

بررسی نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان دانشکده صدا و سیما
*Assessment of educational needs related to professional development of the instructors at
I.R.I.B college*

دریافت مقاله: ۱۳۸۶/۶/۱۹؛ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۸۶/۱۱/۱۰؛ پذیرش مقاله: ۱۳۸۷/۱۰/۱۸

Mohammad Ali Mirzabeiki (PH.D)*
Hasan Farahmandkhan (M.A)**

محمدعلی میرزاییگی*
حسن فرهمندخواه**

Abstract: This study has applied descriptive survey research method to explore and prioritize training needs of the instructors of the IRIB College in the academic year 2006-2007. They were teaching in four departments of communications, media arts, media engineering as well as general courses and Islamic knowledge. Applying the Delphi and job analysis techniques, a number of needs related to professional development were identified. Then, the needs were revised and prioritized, based on which 47 needs in three areas of curriculum planning, teaching, educational evaluation were recognized. Multiple-choice questionnaires designed by the researchers were used to measure the needs based on Likert scale. Instructors answered to two questions on their needs; the first dealing with the necessity of learning that specific need in teaching and the second a self-assessment of their current situation in terms of their qualifications. Inspired by Klein's need assessment model, this study has examined the needs. The statistical population of this study includes all instructors of IRIB College in the academic year 2006-2007, which amounts to 75. As the instructors were available and cooperative, 70 questionnaires were filled in. After collecting the data, appropriate parametric and non-parametric statistical methods were used to analyze it. According to the need assessment carried out, the following needs are found to be the most frequently stated ones by the instructors of IRIB college: Getting to know the various domains in the educational goals classification (cognitive, affective and psycho-motor), the application of field trip and demonstration methods in teaching-learning, workshop techniques, distance learning, mastering the internet, getting to know the psychological features of students, class management, assessment of the academic achievement and evaluation techniques.

چکیده: پژوهش حاضر با روش توصیفی-پیمایشی به کشف و اولویت بندی نیازهای آموزشی مدرسان دانشکده صدا و سیما، در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵ پرداخته است که در چهار گروه آموزشی ارتباطات، هنرهای رسانه ای، مهندسی رسانه و دروس عمومی و معارف اسلامی مشغول به تدریس هستند. با استفاده از تکنیک دلفی و تکنیک تجزیه و تحلیل شغل به مجموعه ای از نیازهای مرتبط با رشد حرفه ای دست یافته شد و پس از پالایش و اولویت بندی آنها، تعداد ۴۷ نیاز در سه حیطه برنامه ریزی درسی، تدریس و ارزشیابی آموزشی مشخص گردید. ابزار اندازه گیری، پرسشنامه محقق ساخته می باشد که سوالات بسته پاسخ بوده و از طیف لیکرت پیروی می کند. مدرسان در پرسشنامه به دو سوال درباره هر یک از نیازها پاسخ دادند اول ضرورت یادگیری آن نیاز در حرفه مدرسی و دوم ارزیابی از وضعیت خود. در این تحقیق با الهام از الگوی نیازسنجی کلین به بررسی نیازها پرداخته شده است. جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه مدرسان دانشکده صدا و سیما در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ می باشد که تعداد آنها ۷۵ نفر بوده است. با توجه به در دسترس بودن استادان و همکاری آنها تعداد ۷۰ پرسشنامه جمع آوری گردید. در این تحقیق برای تعیین پایایی ابزار اندازه گیری از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد گیری و میانگین به کاررفته است از تحلیل عامل برای دسته بندی نیازها در عوامل کوچکتر و نیز تایید اعتبار ابزار تحقیق استفاده شده و برای مقایسه اولویت های نیازهای آموزشی گروههای آموزشی از تحلیل پارامتریک آزمون t وابسته و از تحلیل ناپارامتریک ویلکاکسون استفاده شده است. کلیه فعالیت های آماری این تحقیق در نرم افزار (SPSS) انجام شده است. از نتایج نیازسنجی می توان گفت که، با توجه به نیازهای مشترک بین گروه های آموزشی مورد اشاره، مدرسان دانشکده صدا و سیما در این مقولات نیاز به آموزش دارند: آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف (شناختی، عاطفی و روانی-حرکتی)، کاربرد روش گردش علمی در تدریس، کاربرد روش نمایشی در تدریس، آشنایی با فنون کارگاه آموزشی، آموزش از راه دور، آشنایی با اینترنت، آشنایی با ویژگی های روان شناختی دانشجویان، مدیریت کلاس، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و فنون ارزشیابی.

Keywords: educational needs assessment, higher education, professional development of instructors.

کلید واژه ها: نیازسنجی آموزشی، آموزش عالی، رشد حرفه ای مدرسان.

مقدمه :

آموزش عالی در همه کشورهای جهان واز جمله در ایران یکی ازدوره های مهم تحصیلی ونیز بالاترین سطح آموزش محسوب می شود. افزایش تقاضای ورود به دانشگاه، رشد سریع علوم مختلف وتحولات گسترده جهان امروز، افزایش تقاضای صاحبان مشاغل برای به کارگیری کارشناسان ماهر و شایسته ودرنهایت غالب شدن رویکرد دانایی محوری ازجمله عواملی هستند که آموزش عالی را نهادی پراهمیت جلوه داده اند. در باب اهمیت آموزش عالی و ضرورت توجه به آن سخنان فراوانی بیان شده و صفحات بسیاری نگاشته شده است. مقولاتی که در این زمینه به آن اشاره خواهد شد بیانگر نقش و اهمیت آموزش عالی در آینده جوامع می باشد و این امر نمایشگر این است که امروزه جوامع، حساب ویژه ای بر روی آموزش عالی باز کرده اند و آن را صاحب نقشی مهم و موثر در حل مشکلات امروز خود می دانند.رشد دانش، جهانی شدن، تحولات دنیای کار و تربیت نیروی انسانی و گذر از عصر بحران ها مقولاتی هستند که آموزش عالی در حل آنها مهم قلمداد می شود.

آلتباخ درمروری بر مسایل آموزش عالی در جهان سوم چنین نتیجه می گیرد که :آموزش عالی در جهان سوم، نهاد بسیار مهمی است، نه تنها از این نظر که تربیت نخبگان را بر عهده دارد و مبنایی را برای جامعه ای برخوردار از فناوری مهیا می کند، بلکه از این نظر که مهمترین نهاد فکری است که تاثیر بسیار گسترده ای بر فرهنگ و امور سیاسی و اعتقادی دارد (قورچیان،آراسته وجعفری،۱۳۸۳).

مراکز آموزش عالی برسالتی که دارند بایستی جوامع را متقاعد کنند که بدرستی اداره می شوند و با غنی سازی نیروی انسانی خود به رشد و توسعه کیفیت درآموزش عالی دست بیابند که در این میان اصلی ترین و یا مهم ترین منبع نیروی انسانی در هردانشگاهی، مدرسان می باشند که مسولیت هدایت فرایند یاددهی- یادگیری را برعهده دارند و درصورتی که آنها از شایستگی لازم برخوردار نباشند حتی اگر آن دانشگاه از سازماندهی خوبی هم برخوردار باشد باز هیچ ارزشی نخواهد داشت.

در این زمینه ژاپنی ها می گویند: شایستگی هر نظام آموزشی به اندازه شایستگی معلمان آن نظام است (رووف،۱۳۷۹). بنابراین رهبران ومدیران دانشگاهی می بایست توجهی ویژه به انتخاب،آموزش و بهسازی مدرسان معطوف دارند.دراین رابطه تئودور شولتز^۱ که به پدر تئوری سرمایه انسانی معروف است بیان می کند که توانایی های اکتسابی انسانها مهمترین منبع رشد، بهره وری وتوسعه اقتصادی هستند وآموزش وپرورش به عنوان یک نوع سرمایه گذاری درانسان دارای ارزش فراوانی برای فرد وجامعه می باشد (عارفی،۱۳۸۴).

در گذشته استادان دانشگاه فقط به عنوان متخصصان حرفه ای در رشته ی خود در نظر گرفته می شدند سیاستها و برنامه های سازمانی، در ارتباط با حمایت استادان فقط منحصر به تحقیق و فعالیت های علمی بود. فرصت مطالعاتی به عنوان قدیمی ترین وسیله حمایت و توسعه اعضای هیات علمی می باشد که دانشگاه هاروارد آمریکا برای اولین بار به صورت سیستماتیک نظام منسجم این فرصت را فراهم کرد(حسینی، ۱۳۷۷).

اصل مسلم این است که دانش موضوعی برای تدریس مهم می باشد ولی تدریس موثر و آموزش اثربخش اصل مسلم دیگریست که در حیطه مهارتهای حرفه ای معلم می باشد.

در تربیت معلم امروز یادگیری مهارت های حرفه ای نه تنها با میزان دانش و اطلاعات معلم ارزش و اعتبار یکسان دارد، بلکه به اعتقاد و باور بسیاری از متخصصان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت از جایگاه برتر و والاتری نیز برخوردار است و در مقوله هنر و هنرمندی مطرح شده است (رووف،۱۳۷۹).

حیطه مهمی ازصلاحیت های مدرسان در زمینه رشدحرفه ای^۲ می باشد، مطلبی که امروزه در نظام های آموزش عالی و دانشگاههای توسعه یافته به کار می رود. توسعه اعضای هیات علمی^۳ به عنوان مفهومی نزدیک به رشد حرفه ای مدرسان این گونه تعریف می شود: " یک فرایند نهادی، که سعی دارد تا نگرش ها، مهارت ها و رفتار اعضای هیات علمی را در راستای قابلیت ها و کارایی بیشتر جهت تامین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای موسسه متبوع اصلاح نماید "(حسینی،۱۳۷۷،ص ۵۰).

در دایره المعارف آموزش (تانجا^۴،۱۹۸۹،ص ۲۷۰) از رشد حرفه ای در آموزش این گونه تعریف شده است: "افزایش در دانش موضوعی، مهارت تدریس، کفایت و بینش در مسائل تربیتی با یک افزایش مداوم موفقیت به عنوان یک معلم".

مرکز بهسازی و پیشرفت مدرسه جامع در شهر واشینگتن^۵ درمقاله ای عنوان می کند(۲۰۰۶) که نزدیک به دو دهه است که مطالعات در زمینه رشد حرفه ای آغاز شده و تحقیق بر روی رشد حرفه ای موثر با مطالعات زیادی همراه بوده است، یا می توان به فعالیت هایی اشاره کرد که مک کاسلین و سندفورد^۶ (۲۰۰۴) برای رشدحرفه ای مدرسان فنی حرفه ای پاره وقت در پژوهش خود

بررسی نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان دانشکده صدا و سیما

ارایه می کنند که شامل: طراحی دوره، مهارت های آموزشی، مدیریت کلاس و دانش آموزان، کاربرد رسانه، ارزشیابی و مهارت های تعاملی می شود.

هاولی و والی^۷ (۲۰۰۶) معتقد هستند هنگامی معلم به رشد حرفه ای در سطح عالی دست پیدا می کند که از عوامل زیر پیروی کند:

۱- از طریق تحقیق بر روی تدریس و یادگیری بینش و آگاهی پیدا کنند، بر محتوای موضوع و روشهای تدریس تسلط پیدا کنند.

۲- بر اساس نیاز های آنها طراحی شود و با به کار گرفتن روش حل مساله در مورد مسایل پیچیده و نیز چالش ها، به صورت مشترک با همکاران خود به بحث بنشینند.

۳- در مدارس زمان و منابع کافی مهیا شود و معلمان بتوانند با همکاران خود در مدرسه کار کنند.

۴- تداوم و پیشرفت در به کار گرفتن اصول یادگیری بزرگسالان و فراهم نمودن زمینه برای یادگیری در آینده.

۵- ارزشیابی نهایی بر پایه اثر بخشی معلمان و یادگیری دانش آموزان.

همانطور که ملاحظه می شود درباره معنی، حیطة، ماهیت و ابعاد رشد حرفه ای، نظرات متفاوتی را می توان یافت. برخی از تعاریف محدود و برخی بسیار وسیع هستند.

در همین زمینه میلر^۸ سه حیطة مهارتی برای مدرس قائل شده است:

(الف) صلاحیت و توانایی فنی (علم و مهارت در درس مورد آموزش)

(ب) صلاحیت و توانایی حرفه ای (آگاهی از برنامه ریزی درسی، ارائه و ارزیابی آموزشی)

(ج) صلاحیت شخصی (ویژگی های شخصی و رفتاری موثر در فرآیند تعلیم و تعلم) (به نقل از امیری، ۱۳۸۲).

اینک با توجه به مطالب مطرح شده می توان در خصوص رشد حرفه ای عنوان کرد که افزایش توان مدرس در برنامه ریزی درسی، تدریس و ارزشیابی آموزشی می باشد که هر کدام از این سه مقوله، مباحث و زیر مجموعه هایی را شامل می شود که مدرس را در کنار توان علمی و شخصیتی یاری می رساند. براساس یافته های پژوهش حاضر، برنامه ریزی درسی شامل این موارد است: آشنایی با نیاز سنجی آموزشی، آشنایی با اهداف سازمان صدا و سیما، آشنایی با شرح وظایف مدرسین دانشکده، نوشتن اهداف کلی، جزئی و رفتاری، آشنایی با حیطة های طبقه بندی اهداف، توانایی انتخاب محتوا، توانایی سازماندهی محتوا، تنظیم طرح درس دوره، تنظیم طرح درس روزانه، تهیه و تدوین جزوه درسی، تنظیم طرح پیشنهادی تحقیق، نوشتن مقالات پژوهشی، ترجمه متون و کتب علمی و تالیف کتاب.

تدریس شامل این موارد است: مهارتهای ارتباطی، آشنایی با فن بیان و مهارتهای کلامی، روشهای ایجاد انگیزه در دانشجویان برای مطالعه، تحقیق و یادگیری، کاربرد روش گردش علمی در تدریس، کاربرد روش بحث گروهی در تدریس، کاربرد روش سخنرانی در تدریس، کاربرد روش پرسش و پاسخ در تدریس، کاربرد روش آزمایشگاهی در تدریس، کاربرد روش نمایشی در تدریس، آشنایی با فنون کارگاه آموزشی، کاربرد روش حل مدرسه در تدریس، راهنمایی پروژه های دانشجویی، کاربرد رایانه در تدریس، آموزش از راه دور، تولید مواد جدید برای تدریس، انجام فعالیت های گروهی و کارهای جمعی، کاربرد رسانه های آموزشی، آشنایی با اینترنت، مباحث مربوط به تکالیف یادگیری، آشنایی با تفاوت های فردی، کشف استعدادها و شکوفا کردن خلاقیت ها، آشنایی با ویژگی های روانشناختی دانشجویان، کاربرد شیوه های مناسب تشویق و تنبیه، مدیریت کلاس و نظریه های یادگیری. و منظور از ارزشیابی آموزشی نیز عبارت است از: ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، فنون ارزشیابی، آشنایی با انواع آزمونها، آشنایی با سوالات انشایی، آشنایی با سوالات عینی، خود ارزشیابی، ارزشیابی از برنامه دوره آموزشی و ارزشیابی از تالیفات و پژوهشها.

با مشخص شدن مقولات رشد حرفه ای مدرس، لازم است نکات اساسی در آموزش مدرسان، مورد توجه قرار گیرد. در ایجاد آموزش اثربخش توجه به دو نکته لازم است: اول، آموزش مناسب آموزشی است هدفمند، که کلیه اجزا و عناصرش در جهت هدف های مشخص قرار داشته باشد. دوم، چنین آموزشی، هدف های خود را براساس نیازهای مورد نظر قرار می دهد که از قبل شناسایی شده است (میرزاییگی، ۱۳۸۰). فتحی (۱۳۸۲، ص ۸) معتقد است مفاهیم ارائه شده از نیاز را می توان در یکی از طبقات زیر قرار داد:

۱- نیاز به معنای خواسته ها و نظرات افراد

۲- نیاز به معنای نقص یا مشکل یا مسئله

۳- نیاز به معنای فقدان یا ضرورت چیزی

۴- نیاز به معنای فاصله یا شکاف

وی معتقد است که متداولترین تعریف نیاز مفهوم چهارم است.

در صورت آرایه آموزش برای مدرسان ضرورت دارد که گام های برنامه ریزی را رعایت کرده و برای تدوین اهداف ، نیازسنجی صورت بگیرد. در این صورت از ضایع کردن وقت، بودجه و امکانات جلوگیری کرده و آموزشی مطابق با نیازها آرایه می گردد. نیازسنجی منجر به نوشتن اهداف کلی و رفتاری می شود، اهداف به عنوان عناصر کلیدی در فضای آموزشی روش ، محتوا و ملاک اندازه گیری موفقیت را تعیین و مشخص می کنند(گلدستین^{۱۰}، ۱۹۹۶).

تعیین نیازهای آموزشی^{۱۱} اولین گام برنامه ریزی آموزشی کارکنان است که نخستین عامل ایجاد تضمین اثربخشی کارکرد آموزش و بهسازی است(فتحی، ۱۳۸۲) که اگر به درستی انجام شود مبنای عینی تری برای برنامه ریزی به عنوان نقشه ی اثربخشی فراهم خواهد شد و احتمال تطابق آن با نیازهای سازمان، حوزه های شغلی و درنهایت اثربخشی آن افزایش خواهد یافت. تابا^{۱۲} (۱۹۶۲) نیازهای آموزشی را نیازهایی می داند که منعکس کننده تقاضاهای آموزشی و یا هدف های آموزشی باشد. به عبارتی این دسته از نیازها، ضرورت و اهمیت آموزش های معینی را گوشزد می کنند.

سوارز^{۱۳} در تعریف نیازسنجی می گوید: نیازسنجی در زمینه تعلیم و تربیت فرآیند جمع آوری و تحلیل اطلاعات است که منجر به شناسایی نیازهای افراد، گروهها، موسسات، جامعه محلی و جامعه به طور کلی می شود.

نیازسنجی با شناسایی نیازهای مهم ، مبنایی برای تعیین اهداف و تبعاً بستر مناسبی برای سازماندهی سایر عناصر مهم حول محور نیازهای اولویت یافته فراهم می سازد(عباس زادگان و ترک زاده، ۱۳۷۹). نیازسنجی جزء جدایی ناپذیر برنامه ریزی است که منجر به شناسایی و تعیین اهداف می شود. از آنجا که نیازها به دلیل تغییرات مداوم در ساختارهای اجتماعی، اقتصادی ، فرهنگی و سیاسی در هر جامعه و تحولات تکنولوژیکی در عرصه جهانی متحول می شوند، ضروری است که سازمانها با انجام فرایند نیازسنجی به همسویی و هماهنگی سازمانها با محیط بیرونی دست پیدا کنند.

ضرورت و اهمیت آموزش مدرسان در راستای آموزش و بهسازی نیروی انسانی امری است بدیهی ، چرا که مدرسان نقشی کلیدی در رشد و پیشرفت موسسه خود دارند. به عنوان مثال می توان به مطالعه سنترا^{۱۴} که در سال ۱۹۷۸ در کشور آمریکا صورت گرفت اشاره کرد. در این تحقیق سنترا انواع برنامه های مربوط به راهبردها و روشهای توسعه اعضای هیأت علمی را در چهار دسته تقسیم بندی نمود:

۱- راهبردهایی که مستلزم مشارکت و فعالیت همه جانبه اعضای هیأت علمی می باشند.

۲- راهبردهایی که بر روش های تدریس تاکید می کنند.

۳- راهبردهایی که مربوط با روشهای سنتی و رایج هستند.

۴- راهبردهای مبتنی بر ارزشیابی و تحلیل (به نقل از حسینی، ۱۳۷۷، ص ۵۲).

و یا در بریتانیا آموزش ضمن خدمت معلمان با این اهداف صورت می گیرد:

۱- شایستگی، اعتماد و معلومات خود را توسعه دهند.

۲- طرز کار و نگرش خود را در ارتباط و مقایسه با همکاران حرفه ای خود در سایر بخش های خدمات آموزشی مورد ارزشیابی قرار دهند.

۳- معیارهایی به دست آورند که بر اساس آنها بتوانند نقش تدریس خود را در یک جامعه معقول که مدارس باید شاگردان را برای تحولات آماده کنند تشخیص دهند.

۴- در امور شغلی خود پیشرفت کنند. (ذبیحی، ۱۳۸۱، ص ۶۲).

این آموزشها در سطح دانشگاهی نیز برگزار می گردد. به عنوان مثال کارگاه آموزشی سال ۱۹۸۴ توسط یونسکو برای توسعه و تقویت آموزش هیأت علمی برگزار گردید پنج عامل اصلی را محور خود قرار داد:

۱- دانش و فهم علمی

۲- مهارت در طراحی، روشها و کاربردهای تحقیق

۳- تدریس

۴- مدیریت

۵- خدمت به اجتماع

در فیلیپین حداقل یک دانشگاه کلاسهای تابستانی فشرده ای را برای توسعه کارایی هیأت علمی برپا می نماید و به شرکت کنندگان دانشنامه کارشناسی ارشد در تعلیم و تربیت اعطا می کند.

در تایلند نیز توسعه کارایی هیأت علمی حق ویژه موسسات آموزش عالی است اما روابط بین دانشگاهی به گونه ای مهیاست که از اعضای مراکز توسعه کارایی هیأت علمی دانشگاههای به خصوصی دعوت می شود تا جلساتی را در دانشگاههای دیگر برگزار نمایند (حسینی نسب، ۱۳۷۳، ص ۷).

وجود مراکزی برای توسعه هیأت علمی تحت عنوان دفتر توسعه هیأت علمی^{۱۵} مؤید این مطلب است که امروزه دانشگاهها و مراکز آموزش عالی به صورت غیر متمرکز به بهسازی اعضاء هیأت علمی می پردازند. این مراکز در گام نخست با هدف اعتلای توان تدریس استادان شکل می گیرند و فعالیت هایی را از قبیل برگزاری کارگاهها و دوره هایی درباره فنون تدریس، ارزشیابی، تدوین رشته مواد تدریس، کاربرد کامپیوتر و تولید فنون و یا مواد جدید برای تدریس را اجرا می کنند.

در ایران نیز فعالیت هایی در این زمینه صورت گرفته است از جمله موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی در یک قرارداد پنج ساله با وزارت علوم، تحقیقات و فناوری از سال ۱۳۷۹ شروع به برگزاری کارگاههایی برای اساتید و اعضاء هیأت علمی نمود. این موسسه با اعتقاد به این که دانشگاهها و وزارت علوم باید برنامه های مختلفی برای ارتقای کیفیت نیروهای انسانی داشته باشد، جهت تحقق این امر و با توجه به نقش اساسی دانش و مهارتهای اعضاء هیأت علمی در بهبود مراکز آموزش عالی کشور به برگزاری کارگاههای تخصصی و روش تدریس پرداخت. برخی از اهداف این موسسه به قرار ذیل می باشد:

۱- طراحی برنامه های استاندارد برای کارگاههای روش تدریس و تحقیق

۲- برگزاری کارگاههای روش تدریس و تحقیق، سنجش و اندازه گیری و آشنایی با شبکه ها و بانک های اطلاعاتی

توسط متخصصان داخل و خارج

۳- ابداع روش های نوین برای افزایش مهارتهای آموزشی و پژوهشی به شکل نیمه حضوری

۴- طراحی و تدوین مجموعه مباحث مربوط به مهارتهای آموزشی و پژوهشی

۵- تشویق اعضاء هیأت علمی به گذراندن مباحث فوق

۶- کمک به برگزاری میزگردهای علمی - تخصصی در گروههای آموزشی و پژوهشی

دانشگاه آزاد اسلامی ایران نیز در زمینه آموزش منابع انسانی فعالیت های گسترده ای داشته است. دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی در راستای اهداف و وظایف خود تلاش نموده است تا با نهادینه کردن آموزش، توسعه منابع انسانی را در دانشگاه آزاد اسلامی ممکن سازد. از این رو با اجرای کارگاههای آموزشی عالی در سطح ملی و برنامه ریزی و نظارت کارگاههای آموزشی ویژه کارکنان و اعضاء هیأت علمی در سطح مناطق و واحد های دانشگاهی در این راه گامهای موثری برداشته است که حاصل آن ۲۴۰۰ دوره آموزشی در نیم سال اول ۱۳۸۶ می باشد.

این دفتر در شش ماهه دوم سال ۱۳۸۵، ۸۱۹ کارگاه آموزشی و در شش ماهه نخست سال ۱۳۸۶، ۸۰۵ کارگاه آموزشی برای اعضاء هیأت علمی خود برگزار نموده است که نام برخی از دوره ها به شرح ذیل می باشد: روش شناسی تحقیق، مهارتهای تعلیم و تربیت، کاربرد تکنولوژی آموزشی در کلاس درس، ارزشیابی و اندازه گیری و آزمون، الگوهای یاددهی و یادگیری، آمار SPSS مقدماتی، مقاله نویسی علمی به زبان انگلیسی (دفتر مطالعات و آموزش نیروی انسانی دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳۸۶).

توجه به رشد حرفه ای مدرس در دانشکده صدا و سیما ابعاد ویژه ای به خود می گیرد چراکه خود سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی از جایگاه و رسالت های ویژه ای در حوزه های آگاهی رسانی، آموزش و سرگرمی افراد جامعه برخوردار است و دانشجویان این دانشکده که غالباً "برای فعالیت در سازمان صدا و سیما تحت آموزش قرار می گیرند نیاز به مدرسانی مجرب و آگاه دارند تا به انجام رسالت خود بپردازند

پیشینه تحقیقاتی

کولت^{۱۶} (۲۰۰۳) به بررسی یک مدل نیاز سنجی جامع برای اجرا در آموزش مداوم در دانشگاه ایالتی سان مارکوس^{۱۷} تگزاس در آمریکا پرداخته است. وی در این تحقیق بیان می کند که آموزش مداوم کارورزان می بایست مطابق با نیازهای آموزشی آنها باشد این

امر در گذشته رعایت نمی شده است. وی آرزوی آموزش مداوم را در طراحی، توسعه و اجرای فعالیتهای آموزشی این می داند که به راحتی نیازهای فراگیران بزرگسال را رفع کند.

سنجش نیازها یک وسیله کشف اهداف است بنابراین هدف این تحقیق تکمیل یک مدل نیازسنجی برای اجرا در آموزش مداوم می باشد. وی در مدل خود سه مفهوم کلیدی را مطرح می کند:

۱- برنامه ریزی بر پایه هدف ۲- جمع آوری اطلاعات و تحلیل آنها ۳- به کار بستن نیازسنجی

شری و مورس^{۱۸} (۱۹۹۶) در بررسی نیازهای آموزشی مدرسان و کاربران سایت ها که وظیفه آموزش کاربران آموزش از راه دور را داشتند در یافتند که مدرسان در بکارگیری و دستیابی به تکنولوژی آموزشی از راه دور، انتخاب رسانه مناسب و توانمند سازی مشارکت کنندگان برای استفاده راحت تر از تکنولوژی های جدید ضعف داشته اند. تیرگ^{۱۹} (۱۹۹۹) در تحقیق خود با عنوان بررسی و تعیین نیازهای رشد حرفه ای معلمان در اصلاح برنامه درسی با استفاده از پرسشنامه و مصاحبه و با روش دلفی به جمع آوری نظرات معلمان پرداخته است. از یافته های این تحقیق می توان به این مطلب اشاره کرد که معلمان خواهان فرصتی هستند تا برنامه ریزی کنند، بحث و گفتگو کنند، به مشاهده کار یکدیگر بروند و نظرات خود را با همکارانشان به بحث بگذارند و اطلاعاتی که از مصاحبه ها بدست آمد نشان از تمایل شدید معلمان برای اختصاص زمان در جهت رشد حرفه ای داشت چرا که زمان و پول صرف شده به درستی استفاده شده است. کرباسیون (۱۳۷۳) در تحقیق خود با عنوان بررسی و شناسایی نیازهای آموزشی و موانع تدریس از نظر مربیان دوره های آموزشی روستاییان استان اصفهان در یافت که آنها در زمینه نیازهای آموزشی عمومی به ترتیب آموزش بزرگسالان، آموزش جوانان، آشنایی با روشها و فنون تدریس، کاربرد روان شناسی در تدریس و تکنولوژی آموزشی نیاز به آموزش دارند. آنها همچنین دو ویژگی اعتماد به نفس و توانایی ایجاد ارتباط مناسب با فراگیر را مهم دانسته اند. احمدی و بصیری (۱۳۷۹) در تحقیق خود به بررسی نیازهای آموزشی دبیران علوم اجتماعی دوره راهنمایی و متوسطه شهر اصفهان به منظور تدوین برنامه های ضمن خدمت پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که رتبه بندی دبیران در خصوص نیازهای آموزشی یکسان نبوده است و رتبه بندی نیازهای آموزشی دبیران به ترتیب اولویت عبارتند از: تکنولوژی و وسایل کمک آموزشی، روانشناسی تربیتی، خدمات مشاوره و راهنمایی، مهارتهای شغلی، ارزشیابی، مدیریت و برنامه ریزی و روابط انسانی. محمدزاده شریف (۱۳۷۷) در تحقیق خود به بررسی نیازهای آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد پرداخته است. نتایج این تحقیق حاکی از این است که اولویت نیازهای آموزشی دست یافتن به شبکه های اطلاع رسانی، اینترنت و ایمیل، روش تدریس با تاکید بر آموزش دانشگاهی و استفاده از شبکه اطلاع رسانی اینترنت به منظور تحقیق و پژوهشهای علمی تعیین شده است.

سوالات تحقیق:

بنابر آنچه گفته شد، اهمیت آموزش عالی، جایگاه استاد در دانشگاه، آموزش منابع انسانی و توجه به آموزش مدرسان، توجه به رشد حرفه ای اعضا هیأت علمی و ضرورت توجه به مقوله نیازسنجی آموزشی به عنوان اولین گام از برنامه ریزی آموزشی از نظر گذشت. بنابر این بر اساس اهداف تحقیق حاضر، پرسشهای مورد بررسی قرار گرفته است:

- ۱- نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان گروه آموزشی ارتباطات کدامند و کدام آنها اولویت دارند؟
- ۲- نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان گروه آموزشی هنرهای رسانه ای کدامند و کدام آنها اولویت دارند؟
- ۳- نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان گروه آموزشی مهندسی رسانه کدامند و کدام آنها اولویت دارند؟
- ۴- نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان گروه آموزشی دروس عمومی و معارف اسلامی کدام آنها اولویت دارند؟

روش شناسی تحقیق:

تحقیق توصیفی شامل مجموعه روش هایی است که هدف آنها توصیف کردن شرایط یا پدیده های مورد بررسی است. تحقیق توصیفی برای شناخت بیشتر شرایط موجود یا یاری دادن به فرایند تصمیم گیری انجام می شود. تحقیق پیمایشی که دسته ای از تحقیقات توصیفی است به بررسی توزیع ویژگی های یک جامعه آماری می پردازد (سرمد، بازرگان و حجازی، ۱۳۸۴، ص ۸۲).

با توجه به اینکه تحقیق حاضر با هدف شناخت هرچه بیشتر وضعیت موجود نیاز های آموزشی مدرسان دانشکده صداوسیما انجام گرفته واز نتایج آن برای یاری دادن به فرایند تصمیم گیری در امر آموزش مدرسان استفاده خواهد شد، جزء تحقیقات توصیفی به شمار می رود واز آنجائی که به بررسی توزیع ویژگی های یک جامعه آماری می پردازد، پیمایشی است .
الگوی که در این تحقیق برای نیاز سنجی به کارگرفته شده است بر گرفته از الگوی نیازسنجی کلاین می باشد.
الگوکلاین^{۲۰} شامل مراحل زیراست :

مرحله ۱ : شناسایی کلیه هدفهای امکان پذیر.

مرحله ۲ : مرتب کردن هدف ها برحسب اهمیت آنها.

مرحله ۳ : مشخص کردن شکاف وفاصله بین عملکرد مورد انتظار (اهداف)و عملکرد واقعی (درصحنه عمل)

مرحله ۴: مشخص کردن اولویت ها برای اجرا (عباس زادگان و ترکزاده،۱۳۷۹) .

در مرحله اول این الگو از طریق تکنیک دلفی و تجزیه تحلیل شغل مجموعه ای از نیاز ها شکل گرفت. روش کار بدین قرار بود که ابتدا یک پرسشنامه باز پاسخ به مدرسان داده شد واز آنها خواسته شد که حداقل پنج نیاز آموزشی خود را در سه حیطه برنامه ریزی درسی ، تدریس و ارزشیابی آموزشی بیان کنند. همزمان با این عمل با استفاده از منابع، کتب و اطلاعات موجود در زمینه رشد حرفه ای ، سیاست ها و استراتژی های دانشکده ، فرم ارزشیابی اساتید ، فرم انتخاب استاد نمونه ، ملاکهای دانشکده صدا و سیما برای جذب استاد و شرح وظایف مدرس در نظام حقوق و دستمزد سازمان صدا و سیما و دیگر منابع مرتبط به تجزیه و تحلیل شغل مدرسان پرداخته شد. با جمع آوری داده های این دو روش بانک نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان تشکیل شد. که پس از پالایش و بررسی نیاز های موجود در بانک ، ۴۷ نیاز تعیین گردید . در گام بعدی با تکنیک دلفی و با استفاده از یک پرسشنامه دو بعدی نظر مدرسان را در مورد ضرورت دانستن نیازهای تعیین شده و نیز میزان دانش آنها در مورد هر یک از نیاز ها مشخص شد و سپس با بررسی پاسخ های مدرسان در دو سوی پرسشنامه شکاف بین وضع مطلوب و عملکرد واقعی مشخص شده و اولویت ها برای اجرا مشخص گردید .

در تحقیق حاضر جامعه آماری شامل کلیه مدرسان دانشکده صدا و سیما در سال تحصیلی ۸۶-۸۵ می باشد که تعداد آنها ۷۵ نفر می باشد. پژوهش حاضر بر اساس سرشماری افراد جامعه انجام می پذیرد. با توجه به در دسترس بودن اساتید و همکاری آنها تعداد ۷۰ پرسشنامه جمع آوری گردید.

برای گرد آوری داده های پژوهش ، پژوهش گران پرسشنامه ۴۷ پرسشی را در سه حیطه برنامه ریزی درسی (۱۴ پرسش) ، تدریس (۲۵ پرسش) و ارزشیابی آموزشی (۸ پرسش) فراهم کرده اند. مدرسان از دو بعد به این پرسشنامه پاسخ داده اند اول ضرورت یادگیری نیازها در حرفه مدرسی و دوم ارزیابی از وضعیت خود. قصد این بوده تا از نتایج این پرسشنامه در جمع آوری نگرش ها ، قضاوت ها و عقاید مدرسان استفاده شود لذا از طیف لیکرت در پاسخ ها استفاده گردید و مدرسان برای پاسخدهی می بایست از پنج گزینه ، یکی را انتخاب می کردند.

اعتبار^{۲۱} صوری پرسشنامه با بررسی دیدگاههای ۸ کارشناس در زمینه ی موضوع پژوهش به دست آمد و پایایی^{۲۲} آن در قسمت ارزیابی از وضعیت خود با آلفای کرونباخ (۰/۸۸۹) و در قسمت ضرورت یادگیری با آلفای کرونباخ (۰/۹۷۱) که نشان از قابلیت اعتبار پرسشنامه است و میزان آلفای کرونباخ در صورت حذف هر یک از سوالات نشان می دهد که هیچ سوالی تاثیر منفی بر میزان آلفای کرونباخ نداشته است.

برای بررسی داده های گرد آوری شده آمار توصیفی نظیر تعیین فراوانی ، درصد و میانگین به کار رفته است . برای استفاده از تحلیل عامل برای دسته بندی نیازها در عوامل کوچکتر ابتدا KMO و تست بارتلت انجام شد ، با توجه به اینکه KMO در قسمت ارزیابی از خود ۰/۵۷۵ و در قسمت ضرورت یادگیری ۰/۳۱۷ محاسبه شده و سطح معناداری در دو سوی پرسشنامه صفر به دست آمده و کمتر از ۰/۰۱ نیز می باشد بنابراین فرض کافی بودن نمونه برای تحلیل عامل تایید می گردد. و برای مقایسه اولویت های نیازهای آموزشی گروههای آموزشی از تحلیل پارامتریک آزمون t وابسته و از تحلیل ناپارامتریک ویلکاکسون استفاده شده است. کلیه فعالیت های آماری این تحقیق در نرم افزار (SPSS) انجام شده است.

یافته های تحقیق :

نحوه توزیع مدرسان دانشکده صدا و سیما بر اساس گروه آموزشی که در این تحقیق شرکت کردند به قرار جدول ۱ زیر می باشد

جدول ۱ توزیع مدرسان دانشکده بر اساس گروههای آموزشی

گروههای آموزشی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
ارتباطات	۱۸	۲۵,۵	۲۵,۷	۲۵,۷
دروس عمومی	۱۳	۱۸,۶	۱۸,۶	۴۴,۳
مهندسی رسانه	۱۴	۲۰	۲۰	۶۴,۳
هنرهای رسانه ای	۲۵	۳۵,۷	۳۵,۷	۱۰۰
جمع	۷۰	۱۰۰	۱۰۰	

همان طور که در مطالب فوق عنوان شد ۴۷ نیاز در زمینه رشد حرفه ای تعیین گردید و در پرسشنامه جای گرفت ، این نیاز ها در سه زمینه برنامه ریزی درسی ، تدریس و ارزشیابی آموزشی می باشند که رشد حرفه ای را می سازند. سپس پاسخ های مدرسان بر اساس چهار گروه آموزشی دانشکده صدا و سیما مورد تحلیل قرار گرفت و نتایج زیر حاصل شد. در واقع پاسخ های مدرسان در قسمتهای ضرورت یادگیری آن نیاز در حرفه مدرسی و ارزیابی از وضعیت آگاهی خود ، در هر یک از گروههای آموزشی و در سه عامل تعیین شده (برنامه ریزی درسی ، تدریس و ارزشیابی آموزشی) مقایسه گردید تا بررسی شود که اختلاف معنا داری بین پاسخ اساتید در دو حالت یاد شده وجود دارد یا نه. برای تحلیل این اطلاعات از آزمون t وابسته استفاده گردید. تا این مرحله می توان نیاز آموزشی مدرسان را در گروههای آموزشی در سه عامل برنامه ریزی درسی ، تدریس و ارزشیابی آموزشی مشخص کرد ، در ادامه و در جهت تعیین آنکه کدام نیاز ها از اولویت برخوردار هستند پاسخ های مدرسان در دو قسمت پرسشنامه برای هر ۴۷ نیاز مورد تحلیل قرار گرفت که در خصوص هر نیاز مشخص گردید که آیا نیاز به آموزش می باشد یا خیر ، برای این کار آزمون ناپارامتریک ویلکاکسون استفاده شد.

سوال اول : نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان گروه آموزشی ارتباطات کدامند و کدام آنها اولویت

دارند؟

الف - برنامه ریزی درسی : این عامل در دو قسمت ضرورت یادگیری در حرفه مدرسی و ارزیابی از وضعیت آگاهی خود ، مقایسه گردید. طبق جدول ۲ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی ۵۳/۷۲ و در قسمت ضرورت ۵۹/۶۱ می باشد. مایل هستیم که بدانیم آیا اختلاف معناداری در این دو قسمت در گروه ارتباطات وجود دارد یا خیر ؟ بر اساس جدول ۲ مقدار آماره تی برابر ۲/۴۰۷- با درجه آزادی ۱۷ و سطح معنا داری ۰/۲۸ است . چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ کمتر است ، لذا بین نمره نیازهای برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود دارد . چون علامت میزان تفاضل منفی است لذا میانگین قسمت ضرورت یادگیری از قسمت ارزیابی از خود بیشتر است در نتیجه می توان اظهار کرد که مدرسان گروه ارتباطات در مقولات مربوط به برنامه ریزی درسی نیاز به آموزش دارند

جدول ۲ عامل برنامه ریزی درسی در گروه ارتباطات

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۵۳,۷۲۲۲	۱۸	-۲,۴۰۷	۰/۰۲۸
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۵۹,۰۶۱۱۱	۱۸		

برای تعیین اولویت ها، هر یک از نیازهای تشکیل دهنده عامل برنامه ریزی درسی با تحلیل آماری ویلکاکسون مورد بررسی قرار گرفته شدند ، و طبق جدول ۳ مشخص گردید که این مدرسان بطور ویژه در زمینه های: آشنایی با نیاز سنجی آموزشی، آشنایی با شرح وظایف مدرسان دانشکده، نوشتن اهداف کلی، جزئی و رفتاری، آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف و تهیه و تدوین جزوه درسی نیاز به آموزش دارند.

جدول ۳ نیازهای ویژه عامل برنامه ریزی درسی در گروه ارتباطات

نیازها	مجموع رتبه های		سطح معنا داری	وجود اختلاف معنا دار	
	منفی	مثبت		دارد	ندارد
آشنایی با نیاز سنجی آموزشی	۹	۴۶	۱۰۵	*	
آشنایی با شرح وظایف مدرسان دانشکده	۴,۵	۶۱,۵	۱۰۱	*	
نوشتن اهداف کلی، جزئی و رفتاری	۰	۴۵	۱۰۰	*	
آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف	۳,۵	۶۲,۵	۱۰۱	*	
تهیه و تدوین جزوه درسی	۱۰	۵۶	۱۰۳	*	

ب - تدریس : پاسخ های مدرسان گروه ارتباطات به نیازهای مربوط به عامل تدریس در قسمت ضرورت یادگیری با ارزیابی از خود مورد بررسی قرار گرفتند. طبق جدول ۵ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی از خود ۹۰/۱۶۶ و در قسمت ضرورت یادگیری ۱۰۵/۵ می باشد . مایل هستیم بدانیم که آیا اختلاف معنا داری در این دو قسمت وجود دارد یا خیر ؟ بر اساس جدول ۵ مقدار آماره تی برابر ۲/۷۱۱- با درجه آزادی ۱۷ و سطح معنا داری ۰/۰۱۵ است . چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ کمتر است لذا بین نمره عامل تدریس در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود دارد. چون علامت میزان تفاضل منفی است ، لذا میانگین قسمت ضرورت یادگیری از قسمت ارزیابی از خود بیشتر است. در نتیجه مدرسان گروه ارتباطات در زمینه تدریس نیاز به آموزش دارند.

جدول ۴ عامل تدریس در گروه ارتباطات

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۹۰,۱۶۶۷	۱۸	-۲,۷۱۱	/۰۱۵
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۱۰۵,۵۰۰	۱۸		

برای تعیین اولویت ها، ۲۵ نیاز تشکیل دهنده عامل تدریس مورد بررسی قرار گرفته شدند ، و طبق جدول ۵ مشخص گردید که این

مدرسان بطور ویژه در زمینه های: کاربرد روش گردش علمی در تدریس، کاربرد روش نمایشی در تدریس، آشنایی با فنون کارگاه آموزشی، کاربرد رایانه در تدریس، آموزش از راه دور، تولید مواد جدید برای تدریس، کاربرد رسانه های آموزشی، آشنایی با اینترنت، مباحث مربوط به تکالیف یادگیری، کشف استعدادها و شکوفا کردن خلاقیت ها، آشنایی با ویژگی های روانشناختی دانشجویان، کاربرد شیوه های مناسب تشویق و تنبیه و مدیریت کلاس نیاز به آموزش دارند.

جدول ۵ نیازهای ویژه عامل تدریس در گروه ارتباطات

وجود اختلاف معنا دار		سطح معنا داری	مجموع رتبه های مثبت	مجموع رتبه های منفی	نیازها
ندارد	دارد				
	*	/۰۲	۵۹	۷	کاربرد روش گردش علمی در تدریس
	*	/۰۳	۳۳٫۵	۲٫۵	کاربرد روش نمایشی در تدریس
	*	/۰۵	۶۳٫۵	۱۴٫۵	آشنایی با فنون کارگاه آموزشی
	*	/۰۱	۱۰۰٫۵	۱۹٫۵	کاربرد رایانه در تدریس
	*	/۰۰	۷۴٫۵	۳٫۵	آموزش از راه دور
	*	/۰۰	۸۶٫۵	۴٫۵	تولید مواد جدید برای تدریس
	*	/۰۰	۵۵	۰	کاربرد رسانه های آموزشی
	*	/۰۱	۷۹	۱۲	آشنایی با اینترنت
	*	/۰۴	۴۷	۸	مباحث مربوط به تکالیف یادگیری
	*	/۰۱	۶۲	۴	کشف استعدادها و شکوفا کردن خلاقیت ها
	*	/۰۲	۹۹	۲۱	آشنایی با ویژگی های روانشناختی دانشجویان
	*	/۰۱	۸۰	۱۱	کاربرد شیوه های مناسب تشویق و تنبیه
	*	/۰۴	۴۷	۸	مدیریت کلاس

ج - ارزشیابی آموزشی: پاسخ های مدرسان گروه ارتباطات به نیازهای مربوط به عامل ارزشیابی آموزشی در قسمت ضرورت یادگیری با ارزیابی از خود مورد مقایسه و بررسی قرار گرفتند. طبق جدول ۶ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی از خود ۳۱/۲۷ و در قسمت ضرورت یادگیری برابر ۳۴/۸۸

می باشد. مایل هستیم بدانیم که آیا اختلاف معنا داری در این دو قسمت وجود دارد یا خیر؟ طبق جدول ۶ مقدار آماره تی برابر ۱/۴۱۶ - با درجه آزادی ۱۷ و سطح معنا داری ۰/۱۷۵ است. چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ بیشتر است

بنابراین بین نمره عامل ارزشیابی آموزشی در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود ندارد. در نتیجه مدرسان گروه ارتباطات در زمینه ارزشیابی آموزشی نیاز به آموزش ندارند.

جدول ۶ عامل ارزشیابی آموزشی در گروه ارتباطات

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۳۱,۲۷۷۸	۱۸	-۱,۴۱۶	/۱۷۵
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۳۴,۸۸۸۹	۱۸		

هر چند در بررسی انجام گرفته با آزمون t وابسته اختلاف معناداری بین پاسخ های مدرسان گروه ارتباطات مبنی بر احساس نیاز در زمینه ارزشیابی آموزشی مشاهده نشد، اما وقتی به بررسی هر یک از نیازها می پردازیم نتایج آماری موید این است که در برخی از نیاز های تشکیل دهنده عامل ارزشیابی آموزشی احساس نیاز شده است این مطلب نه اینکه مطلب قبلی را رد کند بلکه همچنان که در دو عامل قبلی با وجود مشاهده اختلاف معنادار، نتایج در بررسی هر یک از نیازها حکایت از عدم احساس آموزش داشت. حال با توجه به توضیحات فوق می توان گفت هر یک از نیازهای تشکیل دهنده عامل ارزشیابی آموزشی مورد بررسی قرار گرفته شدند، و طبق جدول ۷ مشخص گردید که این مدرسان بطور ویژه در زمینه های: ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، فنون ارزشیابی، خود ارزشیابی و ارزشیابی از برنامه دوره آموزشی نیاز به آموزش دارند.

جدول ۷ نیازهای ویژه عامل ارزشیابی آموزشی در گروه ارتباطات

نیازها	مجموع رتبه های		سطح معناداری	وجود اختلاف معنا دار	
	منفی	مثبت		ندارد	دارد
ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	۴	۷۴	/۱۰۰	*	
فنون ارزشیابی	۹	۵۷	/۱۰۳	*	
خود ارزشیابی	۱۲	۹۳	/۱۰۱	*	
ارزشیابی از برنامه دوره آموزشی	۹	۸۲	/۱۰۱	*	

سوال دوم: نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان گروه آموزشی هنرهای رسانه ای کدامند و کدام آنها اولویت دارند؟

الف - برنامه ریزی درسی: این عامل در دو قسمت ضرورت یادگیری در حرفه مدرسی و ارزیابی از وضعیت آگاهی خود، مقایسه گردید. طبق جدول ۸ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی ۵۰/۸۴ و در قسمت ضرورت ۵۷/۹۲ می باشد. مایل هستیم که بدانیم آیا اختلاف معناداری در این دو قسمت در گروه هنرهای رسانه ای وجود دارد یا خیر؟ بر اساس اطلاعات جدول ۸ مقدار آماره تی برابر ۲/۷۱- با درجه آزادی ۲۴ و سطح معناداری ۰/۰۱۲ است. چون سطح معناداری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ کمتر است لذا بین نمره نیازهای برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود دارد. چون علامت میزان تفاضل منفی است لذا میانگین قسمت ضرورت یادگیری از قسمت ارزیابی از خود بیشتر است در نتیجه می توان اظهار کرد که مدرسان گروه هنرهای رسانه ای در مقولات مربوط به برنامه ریزی درسی نیاز به آموزش دارند.

جدول ۸ عامل برنامه ریزی درسی در گروه هنرهای رسانه ای

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۵۰,۸۴۰۰	۲۵	-۲,۷۱۲	/۰۱۲
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۵۷,۹۲۰۰	۲۵		

برای تعیین اولویت ها، هر یک از نیازهای تشکیل دهنده عامل برنامه ریزی درسی مورد بررسی قرار گرفته شدند، و طبق جدول ۹ مشخص گردید که این مدرسان بطور ویژه در زمینه های: آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف، تنظیم طرح پیشنهادی تحقیق، نوشتن مقالات پژوهشی، تالیف کتاب نیاز به آموزش دارند.

جدول ۹ نیاز های ویژه عامل برنامه ریزی درسی در گروه هنرهای رسانه ای

نیاز ها	مجموع رتبه های منفی	مجموع رتبه های مثبت	سطح معنا داری	
			وجود اختلاف معنا دار	ندارد
آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف	۱۹,۵	۸۵,۵	/۰۳	*
تنظیم طرح پیشنهادی تحقیق	۱۳,۵	۶۴,۵	/۰۴	*
نوشتن مقالات پژوهشی	۱۶,۵	۷۴,۵	/۰۳	*
تالیف کتاب	۱۶	۱۲۰	/۰۱	*

ب - تدریس: پاسخ های مدرسان به نیازهای مربوط به عامل تدریس در قسمت ضرورت یادگیری با ارزیابی از خود مورد بررسی قرار گرفتند. بر اساس جدول ۱۰ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی از خود ۹۵/۱۶ و در قسمت ضرورت یادگیری ۱۰۲/۳ می باشد. مایل هستیم بدانیم که آیا اختلاف معنا داری در این دو قسمت در گروه آموزشی هنرهای رسانه ای وجود دارد یا خیر؟ مقدار آماره تی برابر ۱/۵۷- با درجه آزادی ۲۴ و سطح معنا داری ۰/۱۲۸ است. چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ بیشتر است لذا بین نمره عامل تدریس در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود ندارد. در نتیجه مدرسان گروه آموزشی هنر های رسانه ای در زمینه تدریس نیاز به آموزش ندارند.

جدول ۱۰ عامل تدریس در گروه هنرهای رسانه ای

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۹۵,۱۶۰۰	۲۵	-۱,۵۷۸	/۱۲۸
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۱۰۲,۳۲۰۰	۲۵		

با وجود مشاهده عدم احساس نیاز برای آموزش عامل تدریس در گروه هنرهای رسانه ای در بررسی هر یک از نیازهای تشکیل دهنده عامل تدریس طبق جدول ۱۱ مشخص گردید که این مدرسان بطور ویژه در زمینه های: آشنایی با فن بیان و مهارتهای کلامی، کاربرد روش گردش علمی در تدریس، کاربرد روش آزمایشگاهی در تدریس، آموزش از راه دور، آشنایی با ویژگی های روانشناختی

دانشجویان، نیاز به آموزش دارند.

جدول ۱۱ نیازهای ویژه عامل تدریس در گروه هنرهای رسانه ای

نیازها	مجموع رتبه های منفی	مجموع رتبه های مثبت	سطح معنا داری	وجود اختلاف معنا دار	
				دارد	ندارد
آشنایی با فن بیان و مهارت‌های کلامی	۱۹,۵	۷۱,۵	/۰۵	*	
کاربرد روش گردش علمی در تدریس	۱۴,۵	۹۰,۵	/۰۲	*	
کاربرد روش آزمایشگاهی در تدریس	۲۸	۱۰۸	/۰۳	*	
آموزش از راه دور	۱۵,۵	۷۵,۵	/۰۳	*	
آشنایی با ویژگی های روانشناختی دانشجویان	۱۹,۵	۱۰۰,۵	/۰۱	*	

ج - ارزشیابی آموزشی: پاسخ های مدرسان گروه هنرهای رسانه ای به نیازهای مربوط به عامل ارزشیابی آموزشی در قسمت ضرورت یادگیری با ارزیابی از خود مورد مقایسه و بررسی قرار گرفتند. بر اساس جدول ۱۲ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی از خود ۲۸/۹۲ و در قسمت ضرورت یادگیری برابر ۳۱/۰۴ می باشد. مایل هستیم بدانیم که آیا اختلاف معنا داری در این دو قسمت وجود دارد یا خیر؟ مقدار آماره تی برابر ۱/۳۷- با درجه آزادی ۲۴ و سطح معنا داری ۰/۱۸۲ است. چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ بیشتر است بنابراین بین نمره عامل ارزشیابی آموزشی در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود ندارد. در نتیجه مدرسان گروه آموزشی هنرهای رسانه ای در زمینه ارزشیابی آموزشی نیاز به آموزش ندارند.

جدول ۱۲ عامل ارزشیابی آموزشی در گروه هنرهای رسانه ای

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۲۸,۹۲۰۰	۲۵	-۱,۳۷۵	/۱۸۲
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۳۱,۰۴۰۰	۲۵		

در بررسی انجام شده بر روی ۸ نیاز تشکیل دهنده عامل ارزشیابی آموزشی مشخص گردید که مدرسان گروه آموزشی هنرهای رسانه ای بطور ویژه نیز نیاز به آموزش در مقولات ارزشیابی آموزشی را ندارند.

سوال سوم: نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان گروه آموزشی مهندسی رسانه کدامند و کدام آنها اولویت دارند؟

الف - برنامه ریزی درسی: این عامل در دو قسمت ضرورت یادگیری در حرفه مدرسی و ارزیابی از وضعیت آگاهی خود، مقایسه گردید. طبق جدول ۱۳ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی ۵۲/۹۲ و در قسمت ضرورت ۵۶/۶۴ می باشد. مایل هستیم که بدانیم آیا اختلاف معناداری در این دو قسمت در گروه آموزشی مهندسی رسانه وجود دارد یا خیر؟ مقدار آماره تی برابر ۰/۸۵۵- با درجه آزادی ۱۳ و سطح معنا داری ۴۰۸/۰ است. چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ بیشتر است. بنابراین بین نمره نیازهای برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود ندارد. در نتیجه می توان اظهار کرد که مدرسان گروه مهندسی رسانه در فاکتور برنامه ریزی درسی نیاز به آموزش ندارند.

جدول ۱۳ عامل برنامه ریزی درسی در گروه مهندسی رسانه

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۵۲,۹۲۸۶	۱۴	-۱,۸۵۵	/۴۰۸
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۵۶,۶۴۲۹	۱۴		

با وجود مشاهده عدم احساس نیاز برای آموزش عامل برنامه ریزی درسی در گروه مهندسی رسانه در بررسی هر یک از نیازهای تشکیل دهنده این عامل طبق جدول ۱۴ مشخص گردید که این مدرسان بطور ویژه در زمینه های: آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف، تنظیم طرح، نوشتن مقالات، ترجمه متون و کتب علمی و تالیف کتاب نیاز به آموزش دارند.

جدول ۱۴ نیاز های ویژه عامل برنامه ریزی درسی در گروه مهندسی رسانه

نیاز ها	مجموع رتبه های منفی	مجموع رتبه های مثبت	سطح معناداری	
			دارد	ندارد
آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف	۵,۵	۳۹,۵	*	
تنظیم طرح	۸	۴۷	*	
نوشتن مقالات	۱۰	۵۶	*	
ترجمه متون و کتب علمی	۰	۱۵	*	
تالیف کتاب	۱۳,۵	۶۴,۵	*	

ب - تدریس: پاسخ های مدرسان به نیازهای مربوط به عامل تدریس در قسمت ضرورت یادگیری با ارزیابی از خود مورد بررسی قرار گرفتند. طبق جدول ۱۵ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی از خود ۸۷/۸۵ و در قسمت ضرورت یادگیری ۱۰۲/۹۲ می باشد. مایل هستیم بدانیم که آیا اختلاف معنا داری در این دو قسمت در گروه آموزشی مهندسی رسانه وجود دارد یا خیر؟ مقدار آماره تی برابر ۱/۶۸- با درجه آزادی ۱۳ و سطح معناداری ۰/۱۱۵ است. چون سطح معناداری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ بیشتر است. بنابراین بین نمره عامل تدریس در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود ندارد. در نتیجه مدرسان گروه مهندسی رسانه به طور کلی در زمینه تدریس نیاز به آموزش ندارند.

جدول ۱۵ عامل برنامه ریزی درسی در گروه مهندسی رسانه

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۸۷,۸۵۷۱	۱۴	-۱,۶۸۷	/۱۱۵
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۱۰۲,۹۲۸۶	۱۴		

با وجود مشاهده عدم احساس نیاز برای آموزش عامل تدریس در گروه مهندسی رسانه در بررسی هر یک از نیازهای تشکیل دهنده این عامل طبق جدول ۱۶ مشخص گردید که این مدرسان بطور ویژه در زمینه های: آشنایی با فن بیان و مهارت های کلامی، روشهای

ایجاد انگیزه در دانشجویان برای مطالعه، تحقیق و یادگیری، کاربرد روش بحث گروهی در تدریس، کاربرد روش سخنرانی در تدریس، کاربرد روش نمایشی در تدریس، آشنایی با فنون کارگاه آموزشی، کاربرد روش حل مدرسه در تدریس، راهنمایی پروژه های دانشجویی، آشنایی با اینترنت، مدیریت کلاس و نظریه های یادگیری نیاز به آموزش دارند.

جدول ۱۶ نیازهای ویژه عامل تدریس در گروه مهندسی رسانه

وجود اختلاف معنا دار		سطح معنا داری	مجموع رتبه های مثبت	مجموع رتبه های منفی	نیازها
ندارد	دارد				
	*	/۰۱	۶۰,۵	۵,۵	آشنایی با فن بیان و مهارت های کلامی
	*	/۰۱	۵۰	۵	روش های ایجاد انگیزه در دانشجویان برای مطالعه، تحقیق و یادگیری
	*	/۰۴	۴۷	۸	کاربرد روش بحث گروهی در تدریس
	*	/۰۳	۳۲,۵	۳,۵	کاربرد روش سخنرانی در تدریس
	*	/۰۳	۳۳	۳	کاربرد روش نمایشی در تدریس
	*	/۰۱	۴۵	۰	آشنایی با فنون کارگاه آموزشی
	*	/۰۲	۲۸	۰	کاربرد روش حل مدرسه در تدریس
	*	/۰۱	۲۸	۰	راهنمایی پروژه های دانشجویی
	*	/۰۱	۳۶	۰	آموزش از راه دور
	*	/۰۲	۴۱	۴	تولید مواد جدید برای تدریس
	*	/۰۴	۴۷	۸	انجام فعالیت های گروهی و کارهای جمعی
	*	/۰۱	۲۱	۰	آشنایی با اینترنت
	*	/۰۱	۲۱	۰	مدیریت کلاس
	*	/۰۲	۵۸,۵	۷,۵	نظریه های یادگیری

ج- ارزشیابی آموزشی: با توجه به پاسخ های مدرسان گروه مهندسی رسانه به عامل ارزشیابی آموزشی، قسمت ضرورت یادگیری با ارزیابی از خود مورد مقایسه و بررسی قرار گرفتند. طبق جدول ۱۷ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی از خود ۲۸/۷۸ و در قسمت ضرورت یادگیری برابر ۳۲/۶۴ می باشد. مایل هستیم بدانیم که آیا اختلاف معنا داری در این دو قسمت وجود دارد یا خیر؟ مقدار آماره تی برابر ۰/۹۹۱- با درجه آزادی ۱۳ و سطح معنا داری ۰/۳۴ است. چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ بیشتر است. بنابراین بین نمره عامل ارزشیابی آموزشی در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود ندارد. در نتیجه مدرسان گروه آموزشی مهندسی رسانه به طور کلی در زمینه ارزشیابی آموزشی نیاز به آموزش ندارند.

جدول ۱۷ عامل ارزشیابی آموزشی در گروه مهندسی رسانه

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۲۸,۷۸۵۷	۱۴	-۰/۹۹۱	۰/۳۴۰
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۳۲,۶۴۲۹	۱۴		

با وجود مشاهده عدم احساس نیاز برای آموزش عامل ارزشیابی آموزشی در گروه مهندسی رسانه در بررسی هر یک از نیازهای تشکیل دهنده این عامل طبق جدول ۱۸ مشخص گردید که این مدرسان بطور ویژه در زمینه های: ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، فنون ارزشیابی، آشنایی با انواع آزمونها، آشنایی با سوالات انشایی و آشنایی با سوالات عینی نیاز به آموزش دارند.

جدول ۱۸ نیاز های ویژه عامل ارزشیابی آموزشی در گروه مهندسی رسانه

نیازها	مجموع رتبه های منفی	مجموع رتبه های مثبت	سطح معنا داری	
			دارد	ندارد
ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	۰	۵۵	/۰۰	*
فنون ارزشیابی	۰	۴۵	/۰۱	*
آشنایی با انواع آزمونها	۰	۶۶	/۰۰	*
آشنایی با سوالات انشایی	۰	۳۶	/۰۱	*
آشنایی با سوالات عینی	۰	۵۵	/۰۰	*

سوال چهارم: نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای مدرسان گروه آموزشی دروس عمومی و معارف اسلامی کدامند و کدام آنها اولویت دارند؟

الف - برنامه ریزی درسی: این عامل در دو قسمت ضرورت یادگیری در حرفه مدرسی و ارزیابی از وضعیت آگاهی خود، مقایسه گردید. طبق جدول ۱۹ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی ۵۱/۶۱ و در قسمت ضرورت ۵۷/۶۹ می باشد. مایل هستیم که بدانیم آیا اختلاف معناداری در این دو قسمت در گروه آموزشی دروس عمومی و معارف اسلامی وجود دارد یا خیر؟ مقدار آماره تی برابر ۳/۷۲- با درجه آزادی ۱۲ و سطح معنا داری ۰/۰۰۳ است. چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین بین نمره نیازهای برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود دارد. چون علامت میزان تفاضل منفی است لذا میانگین قسمت ضرورت یادگیری از قسمت ارزیابی از خود بیشتر است. در نتیجه می توان اظهار کرد که مدرسان گروه دروس عمومی و معارف اسلامی در فاکتور برنامه ریزی درسی نیاز به آموزش دارند.

جدول ۱۹ عامل برنامه ریزی درسی در گروه عمومی

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۵۱,۶۱۵۴	۱۳	۳	۰/۰۰۳
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۵۷,۶۹۲۳	۱۳		

برای تعیین اولویت ها، هر ۱۴ نیاز تشکیل دهنده عامل برنامه ریزی درسی با آزمون ویلکاکسون مورد بررسی قرار گرفته شدند و طبق جدول ۲۰ مشخص گردید مدرسان گروه دروس عمومی و معارف اسلامی بطور ویژه در زمینه های: *آشنایی با نیازسنجی آموزشی، آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف، توانایی انتخاب محتوا، تنظیم طرح درس دوره و تنظیم طرح درس روزانه* نیاز به آموزش دارند.

جدول ۲۰ نیازهای ویژه عامل برنامه ریزی درسی در گروه عمومی

نیازها	مجموع رتبه های منفی	مجموع رتبه های مثبت	سطح معنا داری	
			دارد	ندارد
آشنایی با نیازسنجی آموزشی	۲,۵	۲۵,۵	۱۰۵	*
آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف	۲	۴۳	۱۰۱	*
توانایی انتخاب محتوا	۰	۱۵	۱۰۳	*
تنظیم طرح درس دوره	۰	۱۵	۱۰۴	*
تنظیم طرح درس روزانه	۰	۱۵	۱۰۴	*

ب - **تدریس**: پاسخ های مدرسان به نیازهای مربوط به عامل تدریس در قسمت ضرورت یادگیری با ارزیابی از خود مورد بررسی قرار گرفتند. بر اساس جدول ۲۱ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی از خود ۸۶/۵۳ و در قسمت ضرورت یادگیری ۱۰۵/۱۵ می باشد. مایل هستیم بدانیم که آیا اختلاف معناداری در این دو قسمت در گروه آموزشی دروس عمومی و معارف اسلامی وجود دارد یا خیر؟ مقدار آماره تی برابر ۴/۲۶- با درجه آزادی ۱۲ و سطح معنا داری ۰/۰۰۱ است. چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین بین نمره عامل تدریس در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود دارد. در نتیجه مدرسان گروه دروس عمومی و معارف اسلامی در زمینه تدریس نیاز به آموزش دارند.

جدول ۲۱ عامل تدریس در گروه عمومی

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۸۶,۵۳۸۵	۱۳	-۴,۲۶۰	/۰۰۱
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۱۰۵,۱۵۳۸	۱۳		

برای تعیین اولویت ها، هر ۲۵ نیاز تشکیل دهنده عامل تدریس مورد بررسی قرار گرفته شدند، و طبق جدول ۲۲ مشخص گردید که مدرسان گروه دروس عمومی و معارف اسلامی بطور ویژه در زمینه های: *مهارتهای ارتباطی، کاربرد روش گردش علمی در تدریس، کاربرد روش پرسش و پاسخ در تدریس، کاربرد روش نمایشی در تدریس، آشنایی با فنون کارگاه آموزشی، راهنمایی پروژه های دانشجویی، کاربرد رایانه در تدریس، آموزش از راه دور، تولید مواد جدید برای تدریس، انجام فعالیت های گروهی و کارهای جمعی، کاربرد رسانه های آموزشی، آشنایی با اینترنت، مباحث مربوط به تکالیف یادگیری، آشنایی با تفاوت های فردی، کشف استعدادها و شکوفا کردن خلاقیت ها، آشنایی با ویژگی های روانشناختی دانشجویان، کاربرد شیوه های مناسب تشویق و تنبیه، مدیریت کلاس و نظریه های یادگیری* نیاز به آموزش دارند.

جدول ۲۲ نیازهای ویژه عامل تدریس در گروه عمومی

وجود اختلاف معنا دار		سطح معنا داری	مجموع رتبه های مثبت	مجموع رتبه های منفی	نیازها
ندارد	دارد				
	*	/۰۱	۲۱	۰	مهارتهای ارتباطی
	*	/۰۳	۲۱	۰	کاربرد روش گردش علمی در تدریس
	*	/۰۳	۳۳,۵	۲,۵	کاربرد روش پرسش و پاسخ در تدریس
	*	/۰۵	۱۰	۰	کاربرد روش نمایشی در تدریس
	*	/۰۲	۲۱	۰	آشنایی با فنون کارگاه آموزشی
	*	/۰۲	۲۸	۰	راهنمایی پروژه های دانشجویی
	*	/۰۱	۴۵	۰	کاربرد رایانه در تدریس
	*	/۰۱	۴۵	۰	آموزش از راه دور
	*	/۰۱	۶۳	۳	تولید مواد جدید برای تدریس
	*	/۰۳	۲۱	۰	انجام فعالیت های گروهی و کارهای جمعی
	*	/۰۱	۴۵	۰	کاربرد رسانه های آموزشی
	*	/۰۰	۶۶	۰	آشنایی با اینترنت
	*	/۰۱	۲۸	۰	مباحث مربوط به تکالیف یادگیری
	*	/۰۱	۴۵	۰	آشنایی با تفاوت های فردی
	*	/۰۱	۳۶	۰	کشف استعدادها و شکوفا کردن خلاقیت ها
	*	/۰۱	۴۵	۰	آشنایی با ویژگی های روانشناختی دانشجویان
	*	/۰۱	۳۶	۰	کاربرد شیوه های مناسب تشویق و تنبیه
	*	/۰۱	۲۸	۰	مدیریت کلاس
	*	/۰۵	۴۶,۵	۸,۵	نظریه های یادگیری
	*	/۰۱	۲۱	۰	مهارتهای ارتباطی

ج- ارزشیابی آموزشی: با توجه به پاسخ های مدرسان گروه دروس عمومی و معارف اسلامی به عامل ارزشیابی آموزشی، قسمت ضرورت یادگیری با ارزیابی از خود مورد مقایسه و بررسی قرار گرفتند. بر اساس جدول ۲۳ میانگین نمره حاصل در قسمت ارزیابی از خود ۳۰/۱۵ و در قسمت ضرورت یادگیری برابر ۳۵/۹۲ می باشد. مایل هستیم بدانیم که آیا اختلاف معنا داری در این دو قسمت وجود دارد یا خیر؟ مقدار آماره تی برابر ۳/۰۵۵- با درجه آزادی ۱۲ و سطح معنا داری ۰/۰۱ است. چون سطح معنا داری از خطای نوع اول در سطح ۰/۰۵ کمتر است. بنابراین بین نمره عامل ارزشیابی آموزشی در قسمت ارزیابی از خود و ضرورت یادگیری اختلاف معناداری وجود دارد. در نتیجه مدرسان گروه آموزشی دروس عمومی و معارف اسلامی در زمینه ارزشیابی آموزشی نیاز به آموزش دارند.

جدول ۲۳ نتایج مقایسه عامل ارزشیابی آموزشی در گروه عمومی

عامل	میانگین	تعداد مشاهدات	آزمون t	سطح معناداری
برنامه ریزی درسی در قسمت ارزیابی از خود	۳۰,۱۵۳۸	۱۳	-۳,۰۵۵	/۰۱۰
برنامه ریزی درسی در قسمت ضرورت یادگیری	۳۵,۹۲۳۱	۱۳		

برای تعیین اولویت ها، هر یک از نیازهای تشکیل دهنده عامل ارزشیابی آموزشی مورد بررسی قرار گرفته شدند، و طبق جدول ۲۴ مشخص گردید که مدرسان گروه دروس عمومی و معارف اسلامی بطور ویژه در زمینه های: ارزشیابی پیشرفت تحصیلی، فنون ارزشیابی، آشنایی با انواع آزمونها، خود ارزشیابی، آشنایی با سوالات انشایی و ارزشیابی از برنامه دوره آموزشی نیاز به آموزش دارند.

جدول ۲۴ نیازهای ویژه عامل ارزشیابی آموزشی در گروه عمومی

نیازها	مجموع رتبه های		سطح معنا داری	وجود اختلاف معنا دار	
	منفی	مثبت		ندارد	دارد
ارزشیابی پیشرفت تحصیلی	۰	۲۱	/۰۲	*	
فنون ارزشیابی	۰	۲۸	/۰۱	*	
آشنایی با انواع آزمونها	۲	۲۶	/۰۴	*	
آشنایی با سوالات انشایی	۱,۵	۱۹,۵	/۰۵	*	
خود ارزشیابی	۰	۲۸	/۰۲	*	
ارزشیابی از برنامه دوره آموزشی	۰	۱۵	/۰۴	*	

بحث و نتیجه گیری:

ارایه آموزش برای فراگیران نیازمند داشتن هدف و برنامه ریزی است تا بتوان به ترسیم نقطه آغاز و پایان پرداخت و ملاکی برای ارزشیابی پیشرفت در آموزش پیدا کرد و نیز از صرف زمان و هزینه جلوگیری نمود. نیاز سنجی آموزشی کمک به این روند می کند و موجب فراهم ساختن اهداف، محتوا و روشها در فرایند آموزش می شود. نیاز سنجی آموزشی موجب جهت دهی مناسب به آموزش می گردد.

یافته های این پژوهش نشان می دهد که مدرسان دانشکده صدا و سیما نیاز هایی دارند که می بایست برای رفع آنها برنامه ریزی به عمل آورد البته از نتایج پیداست که ، با توجه به تفاوت در ماهیت رشته های اساتید در گروههای آموزشی، نیازهای آنها نیز متفاوت است و ما قصد مقایسه بین آنها را نداریم. نتایج تحلیل های آماری نشان می دهد که اساتید در گروه آموزشی ارتباطات به صورت کلی در عامل برنامه ریزی درسی و تدریس نیاز به آموزش دارند و در عامل ارزشیابی آموزشی نتایج حاکی از عدم نیاز آنها است. مدرسان در گروه هنرهای رسانه ای به صورت کلی در عامل برنامه ریزی درسی نیاز به آموزش دارند و در عامل های تدریس و ارزشیابی آموزشی نتایج حاکی از عدم نیاز آنها است.

نتایج تحلیل های آماری نشان می دهد که اساتید در گروه مهندسی رسانه به طور کلی در هیچ یک از عامل های برنامه ریزی درسی ، تدریس و ارزشیابی آموزشی نیاز به آموزش ندارند و بر اساس نتایج حاصل شده از این تحقیق اساتید در گروه دروس عمومی در زمینه هر سه عامل برنامه ریزی درسی ، تدریس و ارزشیابی آموزشی نیاز به آموزش دارند. اما اگر از نیاز های آنها تقاطع بگیریم تا نیاز هایی را که در هر چهار گروه آموزشی ویا در سه گروه احساس شده است بدین شرح می باشد

آشنایی با حیطه های طبقه بندی اهداف (شناختی ، عاطفی و روانی - حرکتی)، کاربرد روش گردش علمی در تدریس ، کاربرد روش نمایشی در تدریس ، آشنایی با فنون کارگاه آموزشی ، آموزش از راه دور، آشنایی با اینترنت ، آشنایی با ویژگی های روان شناختی دانشجویان ، مدیریت کلاس ، ارزشیابی پیشرفت تحصیلی و فنون ارزشیابی . نتایج تحقیق کرباسیون (۱۳۷۳) که قصد نیاز سنجی آموزشی از مربیان دوره های آموزشی روستاییان استان اصفهان را داشته است نتایج این تحقیق را تایید می کند چرا که اونیز یافته بود که مربیان به آشنایی با روشها و فنون تدریس ، کاربرد روان شناسی در تدریس و تکنولوژی آموزشی نیاز دارند.

نتایج پژوهش شری و مورس^{۳۳} (۱۹۹۶) در بررسی نیاز های آموزشی مدرسان و کاربران سایت ها که وظیفه آموزش کاربران آموزش از راه دور را داشتند نشان می دهد که مدرسان در بکارگیری و دستیابی به تکنولوژی آموزشی از راه دور ، انتخاب رسانه مناسب و توانمند سازی مشارکت کنندگان برای استفاده راحت تر از تکنولوژی های جدید ضعف داشته اند همانطور که در این تحقیق نیز مقوله آموزش از راه دور از نیاز های آموزشی مورد توافق مدرسان بوده است. نتایج تحقیق محمد زاده شریف (۱۳۷۷) نیز نشان داده است که اعضا هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد در زمینه روشهای تدریس ، استفاده از شبکه های اطلاع رسانی اینترنتی به منظور تحقیق و پژوهش های علمی و مباحث مربوط به اینترنت و ایمیل نیاز به آموزش دارند . یافته های این تحقیق نیز بر مواردی از نتایج نیازهای مدرسان دانشکده صدا و سیما صحه می گذارد. کاربرد روش گردش علمی در تدریس ، کاربرد روش نمایشی در تدریس ، آشنایی با فنون کارگاه آموزشی ، آموزش از راه دور ، آشنایی با اینترنت از آن جمله اند.

یادداشت ها

- | | | |
|--------------------------|--|--|
| 1- Theodore Schultz | 2-Professional Development | 3-Professional Development |
| 4-Taneja R.P | 5-The Center For Comprehensive School Reform and Improvement | 6- McCaslin,N.L. and Sandford,Brian A. |
| 7-Hawley,W. and Valli,L. | 8- Miller | 9- Needs assessment |
| 10- Goldstein | 11- Educational needs | 12-Taba |
| 13- Suarez | 14- Centra | 15- Faculty Development Office |
| 16-Kolette N. Palacios | 17-Texas State University-San Marcos | 18- Sherry , I. and Mores ,R |
| 19- Teberg ,Ann S. | 20- Klein | 21-Validity |
| 22- Reliability | 23- Sherry , I. and Mores ,R | |

منابع:

- احمدی ، غلامرضا و بصیری، بتول. (۱۳۷۹) . بررسی نیازهای آموزشی دبیران علوم اجتماعی و متوسطه شهر اصفهان به منظور تدوین برنامه های ضمن خدمت . فصلنامه دانش و پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان ، ۱ (۴) ، ۲۷-۴۴.
- حسینی ، سید محمود (۱۳۷۷). راهبردها و روشهای ارتقاوتوسعه قابلیتها ومهارتهای اعضای هیات علمی در دانشگاههای ایران. در محسن خلیجی (دبیرسمنار)، مجموعه مقالات سمینار آموزش عالی، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

- حسینی نسب ، داود.(۱۳۷۳). مراکز توسعه کارایی اعضا هیات علمی در دانشگاهها. تهران : انتشارات موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی. رووف ، علی .(۱۳۷۹). جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم. تهران: انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت. سرمد ، زهره و بازرگان ، عباس و حجازی ، الهه .(۱۳۸۴). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه. سیف ، علی اکبر.(۱۳۸۲). روش تهیه پژوهشنامه . تهران: انتشارات دوران. سیف ، علی اکبر .(۱۳۸۲). اندازه گیری ، سنجش و ارزشیابی آموزشی . تهران : انتشارات دوران. شاکری ، لقمان .(۱۳۸۴). نیازسنجی آموزشی برای داوطلبین استخدام شغل معلمی در استان آذربایجان غربی به منظور ارایه یک برنامه آموزشی مناسب برای آنان .پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه علامه طباطبائی. شعبانی ، حسن .(۱۳۷۱). مهارتهای آموزشی و پرورشی. تهران : سمت. عارفی ، محبوبه.(۱۳۸۴). برنامه ریزی درسی راهبردی در آموزش عالی. تهران: انتشارات جهاد دانشگاهی. عباس زادگان ، محمد و ترک زاده ، جعفر.(۱۳۷۹). نیازسنجی آموزشی در سازمانها. تهران: انتشارات انتشار. فتحی واجارگاه ، کورش و فرمehینی فراهانی ، محسن .(۱۳۸۱). طراحی و تدوین نظام جامع آموزش کارکنان بنیاد شهید انقلاب اسلامی. تهران: انتشارات شاهد. فتحی واجارگاه ، کورش .(۱۳۸۲). نیازسنجی آموزشی. تهران: انتشارات آبیژ. قورچیان ، نادرقلی و آراسته ، حمیدرضا و جعفری ، پریش .(۱۳۸۳). دایرةالمعارف آموزش عالی. تهران: انتشارات بنیاددانشنامه بزرگ فارسی. کافمن ، راجر و هرمن ، جری .(۱۳۷۴). برنامه ریزی استراتژیک در نظام آموزشی(ترجمه فریده مشایخ و عباس بازرگان). تهران: مدرسه. کرباسیون ، مصطفی.(۱۳۷۳). بررسی و شناسایی نیازهای آموزشی و موانع تدریس از نظر مربیان دوره های آموزش روستاییان استان اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد ، دانشگاه تربیت مدرس. محمدزاده شریف ، غلامرضا.(۱۳۷۷). بررسی نیازهای آموزشی اعضا هیات علمی دانشگاه فردوسی مشهد. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد. میرزابیگی ، علی .(۱۳۸۰). برنامه ریزی درسی و طرح درس در آموزش رسمی و تربیت نیروی انسانی . تهران : انتشارات یسطرون. میرزابیگی، علی.(۱۳۸۳). راهنمای برنامه ریزی و برگزاری کارگاههای آموزشی. تهران: انتشارات تبلور. میرزامحمدی ، محمدحسن .(۱۳۸۴). بررسی نیازهای آموزشی کارکنان مراکز آموزش فنی و حرفه ای استان تهران. فصلنامه اندیشه های نوین دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه الزهرا ، دوره ۱، شماره ۴، صص ۶۷-۷۸. میلر، دبلیو.آر. و میلر، ماری.(۱۳۸۰). راهنمای تدریس در دانشگاهها(ترجمه ویدالامیری). تهران: انتشارات سمت.(تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۷).

- Goldstein, Irwin L. (1996). *Training in Organizations*. USA : Thomson Publishing Inc.
- Professional development. (2006, February). The Center for comprehensive school reform and improvement at www.centerforcsri.org
- Sandford, Brian A. and Mc Caslin, N. L. (2004). *Assessment of professional development Colleges. activities instructional needs and delivery methods of part-time technical and occupational faculty in U.S.* National Research center for career and technical education University of Minnesota at www.eric.ed.gov
- Sherry, I. & Mores, R. (1996). *An Assessment of Training Need in The Use of Distance Education for Instruction. Educational Technology Review*. NO 5:10-17.
- Suarez, T. M. (1996). Needs Assessment Studies. In Lewy (Ed.), *International Encyclopedia of Curriculum*. Pergamon press.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development*. New York : Brace and World Inc.
- Taneja, R. P. (1985). *Dictionary of Education*. India : An mol Publications.
- Teberg, Ann S. (1999). *Identified Professional Development Needs of Teachers in Curriculum Reform*. The American Educational Research Association Annual Meeting . Canada: Best Copy Available.
- Unesco. (1999). *World Conference on Higher Education*. French : Original.
- Urry, John. (1998). Contemporary Transformations of Time an Space. In Peter Scott (Ed.) . *The Globalization of Higher Education*. Open University Press.