

طراحی و اعتباریابی ابزار سنجش فرهنگ تدریس در نظام آموزش عالی

ناهید احمدی^۱ مریم تقوایی یزدی^{۲*} سعید صفاریان همدانی^۳

چکیده

فرهنگ تدریس به عنوان باور نسبت به توانایی مدرس برای آسان نمودن دستیابی فراگیران به سطوح بالای تفکر یا تفکر مستقل تعریف می‌شود. این پژوهش با هدف طراحی و اعتباریابی ابزار سنجش فرهنگ تدریس در نظام آموزش عالی انجام شده است.

پژوهش حاضر از نوع آمیخته (کمی و کیفی)، جامعه آماری بخش کیفی شامل اعضای هیات علمی خبره و در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی مازندران بوده است. نمونه‌ها در بخش کیفی ۱۳ نفر به روش هدفمند و در بخش کمی ۳۰۱ نفر به روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. پس از مصاحبه با ۱۳ نفر، اشباع داده‌ها حاصل شد. مقوله‌ها از طریق مصاحبه، شناسایی و کدگذاری و براساس آن پرسشنامه‌ای با ۳ بعد و ۶ مولفه و ۵۴ گویه طراحی شد. پس از آن روایی صوری، محتوایی و سازه‌ای پرسشنامه بررسی، برای تعیین پایایی پرسشنامه از آزمون‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی به کمک نرم‌افزارهای Smartpls4 و spss23 استفاده گردید. ابتدا روایی صوری و محتوایی پرسشنامه بررسی و ۱۶ سوال حذف شد و ۳۸ سوال باقی ماند پس از آن روایی سازه‌ای مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بارعاملی تمامی سوالات بالای ۰/۶ و میانگین واریانس استخراج شده بالای ۰/۵ و نیز پایایی هر دو ملاک (آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی) تمام ابعاد بالای ۰/۷ بوده است و در نهایت پرسشنامه با ۳۸ سوال تایید شد. دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌توانند از ابزار طراحی شده برای سنجش وضعیت ابعاد فرهنگ تدریس در راستای تقویت و بهبود کیفیت آموزشی استفاده نمایند.

واژگان کلیدی: فرهنگ تدریس، اعتباریابی، طراحی، ابزار

^۱ دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران. ahmadinahid2025@gmail.com

^۲ دانشیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران. (نویسنده مسئول) m_taghvaeeyazdi@yahoo.com

^۳ استادیار، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، ساری، ایران. snhrm3000@yahoo.com

مقدمه

در عصر حاضر که شتاب فزاینده تکنولوژی و ارتقای سطوح دانش، تمامی جوامع را بر آن داشته تا سرعت به‌روزرسانی و کسب مهارت‌های نیروی انسانی خود را با پیشرفت‌های سازنده جهانی منطبق سازند، آموزش عالی به عنوان یکی از ارکان اصلی در تحقق این هدف، نقش مهمی بر عهده دارد؛ لذا نهادینه‌سازی فرهنگ تدریس در سیستم آموزشی از جمله ضرورت‌هایی است که می‌تواند روند توسعه همه جانبه و بهسازی تدریس اثربخش را تسهیل و تسریع نماید.

فرهنگ تدریس در نظام آموزشی به طور گسترده‌ای معطوف به فراگیران و یادگیری آن‌هاست. برای رسیدن به این هدف دو اصل اساسی مورد توجه قرار گرفته است؛ نخست این که تدریس نیازمند مجموعه‌ای از مهارت‌ها و رویه‌های خاص است که در پژوهش‌هایی شناسایی شده‌اند و مورد بعدی این که تدریس بایستی بتواند به نیازها و زمینه‌های خاص توجه داشته باشد (استاکول^۱، ۲۰۱۸). فرهنگ تدریس اثربخش عبارت است از مجموعه‌ای از عملکردها و ویژگی‌های یاددهنده که باعث دستیابی به اهداف آموزشی و یادگیری فراگیران می‌شود و مهم‌ترین و مؤثرترین عامل در پیشرفت تحصیلی فراگیران نیز به حساب می‌آید و در برگزیده فعالیت‌های فراتر از ارائه صرف مطالب و نیازمند تعامل و مکالمات معنادار بین یاددهندگان و یادگیرندگان است (خالق‌خواه، ۱۳۹۴). اثربخشی کلی فرهنگ تدریس هر مدرس و یاددهنده، در پرتو تقابل میان معیارهای کلی شامل طراحی تدریس، اجرای آموزش، مدیریت کلاس درس، روابط انسانی، ارزشیابی و ویژگی‌های شخصیتی مطلوب، سنجیده و تعیین می‌شود (بوون^۲، ۲۰۲۱). داشتن فرهنگ تدریس اثربخش و مؤثر یکی از شاخص‌های آموزش و پرورش پویا می‌باشد که یاددهندگان برای ایجاد یک تدریس اثربخش از راه و روش‌های خاصی استفاده کرده و با توجه به موضوعات درسی از آن‌ها بهره می‌جویند و یاددهندگانی موفق هستند که به شاگردان خود مطالب شناختی و اجتماعی را به خوبی عرضه می‌دارند و نحوه‌ی به کارگیری مؤثر از آن‌ها را می‌آموزند (کازمی، ۱۳۹۸). در بحث ارتقای فرهنگ تدریس، یاددهنده در پی پرورش نتایج یادگیری است. در این راستا بایستی فرآیند یاددهی، یادگیری را مورد نظر قرار داده و سپس با توجه به اصول روان‌شناختی یادگیری فراگیران را به سمت یادگیری معنی‌دار هدایت نمود. در تقویت تدریس اثربخش باید چالش‌هایی را که یاددهندگان با آن مواجه هستند، شناسایی نمود. بدون شک یاددهندگان همواره با تغییرات بسیاری در تجربیات یادگیری و نتایج آموزشی رو به رو هستند. این تغییرات مستلزم حمایت و منابع مناسب از قبیل منابع فیزیکی و نرم‌افزاری لازم در مواد درسی و تجهیزات و آموزش‌های لازم از طریق دوره‌های ضمن خدمت و فعالیت‌های پشتیبانی دیگر است (ایندرآواتی و همکاران^۳، ۲۰۲۲). فرهنگ تدریس در بین اساتید، در کلاس درس ابعاد مختلفی از جمله: احترام به دانشجو، توانایی در تحریک ذهن آنان، به چالش کشیدن دانش‌آموزان، مهارت‌های سخنرانی و ارائه مطالب به نحو مناسب را در بر می‌گیرد (استاجی و سوارآبادی^۴، ۲۰۲۰). فرهنگ تدریس به عنوان عاملی مهمی در تدریس اساتید می‌تواند پیامدهای مثبتی در بهبود روش‌های تدریس داشته باشد (مصطفی کولوا^۵، ۲۰۲۲).

بدون شک مطالعه یافته‌های صاحب‌نظران و متخصصان آموزش و یادگیری درباره اصول، صلاحیت‌ها، عوامل و ویژگی‌های بهره‌مندی از فرهنگ تدریس مطلوب در یاری رساندن پژوهشگران در امر تحقیق و بررسی درباره تدریس اثربخش نقش قابل توجهی خواهد داشت؛ بر این اساس دیدگاه‌های صاحب‌نظرانی که در حیطه فرهنگ تدریس و تدریس اثربخش مطالعاتی داشته‌اند در ذیل بیان می‌گردد:

1. Stockwell
2. Bowen
3. Inderawati, et al
4. Estaji & Savarabadi
5. Mustafaqulova

مایکلسون^۱ (۲۰۱۸) معتقد است خودکارآمدی، علاقه‌مندی، باورها و اعتقادات به عنوان ویژگی‌های شخصیتی اساتید بر کیفیت تدریس اثر می‌گذارد این ویژگی‌ها همان فرهنگ تدریس است. کناپر و کروپلی^۲ (۲۰۰۰) ویژگی‌های یک تدریس اثربخش در آموزش عالی را بدین صورت تشریح کرده‌اند در یک تدریس خوب میان دانشجو و استاد تعامل ایجاد می‌شود، دانشجویان به همکاری با یکدیگر تشویق می‌شوند، یادگیری فعال صورت می‌گیرد، بازخوردهای فوری ارائه می‌شود، بر زمان انجام دادن تکلیف تاکید می‌شود، انتظارات سطح بالا به وجود می‌آید و بر گسترش توانایی‌ها و شیوه‌های یادگیری تاکید می‌شود (به نقل از بوزنیتا و همکاران^۳، ۲۰۲۲). برای من و همکاران^۴ (۱۹۹۳) معتقدند که سازماندهی کلاس درس، ارائه مناسب تعامل، تکالیف، رعایت انصاف در امتحان و احساس موفقیت دانشجویان از جمله موضوعاتی هستند که باید در اثربخشی آموزش و ارزیابی آن مورد توجه قرار گیرند (برایمن و همکاران^۵، ۲۰۱۳). ویلبرت مکچی^۶ توصیه می‌کند که ارتباط با مقوله تدریس در دانشگاه، ارزیابی موثر از دانشجویان، بحث و روش‌های پرسش، یادگیری مشارکتی و راهبردهای ارزیابی، بسیار مهم می‌باشند. وی معتقد است که موضوعات فوق همچنین در بهبود انگیزش موثر است (دارابی^۷، ۲۰۲۲).

نیکول و هاریسون^۸ در پاسخ به این سؤال که استاد خوب دانشگاه چه کسی است، معتقدند که استاد خوب کسی است که جلسات کلاس را به خوبی طراحی می‌کند، از روش‌های مناسب تدریس و یادگیری استفاده می‌کند، از نظام نمره‌دهی یا رتبه‌بندی استفاده می‌کند، به دانشجویان در مورد چگونگی کارشان بازخورد می‌دهد، چگونگی تدریس خود را کنترل می‌کند، از توانایی مدیریت زمان برخوردار است، در بستر منابع موجود عملکرد مناسبی نشان می‌دهد و بر فعالیت‌های خود تأمل و موجبات رشد حرفه‌ای مداوم را فراهم می‌کند (ما و همکاران^۹، ۲۰۲۱). نینگینی و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۰) در پژوهشی شبه آزمایشی دریافتند که آموزش مبتنی بر فرهنگ میزان تعاملات بین گروهی را افزایش می‌دهد.

نتایج پژوهش بابایی (۱۴۰۱) نشان داد، از جمله شاخص‌های موثر بر فرهنگ آموزش در مدارس می‌توان به کیفیت تدریس، ارتباط با دانش آموز، امکانات آموزشی، فضای فیزیکی خوب، سبک تدریس، فعالیت‌های فوق برنامه و قوانین و مقررات مدرسه اشاره کرد. یافته‌های پژوهش حامدی نسب و جلیلی (۱۴۰۰) که در زمینه واکاوی فرهنگ آموزش اساتید انجام شد، نشان داد که برخی اساتید از روش‌های تدریس فعال، بحث گروهی و یادگیری همکارانه استفاده می‌کردند و برخی صرفاً روش‌های منفعل سخنرانی و روخوانی از روی اسلاید را به کار می‌گرفتند. نگرش، دانش و تسلط علمی اساتید نیز متفاوت بود. اساتید دانشگاه، مهارت‌های لازم در تدریس مانند مهارت‌های ارتباطی، مدیریت کلاس و مدیریت زمان را به کار می‌گیرند اما از مهارت پژوهشی لازم برخوردار نیستند. در ارتباط با اخلاق، برخی معطف، عدالت‌محور و قانون‌مدار هستند و از شایستگی‌های اخلاقی و صفات پایدار شخصیتی برخوردار می‌باشند اما بعضی، فاقد این ویژگی‌ها هستند. سلامی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که مولفه‌های تعهدات اجتماعی - فرهنگی، استاد و عوامل سیاسی رتبه اول تا سوم را از نظر تاثیرگذاری کسب نمودند. همچنین نتایج نشان داد که مدیران و سیاست‌گذاران باید در صدد ارتقای سطح فرهنگ دانشگاه‌ها با استفاده از الگوهای تدریس نوین باشند. کمالپور و کمالپور (۱۴۰۰) در پژوهش خود نشان دادند که استادان

1. Michelson

2. Knapper. & Cropley

3. Bouzenita, et al

4. Brightman & et al

5. Brightman & Nargundkar

6. Vilbert & Mckichi

7. Darabi

8. Nicoll & Harrison

9. Ma, et al

10. Ningsih et al

دانشگاه برای اجرای یک تدریس اثربخش جهت تحقق اهداف و رسالت‌های دانشگاه باید مؤلفه‌هایی نظیر طراحی تدریس، اجرای آموزش، مدیریت کلاس درس، روابط انسانی، ارزشیابی و ویژگی‌های شخصیتی مطلوب را در فرآیند تربیت و آموزش نیروی انسانی به کار بگیرند تا فارغ التحصیلان با کسب توانمندی‌ها و مهارت‌های شغلی مورد نیاز خود بتوانند مأموریت‌های شغلی آینده خود را به نحو شایسته‌ای انجام دهند.

نتایج پژوهش رهنود و همکاران (۱۴۰۰) نشان داد، فرهنگ آموزش دستگاه‌های اجرایی کشور در قالب ۳ بعد یادگیری مستمر و وظیفه‌شناسی فراگیران و مناسبات اخلاق‌گرا و ۹ مؤلفه تعهد و تمایل فراگیر، آموزش مبتنی بر نیاز شغلی، مشارکت فعال فراگیر، اجتناب از رفتارهای ناسالم، انگیزه یادگیری، احترام به مدرس، روابط دوستانه، تفکر انتقادی اخلاق‌گرا، احترام متقابل در کلاس قابل تبیین است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد الگوهای فرهنگی مختلف، فرایند تدریس و رفتار فراگیران را تحت تاثیر قرار می‌دهد و در نتیجه با سبک‌های تدریس و یادگیری متفاوت مواجهیم. با توجه به مطالعات انجام شده، می‌توان تفاوت‌هایی را در سبک‌های یادگیری فراگیران با فرهنگ‌های مختلف مشاهده کرد (آیتی و خوش دامن، ۱۳۹۱). پولو و همکاران^۱ (۲۰۱۸) در پژوهشی نشان دادند که فرهنگ تدریس از ۳ بعد فرد، گروه، سازمان تشکیل شده است. مظفر^۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی نشان داد که فرهنگ تدریس شامل ۳ بعد، طراحی تدریس، ویژگی‌های کارآموز و پشتیبانی مدیر می‌باشد. نتایج پژوهش محبی امین و ربیعی^۳ (۱۳۹۴) نشان داد برای بسترسازی تدریس خلاق در آموزش عالی توجه به متغیرهای فرهنگی بسیار تعیین کننده است.

رویکردها و روش‌های آموزشی و تربیتی بدون توجه به موقعیت فرهنگی اجتماعی در عمل ناکارآمدی‌هایی را برای نظام آموزشی به بار می‌آورند. در حقیقت نظریات آموزشی مفاهیم اساسی خود را از فرهنگ و اندیشه‌های غالب در جامعه می‌گیرند و در بستر فرهنگی اجتماعی آنها به وجود می‌آیند. بنابراین بررسی میزان اثربخشی نظریات آموزشی تنها با بررسی بستر فرهنگی جامعه‌ای که در آن مورد استفاده قرار می‌گیرند امکان پذیر است (رهنود و همکاران، ۱۴۰۰، به نقل از فاضلی). در زمینه تدریس اثربخش و کیفیت تدریس در آموزش عالی چالش‌های زیادی وجود دارد که یکی از این چالش‌ها عدم توجه به فرهنگ تدریس است که در کشور ایران کمتر به این مقوله توجه شده است. این در حالی است که با نگاهی به اسناد بالادستی در نظام آموزش عالی، واضح است که فرهنگ تدریس یکی عوامل موثر بر فرایند یاددهی و یادگیری است. علاوه بر این، عدم حمایت لازم برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران آموزش عالی و همچنین مدیران دانشگاه‌ها بر این چالش‌ها دامن می‌زند. علی‌رغم تاثیر بسیار فرهنگ تدریس در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی، هنوز اقدام و برنامه مسنجم و هدفمندی در راستای ایجاد و توسعه آن در دانشگاه‌های کشور صورت پذیرفته است. از آنجایی که یکی از مشکلات اساسی در دانشگاه‌ها نداشتن شاخص‌های فرهنگ تدریس است و یکی از اقدامات مهم برای برنامه‌ریزی در این ارتباط، تعریف حوزه، مفهوم‌سازی و تعیین مولفه‌های فرهنگ تدریس است که در حال حاضر با ابهام و روبروست و بسیاری از این ابهام‌ها و پیچیدگی‌ها به نبود ابزار مناسب برای سنجش عملکرد دانشگاه‌ها در ارتباط با فرهنگ تدریس مربوط می‌شود؛ لذا این مطالعه با هدف طراحی و اعتباریابی ابزار سنجش فرهنگ تدریس در نظام آموزش عالی انجام گردید و سؤالات مورد بحث آن، به شرح ذیل می‌باشند:

۱) ابعاد و مؤلفه‌های فرهنگ تدریس در نظام آموزش عالی کدام اند؟

۲) روایی و پایایی ابزار سنجش فرهنگ تدریس در نظام آموزش عالی چگونه است؟

1. Polo, et al

2. Muzaffar

روش‌شناسی

این پژوهش آمیخته (کیفی و کمی) با هدف طراحی و اعتباریابی ابزار سنجش فرهنگ تدریس در نظام آموزش عالی در سال ۱۴۰۲ انجام شده است. جامعه آماری پژوهش در بخش کیفی شامل اعضای هیات علمی که حداقل ده سال سابقه تدریس داشته‌اند، عضو هیات علمی و در بخش کمی شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی مازندران به تعداد ۱۳۸۱ نفر بوده است. نمونه‌ها در بخش کیفی سیزده نفر به روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی ۳۰۱ نفر بر اساس فرمول کوکران به روش تصادفی طبقه‌ای (واحد دانشگاهی) انتخاب شدند. فرایند ابزارسازی شامل به کار بستن قوانین و مراحل خاص در طراحی ابزارهای معتبر و پایا برای اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش است. هدف از ابزارسازی ارائه شواهدی از صحت نتایج حاصل از پژوهش است (لدوینگ^۱ و استار^۲، ۲۰۰۵). جمع آوری داده‌ها در این پژوهش در دو مرحله کیفی و کمی انجام گردید. در مرحله کیفی پژوهش، طراحی ابعاد، مولفه‌ها و گویه‌های پرسشنامه و در مرحله کمی، اعتباریابی پرسشنامه صورت گرفت. به منظور گردآوری داده در مرحله کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته با اشباع نظری پس از انجام سیزده مصاحبه اشباع نظری بدست آمده است. مدت زمان انجام هر مصاحبه ۳۵ تا ۶۰ دقیقه به طول انجامید. برای ضبط مصاحبه‌ها اجازه گرفته شد و بلافاصله متن مصاحبه‌های صورت گرفته بدون کم و کاست و دقیق، پیاده و تایپ گردید و پس از آن به طبقه‌بندی نهایی متن مصاحبه‌ها پرداخته شد؛ مفاهیم تکراری حذف و مفاهیم مشابه در هم ادغام شدند و در نهایت به صورت کدگذاری باز و محوری و انتخابی دسته‌بندی گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از بخش کیفی از روش تحلیل محتوا عرفی استفاده گردید. مطالب جمع‌آوری شده از طریق کدگذاری با استفاده از نرم‌افزار مکس کیودا^۳ ۲۰۲۰ انجام و پس از آن به طبقه‌بندی نهایی متن مصاحبه‌ها پرداخته شد، مفاهیم تکراری حذف و مفاهیم مشابه در هم ادغام شدند و در نهایت از مجموع ۲۹۰ مفهوم یا کد باز اولیه، ۳ بُعد: نگرشی، مهارتی، ساختار سازمانی، ۶ مولفه شامل: ذهنی، تعاملی، قابلیت‌ها و شایستگی‌های فردی، تجارب آموخته و زیسته اساتید، هنجارها و ارزش‌های حاکم بر آموزش عالی، سیاست‌های حاکم بر نظام آموزش عالی و ۵۴ گویه شناسایی به صورت کدگذاری دسته‌بندی گردید. برای اطمینان از دقت و صحت داده‌های کیفی بدست آمده از راهبردهای بازبینی و مقایسه مداوم (خودبازبینی محقق) طبقه‌بندی یا تأیید نتایج با مراجعه به مشارکت‌کنندگان پژوهش (کنترل اعضاء) و ممیزی بیرونی استفاده گردید. برای جمع‌آوری داده‌ها در مرحله دوم، از پرسشنامه ۵۴ گویه‌ای محقق ساخته (سنجش فرهنگ تدریس) حاصل از یافته‌های مرحله کیفی استفاده شده است. برای تعیین روایی پرسشنامه، ابتدا از روایی صوری (در صورتی که نمره تأثیر گویه مساوی و یا بیشتر از ۱/۵ باشد، عبارت برای تحلیل‌های بعدی مناسب تشخیص داده می‌شود و حفظ می‌گردد) (حاجی‌زاده و اصغری، ۱۳۹۰)، سپس برای تعیین روایی محتوایی از، دو شاخص نسبت روایی محتوا^۴ و شاخص روایی محتوا^۵ از طریق در اختیار قرار دادن پرسشنامه اولیه به ده نفر از اعضای هیات علمی خبره متخصص و با تجربه در این حوزه استفاده شده است. پس از اعمال تغییرات لازم، جهت تعیین روایی سازه، از روش تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. ساختار عاملی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد ارزیابی قرار گرفت. تحلیل عاملی تأییدی درصدد تعیین این مسئله است که آیا تعداد عامل‌هایی که اندازه‌گیری شده‌اند، با آنچه براساس تئوری و مدل نظری انتظار می‌رفت، انطباق دارد. در واقع به آزمون میزان انطباق و هم‌نوابی بین سازه نظری و سازه تجربی تحقیق می‌پردازد (حبیب پور و صفری شالی، ۱۳۹۹). جهت تعیین پایایی پرسشنامه از آزمون‌های آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده گردید. در این پژوهش بخش کمی به کمک نرم افزارهای Smartpls4 و spss23 انجام شده است.

1. Ludwig

2. Star

3. MAXQDA 2020

4. Content validity ratio (CVR)

5. Content validity Index (CVI)

یافته‌ها

بررسی مشخصات جمعیتی مشارکت‌کنندگان بیانگر آن بود که در بخش کیفی، پنج نفر از مشارکت‌کنندگان مرد، هشت نفر زن، یازده نفر، رشته مدیریت آموزشی، یک نفر رشته برنامه‌ریزی درسی، یک نفر رشته علوم تربیتی، پنج نفر سابقه تدریس بین ده تا بیست سال، هشت نفر سابقه تدریس بیش از بیست سال داشته‌اند. در بخش کمی ۱۸۱ نفر از مشارکت‌کنندگان زن، ۱۲۰ نفر مرد، ۳۱/۲ درصد ۹۴ نفر مری، ۱۲۰ نفر استادیار، ۷۵ نفر دانشیار، داووده نفر استاد ۳۴ نفر سابقه خدمت کمتر از پنج سال، شصت نفر سابقه خدمت پنج تا ده سال، ۱۴۱ سابقه خدمت ده تا بیست سال، ۶۶ نفر سابقه خدمت بیش از بیست سال بوده‌اند.

در مرحله کیفی از مجموع ۲۹۰ مفهوم یا کد باز اولیه، ۵۴ مفهوم یا گویه در ۶ مولفه شامل (ذهنی، تعاملی، قابلیت‌ها و شایستگی‌های فردی، تجارب آموخته و زیسته اساتید، هنجارها و ارزش‌های حاکم بر آموزش عالی، سیاست‌های حاکم بر نظام آموزش عالی) و ۳ بُعد (نگرشی، مهارتی، ساختار سازمانی) شناسایی و دسته‌بندی شد (جدول ۱) و در نهایت پرسش‌نامه اولیه فرهنگ تدریس طراحی و تدوین گردید. در مرحله کمی پس از محاسبه شاخص امتیاز تأثیر گویه، همه گویه‌ها از متغیر فرهنگ تدریس امتیاز بالاتر از ۱/۵ داشتند همچنین نتایج حاصل از محاسبه نسبت روایی محتوا CVR نشان داد که مقادیر نسبت روایی محتوا براساس جدول لاوشه^۱ (برای ۱۰ خبره)، ۱۱ گویه کمتر از ۰/۶۲ بودند که حذف شدند و تعداد گویه‌ها از ۵۴ به ۴۳ کاهش یافت؛ و نیز پس از محاسبه شاخص روایی محتوا CVI، ۵ گویه با مقادیر شاخص روایی محتوای پایین‌تر از ۰/۷۹ بودند که حذف شدند و در نهایت تعداد گویه‌ها از ۴۳ به ۳۸ کاهش یافت. به این ترتیب پرسش‌نامه فرهنگ تدریس در مرحله ساخت اولیه دارای ۳۸ گویه و هرگویه بر مبنای طیف پنج درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است. یافته نشان می‌دهد که مقدار بارعاملی تمامی سؤالات پرسشنامه، بالاتر از ۰/۶ و با توجه به اینکه مقدار t -value بدست آمده برای همه سؤالات مربوط به سه بعد شناسایی شده در حد مناسب بود در نتیجه مجموع سؤالات اعتبار لازم را برای حضور در پرسشنامه را دارند زیرا هرگاه این سطح بالاتر از ۲/۵۸ باشد اعتبار آن سوال برای اندازه‌گیری عامل مربوط به خود در سطح اطمینان ۹۹ درصد تایید می‌گردد. پایایی هر دو ملاک (آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی) همه ابعاد بالای ۰/۷ است، میزان میانگین واریانس استخراج شده^۲ برای تمام عامل‌ها بیشتر از ۰/۵ است (جدول ۲، ۳، ۴). همچنین مجذور همبستگی هر یک از عامل‌ها با عوامل دیگر کوچکتر از میزان میانگین واریانس استخراج شده آن عامل می‌باشد، که این نشان‌دهنده وجود روایی تشخیصی می‌باشد (جدول ۵). بنابراین ابزار اندازه‌گیری از نقطه نظر روایی همگرا و روایی تشخیصی (واگرا) مورد پذیرش قرار می‌گیرد و در نهایت سازه مورد نظر با سه بعد و ۳۸ گویه مورد تایید قرار گرفت.

1. Lawsche

2. Variance Extracted Average (AVE)

جدول ۱: مفاهیم و شاخص و مولفه و ابعاد استخراج شده از کدگذاری

ابعاد	مولفه	مفاهیم
نگارشی	ذهنی	وجود تفاوت‌های فردی در دانشجویان از نظر یادگیری و آموزش، انتخاب روش‌های متنوع‌تری برای تدریس
		شناخت و ایجاد الگوهای ذهنی برای ترویج فرهنگ تدریس، تغییر الگوهای ذهنی نامناسب
		جذب دانشجویان به جلسات درس و جلب مشارکت آنان در فعالیت‌های یادگیری، پرورش مهارت‌های فکری، انعطاف‌پذیری در تدریس، توضیحات روشن استاد، انعطاف‌پذیری، اشتیاق در تدریس، احساس مسئولیت در عمل، فرصت یادگیری دادن به دانشجویان
مهارتی	تعاملی	ارتقای فرهنگ تدریس، ارتقای فرهنگ تدریس براساس استانداردهای علمی جهانی
		گسترش فرهنگ آموزش و پژوهش از طریق مشارکت، تشکیل گروه همکار برای تولید دانش حرفه‌ای و توسعه‌ی توانایی‌ها
		گروه‌های یادگیری همیاری برای ایجاد فرصت، پیاده سازی روش تدریس از طریق همیاری، تحلیل مسائل در فعالیت کلاسی
مهارتی	قابلیت‌ها و شایستگی‌های فردی	پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه، باور اساتید به نقش پاسخ‌گویی اجتماعی خود، آشنایی با آسیب‌ها و چالش‌های اجتماعی
		شناخت و درک درستی از ارزش‌های جامعه، پایبندی به رعایت اخلاق حرفه‌ای، نهادینه شدن ارزش‌های جامعه از طریق شعائر و مراسم
		روح پژوهشگری و همکاری به جای رقابت ناسالم، توجه به هنجارهای اجتماعی در کنش‌ها و تعاملات باور به هنجارهای فرهنگی
ساختار سازشی	تجارب آموخته و زیسته اساتید	بهره اساتید دانشگاهی از تجربیات خود در دوران زندگی کاری در ارایه دروس، استفاده از زبان مشترک، استفاده از تجربیات کاری خود برای بازاندیشی در عمل آموزش از طراحی، برنامه‌ریزی درس، طرح درس، تدریس، گرفتن بازخورد، اصلاح فرآیند تدریس، به اشتراک‌گذاری تجربیات و درس آموخته‌های خود با همکاران و دانشجویان، استفاده از تجارب آموخته اساتید برای پایه‌گذاری مشارکت اجتماعی، تعهد و مسئولیت‌پذیری دانشجویان
		تغییر فرآیند یادگیری و یاددهی از حافظه محوری به تربیت و پرورش، تدوین برنامه‌های تعلیم و تربیت مبتنی بر شکوفا سازی استعدادها و توانمندی‌های بالقوه
		معیارها و استانداردهایی برای تعیین و گزینش اساتید، انتخاب اساتید از طریق آزمون‌های ویژه و مصاحبه‌های عمیق. تعامل و مشارکت استاد و دانشجو در فرآیند یاددهی و یادگیری، یاریگری استاد به دانشجو در مسیر درست به سمت کمال سیستم‌های خلاقانه برای تغییر رویکرد آموزش، پیاده سازی برنامه‌های خاص، نقش اساتید به عنوان الگوهای مناسب دقت و ثبات در اعمال و رفتار، اعتماد به اساتید اعتماد و الگوگیری از آن‌ها، رفتار صادقانه و آکادمیکی استاد
ساختار سازشی	سیاست‌های حاکم برنظام آموزش عالی	نگرش ستایشگرانه به علم، از طریق نظام آموزش عالی و دانشگاه، از طریق منش و رفتار استاد قابل انتقال و مورد پذیرش
		حاشیه نشدن نقش فراگیری علم و آموزش، توجه به آموزش و علاقه به کسب علم و دانش در مرکز و تمرکز دانشجویان، علاقه به کسب علم و دانش
		سیاست‌های تشویقی برای فرآیند تدریس پژوهی
ساختار سازشی	سیاست‌های حاکم برنظام آموزش عالی	ارزیابی اساتید براساس معیارهای مشخص و واقعی، ارزیابی از روش‌های استاندارد.
		تدوین و اجرای سیاست‌های آموزشی به ارزش‌های دانشجوی، اساتید و جامعه، بخشنامه‌ها و قوانین دانشگاه، بهسازی تدریس. آزادی عمل اساتید در تغییر برنامه درسی، توجه به توانایی‌ها و قابلیت‌های اساتید، دانشجویان و کارکنان

جدول ۲: بارعاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، (AVE) و Tvalue بعد نگرشی

مؤلفه	گویه	بار عاملی	Tvalue	AVE	پایایی ترکیبی	الفای کرونباخ
ذهنی	اساتید با توجه به درک تفاوت‌های دانشجویان از نظر یادگیری تغییراتی در طرح درس خود روش‌های متنوع‌تری برای تدریس انتخاب می‌کنند.	۰/۸۳	۳۰/۷۸	۰/۷۶	۰/۹۳	۰/۸۹
	اساتید به ایجاد الگو ذهنی برای ترویج فرهنگ تدریس اقدام می‌نمایند.	۰/۸۶	۳۱/۲۰			
	اساتید از طریق مختلف از جمله با پرورش مهارت‌های فکری، انعطاف‌پذیری در تدریس را در خود ایجاد می‌نمایند.	۰/۸۰	۲۳/۰۱			
	توضیحات روشن استاد، انعطاف‌پذیری، اشتیاق در تدریس، احساس مسئولیت در عمل، فرصت یادگیری دادن به دانشجویان از مهم‌ترین ویژگی نگرش ذهنی اساتید است.	۰/۶۸	۵۶/۱۱			
تفصیلی	جلسات آموزشی جهت ارتقای فرهنگ تدریس برگزار می‌شود.	۰/۸۴	۲۲/۱۲	۰/۷۷	۰/۹۳	۰/۹
	اساتید به گسترش فرهنگ آموزش و پژوهش از طریق مشارکت با یکدیگر و تشکیل گروه‌های همکار برای تولید دانش حرفه‌ای و توسعه-ی توانایی‌های خود اقدام می‌نمایند.	۰/۸۳	۷۷/۵۶			
	گروه‌های یادگیری همیاری برای ایجاد فرصت‌هایی مانند کارگروهی، ارتباطات و مشارکت دانشجویان در یادگیری تشکیل می‌شود.	۰/۸۲	۵۶/۱۴			
	دانشجویان در فعالیت‌های کلاسی مسائل را بررسی و تحلیل می‌کنند.	۰/۷۲	۶۵/۰۳			
بعد نگرشی						
				۰/۶۴	۰/۹۳	۰/۹۲

جدول ۳: بارعاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، (AVE) و Tvalue بعد مهارتی

مؤلفه	گویه	بار عاملی	Tvalue	AVE	پایایی ترکیبی	الفای کرونباخ
قابلیت‌ها و شایستگی‌های فردی	اساتید به نقش پاسخ‌گویی اجتماعی خود باور دارند.	۰/۷۱	۲۸/۱۱	۰/۶۰	۰/۹۱	۰/۸۹
	پاسخ‌گویی به نیازهای جامعه از رسالت‌های اصلی دانشگاه می‌باشد.	۰/۶۷	۱۸/۷۵			
	اساتید برای پاسخ‌گویی اجتماعی، با چالش‌های اجتماعی آشنایی دارند.	۰/۸۴	۲۰/۹۹			
	اساتید شناخت و درک درستی از ارزش‌های جامعه دارند.	۰/۸۰	۴۹/۷۹			
	اساتید به رعایت اخلاق حرفه‌ای پایبند هستند.	۰/۷۹	۴۲/۷۵			
	اساتید در تعاملات خود هنجارهای اجتماعی را در نظر می‌گیرند.	۰/۷۶	۲۵/۱۹			
	اساتید با باور به هنجارهای فرهنگی، از نقش شخصیت یاد دهنده به عنوان معلم و استاد و تاثیر ارتباطی نافذ در فراگیران آگاه هستند.	۰/۷۰	۳۱/۱۵			
تجارب آموخته و تکرار	تجارب آموخته و زیسته اساتید	۰/۶۷	۱۶/۰۲	۰/۷۱	۰/۸۸	۰/۷۹
	اساتید از زبان مشترک در گفتگو حرفه‌ای تا حصول فهم بهره می‌گیرند.	۰/۷۴	۳۴/۷۴			
	از تجارب آموخته اساتید برای پایه‌گذاری مشارکت اجتماعی، تعهد و مسئولیت‌پذیری دانشجویان استفاده می‌شود.	۰/۸۱	۳۱/۴۳			
بعد مهارتی						
				۰/۵۶	۰/۹۳	۰/۹۱

جدول ۴: بارعاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، (AVE) و Tvalue بعد ساختار سازمانی

مؤلفه	گویه	بار عاملی	Tvalue	AVE	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
مختارها و ارزش‌های حاکم بر آموزش عالی	فرآیند یادگیری و یاددهی در دانشگاه از حافظه محوری به تربیت و پرورش دانشجویان تغییر جهت داده است.	۰/۷۵	۱۸/۱۲	۰/۵۹	۰/۹۵	۰/۹۴
	تدوین برنامه‌های تعلیم و تربیت دانشگاه مبتنی بر شکوفا سازی استعدادها و توانمندی های بالقوه دانشجویان متمرکز می‌باشد.	۰/۷۸	۳۷/۸۶			
	معیارها و استانداردهایی برای تعیین و گزینش اساتید وجود دارد.	۰/۶۹	۳۰/۸۴			
	اساتید ارزش‌های مهم زندگی فردی و اجتماعی را برای دانشجویان بازگو نموده، یاریگر آنها در مسیر درست به سمت کمال می‌باشد.	۰/۷۷	۳۹/۷۶			
	وابستگی دانشجو به استاد، به تعامل و مشارکت استاد و دانشجو در فرآیند یاددهی و یادگیری تغییر نموده است.	۰/۷۶	۸۰/۰۷			
	به جای عادت به وضعیت موجود، سیستم‌های خلاقانه برای تغییر رویکرد آموزش ایجاد می‌شود.	۰/۸۵	۲۳/۳۸			
	اساتید به عنوان الگوهای مناسب در ایجاد خلاقیت ایفای نقش می‌کنند.	۰/۸۷	۱۹/۱۳			
	اساتید در اعمال و رفتار خود دقت و ثبات دارند.	۰/۷۲	۹/۸۲			
	دانشجویان به اساتید اعتماد داشته، از آنها الگو می‌گیرند.	۰/۶۶	۳۶/۱۶			
	رفتار صادفانه و آکادمیکی استاد در ارتباط با دانشجویان موثر است.	۰/۵۸	۱۷/۶۹			
	نظام آموزش عالی نگرش ستایشگرانه دانشجو به علم را تقویت می‌کند.	۰/۸۰	۸۵/۴۴			
	نگرش ستایشگرانه دانشجو به علم از طریق منش و رفتار استاد قابل انتقال و مورد پذیرش است.	۰/۶۶	۲۲/۸۲			
سیاست‌های حاکم بر نظام آموزش عالی	نقش فراگیری علم و آموزش در حاشیه قرار نگرفته و مدرک‌گرایی به هدف تبدیل نشده است.	۰/۸۵	۷۵/۹۵	۰/۷	۰/۹۵	۰/۹۴
	آموزش و علاقه به کسب دانش در توجه و تمرکز دانشجویان است.	۰/۷۵	۸۰/۱۸			
	سیاست‌های تشویقی برای فرآیند فرهنگ تدریس تعریف شده است.	۰/۸۸	۳۵/۰۷			
	سیاست‌های حاکم بر نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها مبتنی بر تشویق و ترغیب دانشجویان به کسب علم و دانش است.	۰/۸۷	۴۳/۴۴			
	ارزیابی اساتید براساس معیارهای مشخص و واقعی بوده و با هدف اثربخشی آموزش انجام می‌شود.	۰/۷۹	۳۱/۴۵			
	دانشگاه در تدوین و اجرای سیاست‌های آموزشی به ارزش‌های دانشجو، اساتید و جامعه توجه دارد.	۰/۸۲	۱۲/۷۸			
	بهبودی تدریس، بر اجرای فرآیندهای آموزشی متمرکز است.	۰/۷۷	۲۰/۷۸			
	اساتید در تغییر برنامه درسی تا حدودی آزادی عمل داشته، مجبور نیستند الزاما از سرفصل‌های آموزشی مصوب تبعیت نمایند.	۰/۶۰	۳۱/۲۰			
بعد ساختار سازمانی						
				۰/۵۹	۰/۹۶	۰/۹۶

جدول ۵: مقایسه ریشه دوم میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها (روایی واگرا)

ابعاد	تجارب آموخته	تعاملی	ذهنی	ساختار سازمانی	سیاست حاکم	فرهنگ تدریس	قابلیت فردی	مهارتی	نگرشی	هنجارها
تجارب آموخته	۰/۸۴۲									
تعاملی	۰/۶۷۱	۰/۸۷۷								
ذهنی	۰/۶۷	۰/۶۶۵	۰/۸۷							
ساختار سازمانی	۰/۷۶۴	۰/۷۵۱	۰/۷۶۱	۰/۷۶۶						
سیاست‌های حاکم	۰/۷۲۷	۰/۷۴۲	۰/۷۰۴	۰/۸۳۶	۰/۹۵۴					
فرهنگ تدریس	۰/۸۳۷	۰/۸۳۵	۰/۸۴۵	۰/۷۲۲	۰/۹۱	۰/۹۶۳				
قابلیت‌های فردی	۰/۷۳۹	۰/۷۰۲	۰/۷	۰/۷۲۱	۰/۶۴۷	۰/۷۷۶	۰/۸۵۱			
مهارتی	۰/۸۷۸	۰/۷۳۵	۰/۷۳۵	۰/۷۸۴	۰/۷۱۸	۰/۹۰۱	۰/۷۴۹	۰/۹۷۱		
نگرشی	۰/۷۳۵	۰/۹۱۴	۰/۹۱۱	۰/۸۲۹	۰/۷۹۳	۰/۷۹۷	۰/۷۳۸	۰/۸۰۶	۰/۹۲۱	
هنجارها	۰/۷۴۴	۰/۷۰۷	۰/۷۶۷	۰/۷۳۸	۰/۸۴۷	۰/۹۴۵	۰/۷۴۲	۰/۷۹۲	۰/۸۰۸	۰/۹۶۶

بحث و نتیجه‌گیری

مفهوم سازی و طراحی و اعتباریابی ابزار سنجش فرهنگ تدریس، نقش مهمی در اثربخشی کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها ایفا می‌نماید. فرهنگ تدریس دارای ابعاد و مولفه‌های متعددی می‌باشد که در این پژوهش مورد شناسایی قرار گرفته‌اند. این پژوهش ترکیبی در دو مرحله (کیفی و کمی) انجام شده است. در مرحله کیفی پس از مصاحبه و کدگذاری مطالب گردآوری شده، ۳ بُعد: نگرشی، مهارتی، ساختار سازمانی، ۶ مولفه شامل: ذهنی، تعاملی، قابلیت‌ها و شایستگی‌های فردی، تجارب آموخته و زیسته اساتید، هنجارها و ارزش‌های حاکم بر آموزش عالی، سیاست‌های حاکم بر نظام آموزش عالی و ۵۴ گویه شناسایی و پرسشنامه اولیه طراحی گردید. ابعاد شناسایی شده تا حدود زیادی با نتایج پژوهش بابایی (۱۴۰۱)، رهنود و همکاران (۱۴۰۰)، پولو و همکاران (۲۰۱۸)، مظفر (۲۰۱۶) همخوانی دارد. هر کدام از این پژوهشگران به بخشی از این عوامل مؤثر بر فرهنگ تدریس اشاره نموده‌اند که با یافته‌های این پژوهش همسو است. پس از بررسی روایی صوری و محتوایی ۱۶ گویه امتیاز لازم را کسب نمودند و حذف گردیدند و در نهایت تعداد گویه‌ها از ۵۴ به ۳۸ کاهش یافت. پایایی هر دو شاخص، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی همه ابعاد بالای ۰/۷ محاسبه شده است. چنانچه ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بیش از ۰/۷ محاسبه گردد، پایایی پرسشنامه مطلوب ارزیابی می‌شود (حیبی و سرآبادانی، ۱۴۰۱). بنابراین ابزار از همسانی درونی مطلوبی برخوردار است. شاخص میانگین واریانس استخراج شده تمامی ابعاد ۰/۵ و بالاتر بوده است. به این معنی که متغیرهای پنهان توانسته‌اند بالای ۵۰ درصد واریانس مشاهده پذیر را تبیین نمایند. همچنین مجذور همبستگی هر یک از عامل‌ها با عوامل دیگر کوچکتر از میزان میانگین واریانس استخراج شده آن عامل می‌باشد، که این نشان‌دهنده وجود روایی تشخیصی می‌باشد. بنابراین ابزار اندازه‌گیری از نقطه نظر روایی همگرا و روایی تشخیصی (واگرا) مورد پذیرش قرار می‌گیرد (داوری، رضازاده، ۱۳۹۸). یافته نشان می‌دهد که مقدار بارعاملی تمامی سؤالات پرسشنامه، بالاتر از ۰/۶ و با توجه به اینکه مقدار t -value بدست آمده برای همه گویه‌ها (سؤالات) مربوط به ۳ بعد شناسایی شده در حد مطلوب بود در نتیجه مجموع گویه‌ها اعتبار لازم را برای حضور در پرسشنامه را دارند در واقع می‌توان استنباط نمود نشانگرهای فرهنگ تدریس از دقت لازم برای اندازه‌گیری سازه یا صفت مکنون برخوردار هستند. براساس یافته‌های پژوهش بهبود فرهنگ تدریس

اعضای هیات علمی در گروه توجه و تقویت عواملی مانند طراحی تدریس، اجرای آموزش، مدیریت کلاس درس، روابط انسانی، ارزشیابی و ویژگی‌های شخصیتی مطلوب، سنجیده و تعیین می‌شود. همچنین آنها باید ضمن ایجاد محیطی شاد و جذاب در کلاس درس، در مقابل بروز بی‌نظمی‌های احتمالی برخورد مؤثر داشته باشند، روابط انسانی سازنده و متقابل خویش را با دانشجویان در فضای داخل و حتی خارج از کلاس حفظ نمایند، با انجام ارزشیابی‌های صحیح و ارائه بازخورد به موقع، نواقص یادگیری فراگیران و حتی تدریس خود را رفع نمایند و در عین حال از شخصیت باثبات و صفات شایسته یک مدرس خوب برخوردار باشند. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد:

- کلیه ابعاد شناسایی شده برای ذینفعان و مسئولین دانشگاهی تبیین و تشریح شود.
- ابعاد فرهنگ تدریس اولویت‌بندی شود و در جهت هریک از اولویت‌ها اقدام لازم انجام پذیرد.
- سیاستگذاران و برنامه‌ریزان دستورالعمل‌های تشویقی در جهت تقویت فرهنگ تدریس تدوین نمایند.
- سیاستگذاران و برنامه‌ریزان و پژوهشگران از طریق ابزاری تهیه شده، وضعیت موجود فرهنگ تدریس در دانشگاه‌های مختلف را ارزیابی و پس از بررسی و شناسایی نقاط قوت و ضعف در جهت بهبود فرهنگ تدریس در نظام آموزش عالی و در نهایت تدریس اثربخش برنامه‌ریزی نمایند.

فهرست منابع فارسی

- بابایی، ژیللا. (۱۴۰۱)، رویکردی بر تعریف شاخصهای موثر بر فرهنگ آموزش در مدارس، پانزدهمین کنفرانس بین‌المللی روانشناسی، مشاوره و علوم تربیتی، <https://civilica.com/doc/1626477>
- حبیبی، آرش، سرآبادانی، مونا. (۱۴۰۱). کتاب آموزش SPSS. تهران: نارون.
- حامدی نسب، صادق، جلیلی، فرخ رو. (۱۴۰۰). واکاوی فرهنگ آموزش اساتید در روایت‌های دانش‌آموختگان دانشگاه فرهنگیان، پردیس امام‌سجاد (ع) بیرجند. مطالعات سیاست‌گذاری تربیت معلم: (۱) ۴.
- دیبایی، صابر، محسن، طهماسب زاده شیخ‌لار، داود. (۱۴۰۰). تبیین ابعاد و شاخص‌های فرهنگ یادگیری مشارکتی در برنامه درسی دوره متوسطه. پژوهش در برنامه ریزی درسی: (۷۰) ۱۸، ۱۳۵-۱۵۱.
- رهنورد، فرج‌الله، طاهرپورکلانتری، حبیب‌الله، رازنهان، فیروز، دانیالی، مهسا. (۱۴۰۰). طراحی ابزار سنجش فرهنگ آموزش در دستگاه‌های اجرایی کشور. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی": (۴) ۱۹، ۷۶۳-۷۳۵.
- سلامی، نیکا، سورانی، رضا، حقانی، محمود. (۱۴۰۰). اولویت بندی عوامل اثرگذار در آموزش عالی ایران مبتنی بر بهترین الگوی تدریس. فصلنامه علمی پژوهش‌های یاددهی و یادگیری دانشگاه آزاد واحد بجنورد: (۶۸) ۱۶، ۸۴-۹۸.
- کمالپور، ناصر، کمالپور، کبری. (۱۴۰۰). الگوی مفهومی مدیریت کلاس درس و تدریس اثربخش. مطالعات کاربردی در علوم اجتماعی و جامعه‌شناسی: (۱۶) ۴، ۳۷-۴۴.

- بخشعلی زاده، شهرناز، فتحی واجارگاه، کوروش، عارفی، محبوبه، کیامنش، علیرضا. (۱۳۹۹). شایستگی های مورد نیاز اعضای هیات علمی برای تدریس در موسسات آموزش عالی در عصر فناوری. فناوری آموزش (فناوری و آموزش)، ۱۵(۱) (پیاپی ۵۷)، ۸۳-۱۰۰.
- حبیب پور، کرم، صفری شالی، رضا. (۱۳۹۹). راهنمای جامع استفاده از SPSS در تحقیق پیمایشی (تحلیل کمی داده ها). تهران: انتشارات لویا.
- داوری، علی، رضازاده، آرش. (۱۳۹۸). مدل سازی معادلات ساختاری با نرم افزار PLS، تهران: سازمان انتشارات جهاددانشجویی.
- کاظمی، صدیقه. (۱۳۹۸). تدریس به منزله ی عملی فرهنگی. پویش در آموزش علوم تربیتی و مشاوره: ۵(۱۱)، ۴۲-۱۷.
- کیدوری، امیر حسین، محمدی حسینی، سید احمد، سلیمانی، الهام. (۱۳۹۸). ادراک دانشجویان از شایستگی های تدریس اعضای هیات علمی در آموزش عالی) مورد مطالعه: دانشگاه فردوسی مشهد. تدریس پژوهی: ۷(۴)، ۱۰۷-۱۳۱.
- عابدی، حسین، احمدآبادی، آرزوا، قرونه، داوود. (۱۳۹۶). شناسایی نیازهای آموزشی مرتبط با رشد حرفه ای تدریس اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان. مطالعات سیاست گذاری تربیت معلم، ۱(۳)، ۴۳-۹.
- خالق خواه، علی، مرادی، مسعود، زیرک، رضا. (۱۳۹۴). فرهنگ تدریس و یادگیری: (یاددهی و یادگیری در عصر مدرن). تهران: نایاب.
- محبی امین، سکینه، ربیعی، مهدی. (۱۳۹۴). نظریه زمینه ای تدریس خلاق: رویکردی فرهنگی به تدریس در آموزش عالی. ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی: ۵(۲)، ۲۵-۵۳.
- محبی امین، سکینه، جعفری ثانی، حسین، سعیدی رضوانی، محمود، امین یزدی، امیر. (۱۳۹۳). عوامل فرهنگی موثر بر تدریس خلاق از دیدگاه اساتید دانشکده پرستاری و مامایی دانشگاه علوم پزشکی مشهد. پژوهش در برنامه ریزی درسی (دانش و پژوهش در علوم تربیتی-برنامه ریزی درسی): ۱۱(۱۴) (پیاپی ۴۱): ۷۴-۸۷.
- آیتی محسن، خوش دامن، صدیقه. (۱۳۹۱). فرهنگ، برنامه درسی و سبک های تدریس و یادگیری. مطالعات برنامه درسی ۷(۲۶): ۱۴۹-۱۷۲.
- سراجی، فرهاد. (۱۳۹۱). محیط های یادگیری مجازی، امکانی برای کمک به بهبود فرهنگ یادگیری. فصلنامه علمی پژوهشی راهبرد فرهنگ ۵، (شماره ۱۸-۱۷)، ۲۷-۴۹.
- حاجی زاده، ابراهیم، اصغری، محمد. (۱۳۹۰). روش ها و تحلیل های آماری در سلامت و علوم زیستی، رویکرد روش شناختی پژوهشی. تهران، جهاد دانشگاهی.

فهرست منابع انگلیسی

- Bouzenita, A. I., Al Salimi, M., Al-Busaidi, S., & Al Mohamed, Z. (2022). The Development of the Islamic Culture Course at Sultan Qaboos University, Oman: An Attempt to Incorporate Students' Specializations in The Light of Lifelong Learning Theories. *Al-Qanatr: International Journal of Islamic Studies*, 25(1), 42-55.
- Inderawati, R., Amrullah, A., Sofendi, S., Mirizon, S., Purnomo, M, E., Ernalida, E. & Alwi, Z. (2022). South Sumatra local culture-based teaching materials training for vocational school language teachers. *English Franca: Academic Journal of English Language and Education*, 6(1), 65-82.
- Miller, S. H., DeMolle, D., Menge, K., & Voorhees, D. H. (2022). Faculty-led professional development: Designing effective workshops to facilitate change. *New Directions for Community Colleges*, 149-161.
- Mustafaqulova, H. A. (2022). Teaching culture in the ESL classroom. *Science and Education*, 3(2), 817-820.
- Zhao, B. (2022). Cultivation of Cross-cultural Awareness in Japanese Teaching in Higher Vocational Colleges. *Contemporary Education and Teaching Research*, 3(1), 20-22.
- Ma. K., Chutiyami, M., & Nicoll, S. (2021). Transitioning into the first year of teaching: changes and sources of teacher self-efficacy. *The Australian Educational Researcher*, 1-18.
- Bowen, L. R. (2021). *Growing Culture and Capacity through Dialogic Practices: Lesson Study in a Distributed Learning Environment* (Doctoral dissertation, Concordia University Chicago).
- Estaji, M., & Savarabadi, M. F. (2020). English as an International Language: Reconstructing EFL Teachers' Cultural Awareness and Perception of Teaching Culture. *Journal of English as an International Language*, 15(1), 82-99.
- Ningsih, AP, Nurdin, N, Puspitha, A, Malasari, S, Kadar, K. (2020). The effect of culture-based education in improving knowledge of hypertension patients in Makassarese community in Indonesia. *Enfermería Clínica*. Mar 1; 30:55-9.
- Michelson, K. (2018). Teaching culture as a relational process through a multiliteracies-based global simulation. *Language, Culture and Curriculum*, 31(1), 1-20.
- Polo F, Cervai S, Kantola J. (2018). Training culture: A new conceptualization to capture values and meanings of training in organizations. *Journal of Workplace Learning*. Apr 9; 30(3):162-73.
- Stockwell, E. (2018). Teaching culture in foreign language classes. *외국어교육연구 (Foreign Language Education Research)*, 22.
- Muzaffar B. (2016). The development and validation of a scale to measure training culture: the TC Scale. *Journal of Culture, Society and Development*. 23.
- Brightman, H. J, & Nargundkar, S. (2013). Implementing comprehensive teacher training in business doctoral programs. *Decision Sciences Journal of Innovative Education*, 11(4), 297-304.
- Fawcett J, Garity J. (2009). *Evaluating research for evidence-based nursing practice*. Philadelphia: F.A. Davis.
- Ludwig, L., & Starr. S. (2005). Library as place, results of a Delphi study. *J Med Libr Assoc*. 93(3), 315.
- Ramsden, P. (2003). *Learning to teach in higher education*. Routledge.