدات کلاسی، برنامه‌های آشناسازی و آموزش اعضای هیئت علمی جدید، اعطای پژوهانه، برنامه‌های مختص اعضای هیئت علمی هم‌رتبه<sup>۲</sup>، چرخه‌های تدریس<sup>۳</sup>، ایجاد جامعه یادگیری اعضای هیئت علمی، مدیریت منابع مالی پروژه‌های پژوهشی و مشارکت در پروژه‌های ملی از دیگر برنامه‌ها و خدمات مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها است (۱۴). برخی مراکز در تلاشند تا با تدوین و بکارگیری شیوه‌های جدیدی مانند منتورینگ به نتایج کارآمدتری در فراهم آوردن برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی دست یابند (۱۵).

به طور کلی مراکز رشد حرفه‌ای برنامه‌ها و خدماتی را ارائه می‌کند که به اعضای هیئت علمی کمک می‌کند تا اطلاعات خود را درباره مسائل مرتبط با تدریس و یادگیری و دیگر حیطه‌های رشد حرفه‌ای که در ایفای نقش به عنوان عضو هیئت علمی حیاتی است، به روز نگه دارند (۴). با وجود اینکه مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌ها به عنوان نهاد مسئول ارتقاء کیفیت آموزش اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود، متأسفانه این مراکز در کشور ما در دانشگاه‌های زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری جایگاه قابل توجهی نداشته و چنین مراکزی به صورت رسمی و سازمان یافته تاسیس نشده است. خوشبختانه در دانشگاه‌های علوم پزشکی مدت زیادی از عمر تاسیس این مراکز می‌گذرد. در حال حاضر این گونه فعالیت‌ها در دانشگاه‌های غیر پزشکی اغلب در قالب کارگاه‌های آموزشی برای اعضای هیئت علمی ارائه می‌شود (۱۶). بر طبق پژوهش زارع صفت و همکاران، برنامه‌های رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح کلان نیازمند بازنگری جدی است و از سوی دیگر لازم است برنامه‌های درسی متنوعی را با توجه به تغییرات گسترده آموزشی تدارک ببینند (۱۷).

با توجه به ضرورت وجود چنین مراکزی در همه دانشگاه‌ها، لازم است اهداف و کارکردهای مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌های برتر دنیا بررسی و به عنوان الگو در تاسیس و گسترش این مراکز در سطح دانشگاه‌ها استفاده شود. لذا پژوهش حاضر در صدد پاسخ به دو سوال زیر می‌باشد:

<sup>1</sup>. Levine-Sauberman

<sup>2</sup>. Faculty fellows

<sup>3</sup>. Teaching circles

- اهداف و رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌های برتر جهان چیست؟
- در مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های برتر جهان، از چه شیوه‌های آموزشی استفاده می‌شود؟

## ۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر یک مطالعه تطبیقی - تحلیلی است. در این روش اطلاعات مورد نیاز پژوهش با استفاده از اسناد و مدارک موجود جمع‌آوری مقوله‌های مجزا طبقه‌بندی و مورد بررسی، تحلیل و مقایسه قرار می‌گیرد. برای جمع‌آوری اطلاعات از سایت شده، به صورت دانشگاه‌های منتخب و سایت رده بندی شانگهای استفاده شده است. روش کار به این صورت بود که ابتدا با مراجعه به سایت رده بندی شانگهای و رتبه هر دانشگاه و به تناسب تعداد دانشگاه برتر در این رده بندی بر اساس قاره، دانشگاه‌ها انتخاب شدند. علاوه بر این یکی دیگر از ملاک‌های انتخاب، وجود مرکز مجزا برای رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مورد نظر بود. در هر دانشگاه مراکز رشد بررسی شد و مواردی مانند رسالت‌ها و اهداف مراکز و روش‌های آموزشی مورد استفاده در برنامه‌های رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در این مراکز مورد بررسی قرار گرفت.

روش انتخاب دانشگاه‌ها هدفمند بوده است. انتخاب دانشگاه‌ها بر اساس رده بندی جهانی شانگهای و بر اساس معیارهای آموزشی و پژوهشی صورت گرفته است. از آنجایی که در رده بندی شانگهای رتبه دانشگاه‌ها بر اساس شاخص‌های آموزش و پژوهشی، به تفکیک مشخص شده است و با این استدلال که دانشگاه‌هایی که در فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی برتر هستند، از اعضای هیئت علمی با قابلیت‌های حرفه‌ای بالاتری نیز برخوردارند، به طور خاص فعالیت‌های مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در این دانشگاه‌ها از طریق مطالعه تطبیقی بررسی شده است. در انتخاب دانشگاه‌ها سعی شده از تمام قاره‌ها نماینده‌ای وجود داشته باشد. دانشگاه‌هایی که در این بررسی انتخاب شده‌اند (جدول ۱) عمدتاً در بین ۱۰۰ دانشگاه اول بوده‌اند. به این ترتیب از قاره آسیا چهار دانشگاه، از قاره اقیانوسیه یک دانشگاه، از قاره اروپا چهار دانشگاه، قاره آمریکا چهار دانشگاه و از قاره آفریقا دو دانشگاه بررسی شده است. به منظور آشنایی بیشتر با دانشگاه‌های منتخب، برخی مشخصات آنها در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱: مشخصات دانشگاه‌های مورد بررسی در مطالعه حاضر

نام دانشگاه	نام قاره	نام کشور	رتبه در شانگهای	نام مرکز رشد حرفه ای
۱ کیوتو	آسیا	ژاپن	۳۵	ارتقاء تعالی در آموزش عالی
۲ چنگ کانگ	آسیا	تایوان	۴۰۰-۳۰۰	مرکز منابع آموزشی
۳ علوم و تکنولوژی	آسیا	هنگ کنگ	۲۰۱-۳۰۰	مرکز نوآوری در تدریس
۴ ملی سنگاپور	آسیا	سنگاپور	۹۱	مرکز رشد تدریس و یادگیری
۵ کوئینزلند	اقیانوسیه	استرالیا	۵۵	مرکز نوآوری در تدریس و یادگیری
۶ کمبریج	اروپا	انگلستان	۳	مرکز تدریس و یادگیری
۷ آکسفورد	اروپا	انگلستان	۷	موسسه یادگیری
۸ آراهوس	اروپا	دانمارک	۶۵	مرکز تدریس و یادگیری
۹ استکهلم	اروپا	سوئد	۷۴	مرکز پیشرفت تدریس
۱۰ استنفورد	آمریکا	آمریکا	۲	دفتر آموزش و یادگیری معاونت آموزشی
۱۱ هاروارد	آمریکا	آمریکا	۱	دفتر رشد حرفه‌ای و تنوع
۱۲ البرتا	آمریکا	کانادا	۱۵۰-۱۰۱	مرکز تدریس و یادگیری
۱۳ تورنتو	آمریکا	کانادا	۲۳	مرکز تدریس و یادگیری
۱۴ کیپ تاون	آفریقا	آفریقای جنوبی	۴۰۰-۳۰۰	مرکز نوآوری و تدریس
۱۵ کوازولو ناتال	آفریقا	آفریقای جنوبی	۵۰۰-۴۰۰	دفتر یادگیری و تدریس

منبع: (۱۸ تا ۳۲)

### ۳- یافته‌های پژوهش

در این بخش با توجه به سوال پژوهش، اطلاعات مربوط به مراکز رشد حرفه‌ای در چارچوب سوال‌های پژوهش ارائه می‌گردد:

سوال اول پژوهش: اهداف و رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌های منتخب در جدول ۲ خلاصه‌ای از اهداف و رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی ارائه شده است.

جدول ۲: خلاصه‌ای از اهداف و رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

درصد	فراوانی	کوزا لوبوناتال	کیپ تاون	تورنتو	البرتا	هاروارد	استنفورد	استکهلم	آراهوس	آکسفورد	کمبریج	کوئینزلند	ملی سنگاپور	علوم و تکنولوژی	چنگ کانگ	کیوتو	نام دانشگاه	رسالت‌ها و اهداف
۸۰	۱۲	*	*	*	*		*	*		*	*	*	*	*	*		ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری	۱
۷۴	۱۱	*	*	*	*		*		*		*		*	*	*	*	ترویج یادگیری پژوهش محور	۲
۵۳	۸		*	*	*		*		*				*	*			استفاده از تکنولوژی‌های جدید	۳
۲۰	۳						*				*	*					کمک به نوآوری و آینده پژوهی	۴
۱۳/۳	۲		*										*				به اشتراک گذاشتن دانش در زمینه تدریس و یادگیری	۵
۱۳/۳	۲												*		*		ارائه خدمات مشاوره‌ای در زمینه تدریس و یادگیری	۶
۱۳/۳	۲	*														*	بازنگری و تغییر برنامه درسی	۷
۶/۶	۱						*										ارتقاء مسئولیت پذیری و پیشرفتهای قابل سنجش	۸
۶/۶	۱														*		یکپارچه سازی منابع تدریس در سطح دانشگاه	۹

منبع: (۱۸ تا ۳۲)

داده‌ها نشان می‌دهد مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌های مختلف با اهداف متفاوتی ایجاد شده است، ولی مهم‌ترین این اهداف ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری (۸۰ درصد مراکز)، ارتقاء پژوهش‌های دانشگاهی در حیطه تدریس و یادگیری (۷۴ درصد مراکز) و استفاده از تکنولوژی‌های جدید (۵۳ درصد) بوده است. از دیگر اهداف این مراکز می‌توان به کمک به نوآوری و آینده پژوهی، حمایت از رشد اعضای هیئت علمی، ایجاد قابلیت در زمینه تدریس و ارتقاء مسئولیت پذیری، به اشتراک گذاشتن دانش در زمینه تدریس و یادگیری، ارائه خدمات مشاوره‌ای در زمینه تدریس و یادگیری، بازرگاری و تغییر برنامه درسی و یکپارچه سازی منابع تدریس در سطح دانشگاه اشاره نمود.

### ۱- ارتقای کیفیت تدریس

ارتقای کیفیت تدریس مهمترین رسالت مراکز مورد بررسی بوده است، که در ۱۲ مورد (۸۰ درصد) از دانشگاه‌های مورد بررسی به وضوح در رسالت‌ها و اهداف مراکز انعکاس یافته (جدول ۲) و در نامگذاری ۱۱ مرکز رشد حرفه‌ای نیز از واژه‌های تدریس، آموزش و یادگیری استفاده شده است (جدول ۱)، که این مساله نشان از اهمیت ارتقاء مهارت‌های تدریس اعضای هیئت علمی در مراکز رشد حرفه‌ای دانشگاه‌های مورد بررسی دارد. جدول ۳، اهداف و رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌های منتخب را نشان می‌دهد.

جدول ۳: رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای در ارتقای یادگیری و تدریس به تفکیک دانشگاه

نام مرکز	نام دانشگاه	اهداف و رسالت‌ها در ارتقاء تدریس
۱ مرکز منابع آموزشی	چنگ کانگ	ارتقاء کیفیت تدریس از طریق ایجاد محیط یادگیری فعال
۲ مرکز نوآوری در تدریس	علوم و تکنولوژی هنگ کنگ	بهبود تدریس اعضای هیئت علمی، ارتقاء آموزش و گزینش مناسب فعالیت‌های تربیتی
۳ مرکز رشد تدریس و یادگیری	ملی سنگاپور	ارتقاء کیفیت یادگیری و تدریس
۴ مرکز تدریس و یادگیری	کوئینزلند	حمایت از تدریس اثربخش، تحلیل یادگیری و انتقال نوآوری در تدریس، یادگیری و خلاقیت
۵ مرکز تدریس و یادگیری	کمبریج	کمک به پیگیری آموزش، یادگیری و بر اساس فرهنگ دانشگاه در بالاترین سطح بین‌المللی
۶ موسسه یادگیری	آکسفورد	ارتقاء رشد اعضای هیئت علمی و کمک به شکل‌گیری خط مشی‌ها در آموزش و موضوعات مرتبط با کارکنان



## ادامه جدول ۳: رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای در ارتقای یادگیری و تدریس به تفکیک دانشگاه

نام مرکز	نام دانشگاه	اهداف و رسالت‌ها در ارتقاء تدریس
۷	مرکز پیشرفت تدریس	استکهلم سوئد
۸	دفتر آموزش و یادگیری	استنفورد
۹	مرکز تدریس و یادگیری	البرتا
۱۰	مرکز تدریس و یادگیری	تورنتو
۱۱	مرکز نوآوری و تدریس	کیپ تاون
۱۲	دفتر یادگیری و تدریس	کوازولو ناتال

منبع: (۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲)

## ۲- ارتقاء پژوهش‌های دانشگاهی در زمینه تدریس و یادگیری

یکی دیگر از رسالت‌ها و اهداف مراکز رشد حرفه‌ای، ارتقای پژوهش در زمینه تدریس و یادگیری است. اگر چه انجام پژوهش در زمینه یادگیری و تدریس یکی از فعالیت‌های اکثریت مراکز مورد بررسی است، اما این رسالت به طور خاص جزء اهداف صریح مراکز مورد بررسی در دانشگاه‌های کیوتو، چنگ کنگ، علوم و تکنولوژی هنک کنگ، دانشگاه ملی سنگاپور، کمبریج، آراهوس، استنفورد، البرتا، تورنتو، کیپ تاون و کوازولوناتال (۷۳ درصد دانشگاه‌های مورد بررسی) بوده است (جدول ۴). برای دستیابی به این هدف برخی مراکز با ایجاد یک واحد پژوهشی در مرکز رشد حرفه‌ای، پژوهش‌هایی را درباره یادگیری و تدریس انجام می‌دهند. برخی مراکز نیز از تجربیات اعضای هیئت علمی مخصوصاً اعضای هیئت علمی باتجربه در انجام پژوهش‌های مرتبط با یادگیری و تدریس حمایت می‌کنند. یکی از بخش‌های اصلی مرکز ارتقاء برتری در آموزش عالی دانشگاه کیوتو بخش مطالعه درباره آموزش عالی شامل سه زیر مجموعه مطالعاتی درباره ارتقاء کیفیت تدریس، سنجش و ارزشیابی و تدوین برنامه درسی است که وظیفه بهبود آموزش و حمایت از مطالعات در حیطه‌های پژوهشی با موضوعات مرتبط با تدریس و یادگیری را بر عهده دارد (۱۸). در مرکز یادگیری و تدریس دانشگاه آراهوس، مرکز پژوهشی درباره تدریس و یادگیری ایجاد شده است (۲۵). از فعالیت‌های مهم مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌های علوم و تکنولوژی هنک گنگ، سنگاپور، دانشگاه کمبریج، استنفورد، البرتا، تورنتو و کیپ تاون، اعطای پژوهانه به اعضای هیئت علمی که علاقمند به ارتقاء تجارب تدریس و یادگیری هستند، می‌باشد (۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱).

جدول ۴: رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای در حیطه پژوهش در یادگیری و تدریس

نام دانشگاه	نام مرکز	ارتقاء پژوهش‌ها در حیطه تدریس و یادگیری
۱ کیوتو	ارتقاء تعالی در آموزش عالی	مطالعه درباره آموزش، رشد تدریس، سنجش و ارزشیابی، تدوین برنامه درسی و تکنولوژی آموزشی
۲ چنک کانگ	مرکز منابع آموزشی	پژوهش در زمینه تدریس و یادگیری
۳ علوم و تکنولوژی	مرکز نوآوری در تدریس	مطالعه درباره آموزش و استفاده از داده‌های پژوهش محور برای ایجاد بهبود مداوم کیفیت در یادگیری، تدریس
۴ ملی سنگاپور	مرکز رشد تدریس و یادگیری	طراحی محیط یادگیری برای تدریس و یادگیری با کیفیت بالا در کلاس و خارج از کلاس بر اساس یافته‌های پژوهشی
۵ کمبریج	مرکز تدریس و یادگیری	پیگیری پژوهش در حیطه تدریس و یادگیری در بالاترین سطح بین‌المللی
۶ آرهوس	مرکز تدریس و یادگیری	ارتقاء رشد بر محور پژوهش در انواع یادگیری، تدریس، آزمون، ارزشیابی تدریس، یادگیری الکترونیکی، فضاهای یادگیری چند زبانه و چند فرهنگی، قابلیت‌های مدرسان
۷ استنفورد	دفتر آموزش و یادگیری	پژوهش در زمینه تدریس و یادگیری، رهبری مراکز پژوهشی برای حمایت از موفقیت در یادگیری در داخل و خارج از دانشگاه.
۸ البرتا	مرکز تدریس و یادگیری	پژوهش در زمینه تدریس و یادگیری
۹ تورنتو	مرکز تدریس و یادگیری	پژوهش در زمینه تدریس و یادگیری
۱۰ کیپ تاون	مرکز نوآوری و تدریس	پژوهش و ارزشیابی در زمینه تدریس و یادگیری
۱۱ کوازولو ناتال	دفتر یادگیری و تدریس	پیشبرد تدریس و یادگیری پژوهش محور

منبع: (۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۳، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲)

### ۳- استفاده از تکنولوژی‌های جدید

استفاده از تکنولوژی‌های جدید در تدریس و یادگیری یکی دیگر از اهداف مراکز رشد حرفه‌ای است (جدول ۵). این هدف، در رسالت‌های اصلی مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه-های کیوتو، علوم و تکنولوژی هنگ کنگ، ملی سنگاپور، استنفورد، البرتا، تورنتو و کیپ تاون (۵۳) درصد مراکز منعکس شده است.

جدول ۵: اهداف و رسالت‌های مراکز در استفاده از تکنولوژی در تدریس

نام دانشگاه	نام مرکز	اهداف و رسالت‌ها در استفاده از تکنولوژی‌های جدید
۱ کیوتو	ارتقاء تعالی در آموزش عالی	پژوهش و تهیه رسانه‌های آموزشی با هدف طراحی، مطالعه و ارزیابی فعالیتهای مرتبط با بکارگیری تکنولوژی در یادگیری و تدریس
۲ علوم و تکنولوژی	مرکز نوآوری در تدریس	ارتقاء قابلیت‌های تدریس در آموزش سه بعدی و یادگیری الکترونیکی برای اعضای هیئت علمی و مدرسان ارتقاء قابلیت‌ها در استفاده از تکنولوژی به منظور حمایت و تقویت آموزش‌ها
۳ ملی سنگاپور	مرکز رشد تدریس و یادگیری	استفاده از تکنولوژی‌ها و رسانه‌های جدید برای ایجاد تجارب یادگیری معنادار
۴ آرهوس	مرکز تدریس و یادگیری	حمایت از یادگیری الکترونیکی
۵ استنفورد	دفتر آموزش و یادگیری	ایجاد فضاهای جدید یادگیری
۶ البرتا	مرکز تدریس و یادگیری	استفاده از تکنولوژی در تدریس
۷ تورنتو	مرکز تدریس و یادگیری	حمایت از اعضای هیئت علمی و دانشجویان در استفاده از تکنولوژی
۸ کیپ تاون	مرکز نوآوری و تدریس	ایجاد تکنولوژی‌های یادگیری

منبع: (۱۸، ۲۱، ۲۰، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱)

## ۴- کمک به نوآوری در زمینه تدریس و یادگیری

یکی دیگر از اهداف و رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی حمایت از نوآوری‌های در تدریس و یادگیری و انتقال این تجربیات به سایر اعضای هیئت علمی است. در جدول ۶ اهداف و رسالت‌های مراکز در حیطه نوآوری در تدریس و یادگیری ارائه شده است.

جدول ۶: اهداف و رسالت‌های مراکز در حیطه نوآوری در تدریس و یادگیری

نام دانشگاه	نام مرکز	اهداف و رسالت‌ها با هدف نوآوری در تدریس و یادگیری
۱ کوئینزلند	مرکز تدریس و یادگیری	انتقال نوآوری در تدریس، یادگیری و خلاقیت
۲ استنفورد	دفتر آموزش و یادگیری	کمک به نوآوری و آینده پژوهشی از طریق نوآوری‌های تدریس و یادگیری برای حمایت از دانشجویان کارشناسی، تحصیلات تکمیلی، افراد حرفه‌ای و یادگیرندگان مادام‌العمر
۳ البرتا	مرکز تدریس و یادگیری	حمایت از تدریس اثربخش و نوآورانه از طریق اعطای جوایز تدریس و مشوق‌های مالی

منبع: (۲۷، ۲۲، ۲۹)

علاوه بر این، از دیگر رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب می‌توان به مواردی مانند «به اشتراک گذاشتن دانش در زمینه تدریس و یادگیری» «ارائه خدمات مشاوره‌ای در زمینه تدریس و یادگیری»، «بازنگری و تغییر برنامه درسی» و «یکپارچه سازی منابع تدریس در سطح دانشگاه» اشاره نمود. مهم‌ترین رسالت دفتر رشد حرفه‌ای و تنوع دانشگاه هاروارد نیز ارتقاء مسئولیت پذیری و پیشرفت‌های قابل سنجش در همه اعضای هیئت علمی و بهبود زندگی اعضای هیئت علمی بوده است.

#### ب) روش‌های آموزش مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌های منتخب

با توجه به داده‌های ارائه شده در جدول ۷ مشاهده می‌شود که مهم‌ترین روش‌های آموزش در مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های منتخب به ترتیب، کارگاه‌های آموزشی در ۸۷ درصد دانشگاه‌های مورد بررسی، سمینار، کنفرانس، سخنرانی و سمپوزیوم، در ۶۰ درصد و مشاوره در ۴۸ درصد بوده است. در ادامه روش‌های مورد استفاده در مراکز رشد حرفه‌ای در مراکز رشد حرفه‌ای دانشگاه‌های منتخب ارائه شده است.

جدول ۷: شیوه‌های آموزش در مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌های منتخب

درصد	فراوانی	کوزاوبونال	کیپ تاون	تورنتو	البرتا	هاروارد	استنفورد	استکهلم	آراهوس	آکسفورد	کمبریج	کوئینزلند	ملی سنگاپور	علوم و تکنولوژی	چنگ کانگ	کیوتو	نام دانشگاه شیوه‌های آموزش
۸۰	۱۲	*	*	*	*		*	*	*	*			*	*	*	*	کارگاه
۶۰	۶	*	*	*	*			*			*			*	*	*	سمینار، کنفرانس، سخنرانی و سمپوزیوم
۴۷	۷			*	*		*		*				*	*	*		مشاوره
۲۷	۴				*	*	*				*						منتورینگ
۲۷	۴							*	*				*	*			دوره‌های مهارت آموزی
۲۰	۳											*	*		*		مشاهده همکاران و متخصصان
۲۰	۳					*	*					*					جلسات بحث و گفتگو و گردهمایی
۷	۱			*													جشنواره تدریس
۷	۱									*							آموزش‌های مجازی و آنلاین

منبع: (۱۸ تا ۳۲)

**-کارگاه**

عمده‌ترین شیوه آموزش رسمی در مراکز رشد حرفه‌ای مورد بررسی کارگاه‌هاست که در موضوعات مختلف تدریس و یادگیری انجام می‌شود. کارگاه‌ها معمولاً برای دو هدف کسب دانش و مهارت و ایجاد محرک برای تغییر در نگرش و رفتار شرکت کنندگان است (۳۳). کارگاه‌های آموزشی در دانشگاه‌های کیوتو، چنگ کانگ، علوم و تکنولوژی تایوان، ملی سنگاپور، اکسفورد، آرهوس دانمارک، استکهلم سوئد، استنفورد، البرتا، دانشگاه تورنتو، دانشگاه کیپ تاون و کوازولو ناتال از شیوه‌های اصلی آموزش بوده است. در جدول ۸ موضوعات و شیوه‌های اجرایی کارگاه‌ها در مراکز رشد حرفه‌ای دانشگاه‌های منتخب به تفکیک ارائه شده است.

**جدول ۸: کارگاه‌های آموزشی و موضوعات آن در دانشگاه‌های منتخب**

کارگاه روش تدریس به سه شیوه، برگزار می‌شود:		
تدریس عضو هیئت علمی به دانشجویان و یک مدرس و مشاهده همکاران تدریس یک عضو هیئت علمی در حضور همکاران خود در موسسه آموزشی کیوتو و تدریس برای سایر اعضای هیئت علمی از دانشگاه‌های مختلف ژاپن و بحث و گفتگو درباره تدریس	دانشگاه کیوتو	۱
برگزار کارگاه در موضوعاتی مانند مدیریت کلاس، فن بیان، طراحی وب سایت درس، به مشارکت گذاشتن تجارب تدریس و مهارت‌های ارتباط دانشجو استاد، برای همه اعضای هیئت علمی	چنگ کانگ	۲
کارگاه‌هایی در زمینه تدریس و یادگیری برای همه اعضای هیئت علمی.	علوم و تکنولوژی	۳
کارگاه‌هایی با عنوان «کارگاه‌های انتخابی» برای اعضای هیئت علمی تازه کار برگزار با تمرکز بر جنبه‌های مختلف تدریس و یادگیری «کارگاه های رشد حرفه‌ای» برای اعضای هیئت علمی سال‌های میانی و باتجربه برای گسترش نوآوری‌ها و خلاقیت‌هایی در زمینه تدریس و یادگیری	ملی سنگاپور	۴
ارائه کارگاهها در زمینه برخی اوقات همراه با مدرک پایان دوره	اکسفورد	۵
برگزاری کارگاه بر اساس مرتبه علمی اعضای هیئت علمی مربیان و استادیاران، کارگاه‌های آموزش و تدریس برای دانشیاران و استادان راهنمایی دانشجویان تحصیلات تکمیلی، نظارت بر همکاران و یادگیری ترکیبی	آرهوس	۶
کارگاه‌هایی با عنوان‌های متنوع تدریس و یادگیری برای اعضای هیئت علمی، بر اساس نیازهای اعضای هیئت علمی باتجربه و کم تجربه	استکهلم سوئد	۷
کارگاه‌هایی با موضوع به سوی آینده آموزش عالی	استنفورد	۸
کارگاه‌های عمومی برای همه اعضای هیئت علمی و کارگاه‌های مختص رشته و دانشکده در عنوان‌های مرتبط با تدریس	البرتا	۹
کارگاه‌هایی بر رشد مهارت‌های تدریس اعضای هیئت علمی برگزاری کارگاه برای مشاوران و رشددهندگان آموزشی	تورنتو	۱۰
کارگاه زمینه تدریس و یادگیری	کیپ تاون	۱۱
برگزاری کارگاه در حیطه تدریس و پژوهش	کوازولو ناتال	۱۲

منبع: (۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲)

### – سمینار، کنفرانس، سخنرانی و سمپوزیوم

سمینار، کنفرانس، سخنرانی و سمپوزیوم از مهم‌ترین شیوه‌های آموزش اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های کیوتو، چنگ کانگ، علوم و تکنولوژی، کمبریج، استکهلم، آلبرتا، تورنتو، کیپ تاون، کوزواناتال است. در جدول ۹، دانشگاه‌هایی که از این شیوه برای ارتقا حرفه‌ای اعضای هیئت علمی استفاده می‌کنند و موضوعات آن آمده است.

جدول ۹: سمینار، کنفرانس، سخنرانی و سمپوزیوم و موضوعات آن در دانشگاه‌های منتخب

۱	دانشگاه کیوتو	کنفرانس سالانه آموزش عالی دانشگاه کیوتو با موضوعات رشد اعضای هیئت علمی، تدریس و یادگیری، سنجش و ارزشیابی آموزشی، رشد و یادگیری دانشجویان
۲	چنگ کانگ	سمینارهایی دوره‌ای برای دستیاران تدریس با هدف آشنایی با فلسفه اساسی دانشگاه و الزامات دستیاران تدریس، مسئولیتها و مهارتهای مورد نیاز، ابزارها و کانال‌های مشاوره
۳	علوم و تکنولوژی	برگزاری سمینارها در زمینه تدریس و یادگیری برای همه اعضای هیئت علمی در طول سال
۴	کمبریج	سمینارهای سالانه، برای سرپرستان تدریس در رشته‌های خاص
۵	استکهلم سوئد	کنفرانس‌هایی برای اعضای هیئت علمی در زمینه تدریس و یادگیری با موضوعات یادگیری دیجیتال، راهنمای دانشجویان دکتری، تفکر انتقادی، سواد علمی، مشارکت، انواع ارزشیابی، روش‌های تدریس و یادگیری، تدوین درس، پژوهش در آموزش عالی، تجارب دانشجویان سال اول، مدیریت آموزشی و تدریس فراگیر
۶	دانشگاه البرتا	تدارک مجموعه سمپوزیم‌ها (مجموعه جلسات بین رشته‌ای است که متخصصان بین المللی شناخته شده درباره یک موضوع بحث می‌کنند)
۷	تورنتو	تبادل اطلاعات مدرسان را در قالب سخنرانی
۸	کیپ تاون	کنفرانس سالانه تدریس و یادگیری و استفاده از تجارب اعضای هیئت علمی برتر
۹	کوازولو ناتال	برگزاری سالانه سمینار و همایش در حیطه آموزش عالی

منبع: (۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۴، ۲۵، ۲۶، ۲۷، ۲۹، ۳۰، ۳۱، ۳۲)

### – مشاوره تدریس

مشاوره فردی در زمینه تدریس، یکی دیگر از شیوه‌های آموزش در ۴۷ درصد از دانشگاه‌های مورد بررسی بوده است. در دانشگاه‌های چنگ کانگ، ملی سنگاپور، علوم و تکنولوژی هنگ کنگ، آراهوس، استنفورد، آلبرتا و تورنتو از این شیوه استفاده می‌شود. در جدول ۱۰، شیوه‌های اجرای این روش آمده است.

## جدول ۱۰: شیوه اجرای مشاوره تدریس در دانشگاه‌های منتخب

۱	چنگ کانگ	درخواست اعضای هیئت علمی برای مشاوره فردی درباره تدریس و مسائل مرتبط با برنامه-ریزی درسی، طرح درس، قضاوت درباره سطح دشواری درس، تعاملات کلاسی
۲	ملی سنگاپور	مشاوره‌های یک به یک و فردی درباره تدریس برای همه اعضای هیئت و به درخواست
۳	علوم و تکنولوژی	مشاوره‌های فردی درباره تدریس برای همه اعضای هیئت و به درخواست اعضای هیئت علمی
۴	آراهوس	مشاوره‌های فردی، در ارتباط با روش‌های جدید تدریس، رسانه‌های جدید و استفاده از تکنولوژی‌های جدید در اختیار مدرسان قرار می‌دهد
۵	استنفورد	مشاوره تدریس با استفاده از نتایج ارزشیابی تدریس در میان ترم برای رفع ضعفها و تقویت قوت‌ها
۶	البرتا	انواع مشاوره در عنوان‌های مختلف و مرتبط با تدریس با اعضای مرکز تدریس و یادگیری و مشاوره با همکار
۷	تورنتو	مشاوره‌های فردی برای همه مدرسان و اعضای هیئت علمی

منبع: (۲۰۱۹، ۲۱، ۲۵، ۲۷، ۲۹، ۳۰)

## - منتورینگ

منتورینگ یکی دیگر از شیوه‌های آموزش در برنامه‌های رشد حرفه‌ای است که در دانشگاه‌های کمبریج، استنفورد، هاروارد و البرتا ارائه می‌شود. منتورینگ ارتباطات دو سویه و پویا بین اعضای هیئت علمی باتجربه و کم تجربه در یک محیط کاری با هدف ارتقای قابلیت‌های هر دو می‌باشد و با ویژگی‌های مانند اعتماد، صداقت و تمایل برای یادگیری درباره خود، تدریس، فرهنگ سازمان و توانایی سهیم شدن در قدرت و امتیازات مشخص می‌شود. به زعم دانشمندی و همکاران (۱۳۹۶)، هدف اولیه استفاده از منتورینگ در آموزش عالی، ارتقای توسعه و موفقیت اعضای هیئت علمی تازه کار بویژه در دو سال اول حرفه کاری آنهاست. جوهره فرایند منتورینگ یک ارتباط میان فردی میان یک عضو هیئت علمی باتجربه و یک عضو هیئت علمی کم تجربه است که عضو هیئت علمی باتجربه نقش فعالی را در رشد و توسعه اعضای هیئت علمی جدید دارند (۳۴). در جدول ۱۱ شیوه اجرای روش منتورینگ در دانشگاه‌های منتخب ارائه شده است.



**جدول ۱۱: شیوه اجرای منتورینگ در دانشگاه‌های منتخب**

۱	کمبریج	تدارک برنامه منتورینگ رسمی در هر دانشکده برای اعضای هیئت علمی تازه جدید در سه نوع منتورینگ انتصابی <sup>۱</sup> برای اعضای هیئت علمی جدید و منتورینگ هم‌تا <sup>۲</sup> و منتورینگ رشدی <sup>۳</sup> برای اعضای هیئت علمی باتجربه
۲	استنفورد	منتورینگ بین یک عضو هیئت علمی و دستیاران تدریس
۳	هاروارد	تدارک منتورینگ غیر رسمی انجام می‌شود و در برخی موارد مرکز منتورینگ رسمی در هر دانشکده متناسب با نیازهای اعضای هیئت علمی
۴	البرتا	ارائه دو نوع برنامه شامل منتورینگ همکار یا منتورینگ هم‌تاست با مشارکت اعضای هیئت علمی از دانشکده‌ها و گروه‌های مختلف و با مرتبه‌های علمی مختلف به عنوان مشارکت کننده برای کشف و توسعه شیوه تدریس یکدیگر و تغییر در شیوه‌های تدریس از طریق گفتگوهای حرفه‌ای و منتورینگ حلقه‌ای: گروه کوچکی متشکل از همکاران معمولاً ۵ تا ۶ نفر در دانشکده و رشته، تشکیل جلسات منظم و بررسی مشارکتی مسائل فردی و حرفه‌ای، شرکت در جلسات با موافقت همه و بر اساس فواصل زمانی معین و بررسی‌های مشارکتی مسائل شخصی و مسائل حرفه‌ای

منبع: (۲۳، ۲۷، ۲۸، ۲۹)

**– دوره‌های مهارت آموزی**

دوره مهارت آموزی در سه دانشگاه علوم و تکنولوژی هنگ کنگ، ملی سنگاپور و آراهوس دانمارک برای دستیاران تدریس، پژوهشگران پسادکتری و استادیاران برگزار می‌شود. در جدول ۱۲ شیوه اجرایی این روش در دانشگاه‌های منتخب ارائه شده است.

<sup>۱</sup> - Induction mentoring: در این نوع منتورینگ دانشگاه برای اعضای هیئت علمی جدید، از بین اعضای هیئت علمی باتجربه مربی انتخاب می‌کند تا آنها را با وظایف شغلی، سیاست‌ها و اهداف دانشگاه آشنا سازند.

<sup>۲</sup> - peer mentoring نوعی منتورینگ است که روی عملکرد و رفتارها متمرکز است و هدف آن ارتقاء رشد حرفه‌ای یا شخصی هم‌منتور و هم‌منتی می‌باشد.

<sup>۳</sup> - developmental mentoring: منتور هم‌تا برای اعضای هیئت علمی‌ای تدارک دیده می‌شود که از لحاظ تجربه یا مرتبه علمی با هم در یک سطح باشند و برای آن‌ها فرصتی فراهم می‌شود تا علاقت خود را به اشتراک بگذارند و به رشد حرفه‌ای یکدیگر کمک کنند.

## جدول ۱۲: شیوه اجرای مهارت آموزی در دانشگاه‌های منتخب

۱	علوم و تکنولوژی	ارائه مجموعه دوره‌های مهارت آموزی با موضوعاتی مانند مهارت‌ها و دانش پایه تدریس برای دستیاران تدریس دو بار در طول سال برای برعهده گرفتن وظیفه تدریس که منجر به مجوز تدریس می‌شود.
۲	ملی سنگاپور	مهارت آموزی برای دستیاران تدریس با هدف این ارتقاء دانش و مهارت دستیاران تدریس
۳	آراهوس	مهارت آموزی برای استادیاران و پژوهشگران پسا دکتری
۴	البرتا	دوره‌های مهارت آموزی اجباری برای اعضای هیئت علمی جدید و باتجربه دانشگاه بر اساس تجربه، مرتبه علمی و سایر ویژگی‌ها در موضوعاتی مانند تدریس مقدماتی، تهیه کارنمای تدریس، رشد حرفه‌ای، یادگیری در شبکه های مجازی، راهنمایی و نظارت بر پژوهش می‌باشد

منبع: (۲۰، ۲۱، ۲۵، ۲۹)

علاوه بر موارد اشاره شده، مشاهده بحث و گفتگوهای علمی، جشنواره‌های تدریس، آموزش‌های مجازی و آنلاین، خودآموزی نیز از روش‌های دیگری است که در مراکز رشد حرفه‌ای استفاده شده است.

مراکز رشد حرفه‌ای از شیوه‌های دیگری مانند مشاهده همکار نیز استفاده می‌کنند. مشاهده از تدریس انواع مختلفی دارد. یکی از انواع مشاهده این است که اعضای هیئت علمی نمونه، امکان مشاهده از کلاسشان را برای سایر اعضای هیئت علمی فراهم می‌سازند. اعضای هیئت علمی با اطلاع قبلی وارد کلاس می‌شوند و تدریس عضو هیئت علمی نمونه را مشاهده می‌کنند. بعد از پایان کلاس به مباحثه می‌کنند و به سوال و جواب می‌پردازند (۳۵).

مرکز منابع آموزشی دانشگاه چنک کنگ برای بررسی نقاط قوت و ضعف تدریس اعضای هیئت علمی در قالب تدریس تشخیصی<sup>۱</sup> (مشاهده تدریس) فراهم نموده است. اعضای هیئت علمی ممکن است به مشاهده کلاس درس ضبط شده توسط همکاران باتجربه نیاز داشته باشند. یا برای تعیین قوت-ها و ضعف‌های تدریس و مهارت‌هایی که نیاز به بهبود دارند، به مشاوره نیاز داشته باشند. مرکز منابع آموزشی، امکانات لازم را در این زمینه برای اعضای هیئت علمی فراهم می‌سازد (۱۹). در دانشگاه ملی سنگاپور نیز مشاهده کلاس برای انجام ارزیابی و تعیین نقاط قوت و ضعف‌های اعضای هیئت علمی یکی از شیوه‌های آموزش است (۲۱). در دانشگاه کوئینزلند اعضای هیئت علمی از همکاران خود دعوت می‌کنند تا در کلاس شان حضور پیدا کنند و تدریسشان را مشاهده کنند. سپس در قالب جلساتی درباره راه‌های ارتقای کیفیت تدریس و گفتگو می‌کنند (۲۲).

<sup>۱</sup>. Teaching diagnosis

برگزاری جشنواره تدریس با هدف ترغیب تعالی در تدریس، یکی از برنامه‌های مرکز یادگیری و تدریس دانشگاه تورنتو است. این جشنواره مکانی برای استفاده از فعالیت‌ها و نوآوری‌های تجربی کلاس درس است.

#### ۴- بحث و نتیجه‌گیری

به دلیل واگذاری نقش‌های متعدد به اعضای هیئت علمی در سال‌های اخیر، تغییرات سریع در علم و تکنولوژی و آموزش ناکافی اعضای هیئت علمی جدید در زمینه تدریس و یادگیری، ضرورت ایجاد مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، بیش از پیش احساس می‌شود. در همین راستا موسی‌پور معتقد است رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی باید به صورت نظام‌دار بیش از گذشته دنبال و مستند سازی شود. از این رو لازم است مراکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایجاد و توسعه داده شود (۳۶).

نتایج تحلیل‌ها و اطلاعات بدست آمده مربوط به مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در کشورهای منتخب نشان داد این مراکز در دانشگاه‌های مختلف با اهداف متفاوتی ایجاد شده است، ولی مهم‌ترین آنها ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری (۸۰ درصد مراکز)، ارتقاء پژوهش‌های دانشگاهی در حیطه یادگیری و تدریس (۷۴ درصد) و استفاده از تکنولوژی‌های جدید (۵۳ درصد) بوده است. همخوان با این نتایج، پژوهش مک‌کی<sup>۱</sup> و همکاران، نشان داد که بهبود تدریس و یادگیری هدف اساسی برنامه‌های رشد حرفه‌ای و استفاده از تکنولوژی آموزشی مهم‌ترین مساله بوده است (۳۷).

در بررسی مراکز، این نکته قابل توجه است که اگرچه بسیاری از مراکز رشد حرفه‌ای برای ارتقاء سطح تدریس اعضای هیئت علمی بوجود آمده‌اند اما برخی دانشگاه‌ها مانند هاروارد نه تنها تلاش می‌کنند سطح تدریس اعضای هیئت علمی را ارتقاء دهد، بلکه برنامه‌هایی برای رشد اعضای هیئت اعضای هیئت علمی را در همه فعالیت‌های حرفه‌ای ارائه می‌دهد و یا دانشگاه استکهلم سوئد و کمبریج انگلستان دوره‌هایی برای آموزش مدیران از پایین‌ترین رده تا بالاترین رده تدارک می‌بیند. بنابراین می‌توان گفت اهداف و رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با توجه به شرایط و مقتضیات دانشگاه‌ها متفاوت است و نیازها تعیین‌کننده اهداف، کارکردها و فعالیت‌های مراکز رشد حرفه‌ای است. بنابر دیدگاه لوین سابرمن (۸) مراکز یادگیری و تدریس برنامه‌های رشد حرفه‌ای را همراستا با رسالت‌های موسسه و نیازهای آموزشی اعضای هیئت علمی خود ارائه می‌دهند. از طرفی دیگر گروسیکا<sup>۲</sup>، (۳۸) معتقد است برنامه‌های رشد حرفه‌ای باید متناسب با بافت آموزشی و ملی هر

<sup>۱</sup>. McKee

<sup>۲</sup>. Groccia

کشور باشد و شکل و تمرکز برنامه‌های رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی باید نیازها و اولویت‌های آموزش فردی و ملی را منعکس کند. وی اعتقاد دارد کشورهای در حال توسعه باید به موازات رشد مهارت‌های تدریس، مهارت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی را نیز رشد دهند. بنابراین اهداف و رسالت‌های مراکز رشد حرفه‌ای باید چیزی بیش از ارتقاء مهارت‌های تدریس باشد.

در قسمت شیوه‌های آموزش پرکاربردترین روش‌ها کارگاه با ۸۰ درصد و سپس سمینار، کنفرانس، سخنرانی و سمپوزیوم در ۶۰ درصد بوده است. در همین راستا پژوهش کلباسی و نصر (۱۶) نشان داد که اساسی‌ترین فعالیت‌های مربوط به رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی از طریق سمینار و کارگاه‌های آموزشی است. بررسی شیوه‌های آموزشی مراکز رشد حرفه‌ای نشان می‌دهد با وجود گسترش فناوری‌ها، بازهم بسیاری از برنامه‌های ارائه شده به صورت رسمی و حضوری و در قالب کارگاه و سمینار انجام می‌شود. شاید بتوان گفت دلیل این مساله توجه به ارتقاء مهارت‌ها در یادگیری و تدریس است که این مهارت‌ها با شیوه حضوری و مهارت آموزی ارتقاء می‌یابد.

با توجه به آنچه گفته شد پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

- به دلیل ضرورت بهره‌گیری از تجارب موفق مراکز رشد حرفه‌ای دانشگاه‌های برتر دنیا لازم است مطالعات بیشتری در این زمینه انجام شود و اهداف و شیوه‌های آموزش در مراکز رشد حرفه‌ای کشور با فرهنگ و بافت ملی متناسب سازی شود.
- برای تناسب بیشتر برنامه‌ها با نیازها و انتظارات اعضای هیئت علمی، نیازسنجی آموزشی در مقاطع مختلف انجام گیرد. نیازسنجی برداشت‌ها، نیازها و چالش‌ها اعضای هیئت علمی از فعالیت‌های رشد حرفه‌ای را نشان می‌دهد. این اطلاعات می‌تواند برای تعیین اهداف برنامه‌های رشد حرفه‌ای مطابق با اهداف موسسه و نیازهای اعضای هیئت علمی استفاده شود.
- شیوه‌های آموزش در مراکز رشد حرفه‌ای باید متنوع باشد و نیازهای یادگیری اعضای هیئت علمی را مرتفع سازد. به جای یک کارگاه یکروزه، از روش‌های دیگری مانند جامعه یادگیری حرفه‌ای، منتورینگ، بحث و گفتگوهای علمی و سایر شیوه‌ها نیز استفاده شود.
- پیشنهاد می‌شود برنامه‌های رشد حرفه‌ای از لحاظ زمان ارائه، محتوا و روش‌های ارائه (حضوری یا برخط) متنوع و انعطاف پذیر باشد. فعالیت‌ها در سطوح مختلف طراحی شود و در هر سطح پیش نیازها و مهارت‌های مورد نیاز به طور واضح مشخص شود.

## ۵- منابع

1. Johannes C, Fendler J, Seidel T. Teachers' perceptions of the learning environment and their knowledge base in a training program for novice university teachers, *International Journal for Academic Development*, 2013; 18(2): 152-165.
2. Baldwin R, DeZure D, Shaw A, Moretto, K. Mapping the terrain of mid-career faculty at a research university: Implications for faculty and academic leaders. *Change*, 2008; 40 (5): 46-55.
3. Aggarwal N. Faculty development in a flexible learning context, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2013; 93: 1329 – 1332.
4. Nworie J, Charles C, Charles, K J. Engaging higher education faculty in innovative professional, in: Villae-Angulo, L. M. & Alegre- Dela; *University teaching and faculty development research*, New Yourk: Nova Publisher; 2013.
5. Sorcinelli M, Austin, AE. Educational developers: The multiple structures and influences that support our work. *New Directions for Teaching and Learning*, 2010; 122: 25-36.
6. Fink LD. Improving the evaluation of college teaching. In K. H. Gillespie, L. R. Hilsen, & E. C. Wadsworth (Eds.), *A guide to faculty development: Practical advice, examples, and resources*, (pp.46-58), 2002.
7. Daneshmandi S, Fathi Vajargah K, Ghlichlee B. The application of mentoring method for university faculty members: A Review Study, *Journal of Curriculum Studies*. 2017; 14:77-102.
8. Levine-Sauberman, MH. A Case study of faculty development in a community college's teaching and learning center, dissertation. Boston: Northeastern University; 2014.150p.
9. Torry, EJ. Faculty development centers in higher education: incorporating diversity and technology. dissertation. Florida: Atlantic University;2002.305p.
10. Flick L, Sadri P, Morrell PD, Wainwright C, Schepige, A. A cross disciplinestudy of reformed teaching by University science and mathematics faculty. *School Science and Mathematics Journal*. 2009;109(4): 197-211.
11. Glauser-Patton HM. A case study of university professor's perception of their experience with faculty development, dissertation. Lincoln: University of Nebraska; 2010.118p.
12. Sorcinelli MD, Austin AE, Eddy PL, Beach AL. *Creating the future of faculty development: Learning from the past, understanding the present*. Bolton, MA: Anker Publishing, 2006.
13. McGowan WR, Graham CR. Factors contributing to improved teaching performance *Innovative Higher Education*, 2009; 34(3):161-171.
14. Lee V. Program types and prototypes. In K. J. Gillespie & D. L. Robertson (Eds.), *A guide to faculty developmen* (pp. 21-28). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2010
15. Daneshmandi S, Fathi Vajargah K, Chorasani A, Ghlichlee B. Exploring the Interaction between Mentor & Mentee in Mentoring of New Hired Faculty Members of Universities: Qualitative Approach, *Quarterly Journal of Training and Development*. 2017; 14:29-55.
16. Kalbasi A, Nasr AR. Investigating the necessity of creating new educational centers at our universities, *Higher Education Letter*, 2011: 13(4):9-28.

17. Zaresefat S, Dehghani M, Hakimzadeh R, Karami M, Salehi K. Null curricula for the professional development of faculty members of Iranian Universities: Ferdowsi University, Iran, *Journal of Curriculum Studies*, 2018;17:183-216
18. Center for the Promotion of Excellence in Higher Education, - The University Kyoto, cited 2018/01/20. Available from URL: [www.highedu.kyoto-u.ac.jp/eng/](http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/eng/)
19. Innovation (CED), The Hong Kong University of Science and Technology, cited 2018/01/20. Available from URL: [www.highedu.kyoto-u.ac.jp/eng](http://www.highedu.kyoto-u.ac.jp/eng)
20. Center for Instructional Resource. Chang Gung University. cited 2018/01/20. Available from: <http://cfir.cgu.edu.tw/bin/home.php>
21. Center for Development of Teaching & Learning, National University of Singapore. cited 2018/01/25. Available from URL: <http://www.cdtl.nus.edu.sg>
22. Institute for Teaching and Learning Innovation (ITaLI), University of Queensland. cited 2018/02/07. Available from URL, <http://www.uq.edu.au/teaching-learning>
23. Cambridge Centre for Teaching and Learning. cited 2018/01/26. Available from URL: <https://www.cctl.cam.ac.uk>
24. Oxford Learning Institute, University of Oxford. cited 2018/01/29. Available from URL: <http://www.learning.ox.ac.uk/pdr>
25. Centre for Teaching and Learning, Aarhus University. cited 2018/02/07. Available from URL: <http://cul.au.dk/en>.
26. Centre for the Advancement of Teaching, Stockholm University. cited 2018/02/07. Available from URL: <https://www.su.se/ceul/english>
27. Office of the vice-provost for teaching and learning, Stanford University. cited 2018/01/26. Available from URL: <https://vptl.stanford.edu/getting-started-vptl>
28. Office of Faculty Development & Diversity, Harvard University. cited 2018/01/26. Available from URL: <https://faculty.harvard.edu>
29. Centre for Teaching and Learning, University of Alberta. cited 2018/02/02. Available from URL: <https://www.ualberta.ca/centre-for-teaching-and-learning>
30. The Centre for Teaching and Learning-University of Toronto. cited 2018/02/03. Available from URL: <http://www.uts.utoronto.ca/ctl/welcome-centre-teaching-and-learning>.
31. Centre for Innovation in Learning and Teaching, University of Cape Town. cited 2018/01/16. available from URL: <http://www.uct.ac.za/main/teaching-and-learning>,
32. Teaching & Learning Office in University of KwaZulu-Natal. cited 2018/01/16. Available from URL: <http://utlo.ukzn.ac.za>.
33. Grave WD, Zanting A, Mansvelder-Longayroux, DD, Molenaar WM. Workshops and seminars: Enhancing effectiveness, In: Yvonne Steinert(ed), *Faculty development in the health professions: A Focus on Research and Practice*, London: Springer, 2014.
34. Daneshmandi S, Fathi Vajargah K, khorasani A. Ghlichlee B. Studying the consequences of applying mentoring in order to empowering new faculty members: Content Analysis, *New Approach in Educational Management*, 2018;9(2):105-128.
35. Ellis DE, Ortquist- Ahrens A. Practical suggestions for programs and activities, In: In K. J. Gillespie & D. L. Robertson (Eds.), *A guide to faculty development* (pp. 117-132). San Francisco, CA: Jossey-Bass. 2010.
36. Mosapoor, N. preface, in: *An introduction to teaching at university towards professorship*, Mehrmohammady Et al. Tehran: tarbiat madares university, 2012.

37. Groccia J. Why faculty development? Why now, In A. Saroyan and Mariane Frenay(ed),] Building teaching capacities in higher education, A Comprehensive International Mode] 1, (pp. 1-20). Stylus Publishing;2010
38. McKee, WC, Tew, MW. Setting the stage for teaching and learning in American higher education: Making the case for faculty development. NDTL. 2013; 133: 3-14.