

## شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی<sup>۱</sup>

مریم اکبرپور<sup>۲</sup>، نادر شهامت<sup>۳</sup>، عباداله احمدی<sup>۴</sup>، رضا زارعی<sup>۵</sup>

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر، شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی بود. این پژوهش، کیفی و به روش تحلیل مضمون انجام شد. مشارکت کنندگان این پژوهش، در بخش کتابخانه‌ای، اسناد بالادستی و اسناد کلیدی آموزش عالی و در بخش میدانی، اعضای هیئت علمی، مدیران و مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی بودند. انتخاب افراد به روش نمونه‌گیری هدفمند با ملاک حداقل پانزده سال سابقه تدریس و پژوهش و مدیریت در دوره‌های مختلف تحصیلی انجام گردید. نمونه‌گیری با مشارکت ۲۲ نفر از صاحب‌نظران و خبرگان صورت گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، شامل دو بخش، بررسی و کنکاش اسناد بالادستی و اسناد آموزش عالی در بخش کتابخانه‌ای و مصاحبه نیمه‌ساختاریافته در بخش میدانی بود. مصاحبه نیمه ساختاریافته با مشارکت کنندگان تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت. تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس تحلیل مضمون انجام شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی شامل ۲۹ مؤلفه و ۶ بعد (آموزشی، پژوهشی، اجرایی، فرهنگی، اخلاقی و خدماتی) می‌باشد. ضمناً مشارکت کنندگان بیشتر به ابعاد آموزشی، اخلاقی اشاره کردند، اما در اسناد بالادستی به ابعاد پژوهشی، خدماتی و فرهنگی بیشتر پرداخته شده بود. البته مؤلفه‌های ارائه خدمات تخصصی، نوآوری و ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی، هم در اسناد بالادستی و هم از نظر مشارکت کنندگان مورد تأکید بودند.

**کلید واژه‌ها: توسعه حرفه‌ای، اعضای هیئت علمی، آموزش عالی.**

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۲۰

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۱۱/۱۹

<sup>۱</sup> - این مقاله برگرفته از رساله دکتری با عنوان طراحی و ارزیابی مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد.

<sup>۲</sup> - دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

<sup>۳</sup> - استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران. (نویسنده مسئول)

nader\_shahamat@yahoo.com

<sup>۴</sup> - استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

<sup>۵</sup> - استادیار گروه مدیریت آموزشی، واحد مرودشت، دانشگاه آزاد اسلامی، مرودشت، ایران.

## مقدمه

در شرایط متحول و پویای امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند. دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی نیز مانند سایر سازمان‌ها در معرض نیروهای پیچیده تغییر هستند که آن‌ها را ناگزیر از سازگاری مداوم برای بقا کرده است. تحولات فناوری و جهانی‌شدن، جو آموزشی امروزی را تحت تأثیر خود قرار داده است که این تحولات و پیچیده شدن، چالش‌های بسیاری را برای اساتید در آموزش عالی ایجاد کرده است؛ چنان‌که راولی و همکاران با تأکید بر تغییر و تحولات موجود در آموزش عالی بیان می‌کنند که "امروزه تغییر و توسعه در آموزش عالی یک ضرورت است نه یک فرصت" به‌خصوص با در نظر گرفتن این واقعیت که در حال حاضر دانشگاه‌ها در سراسر دنیا به صورت مؤسسه‌های بزرگی در آمده‌اند که در تداوم حیات ملی کشورها نقش فزاینده‌ای بازی می‌کنند. نظام آموزش عالی علاوه بر آن که عهده‌دار سه مأموریت اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات حرفه‌ای است، تلاش می‌کند تا از طریق تربیت نیروهای متخصص زمینه اجرای برنامه‌های توسعه را فراهم سازد (محب‌زادگان پرداختچی، قهرمانی، فراست‌خواه، ۱۳۹۵: ۷۶). علاوه بر این، شکاف‌های گسترده‌ی پیشرفت تحصیلی بین گروه‌های اقتصادی و اجتماعی وجود دارد و فشار جهانی به سمت خصوصی‌سازی می‌تواند برای بسیاری به دسترسی کمتری به آموزش باکیفیت منجر شود (اسپروت<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹: ۳۲۳). بر همین اساس، همگان از نظام آموزش عالی به‌عنوان بالاترین سطح آموزش در جامعه انتظار دارند که بیش از هر نهاد دیگری در تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه تأثیر بگذارد و در ارتقای بخش‌های مختلف آن نقش مهمی ایفا کند. در همین حال، یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که در حال حاضر آموزش عالی با آن روبه‌روست توسعه و رشد کمی و کیفی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌هاست (هماینی‌دمیرچی محبوب‌عشرت‌آبادی، مهری، و ثوقی‌نیری، ۱۳۹۵: ۴۰)؛ بنابراین، یکی از راهکارهای پاسخ به چالش‌های زمینه‌های آموزشی قرن بیست و یکم، توسعه حرفه‌ای<sup>۲</sup> اعضای هیئت‌علمی است. توسعه حرفه‌ای رایج‌ترین نسخه برای ارتقای اثربخشی و سلامتی نظام‌های آموزشی در نظر گرفته می‌شود. تردیدی نیست که اثربخشی آموزش عالی در گرو

<sup>۱</sup> - Sprott

<sup>۲</sup> - Professional development

کارایی منابع انسانی و به‌ویژه اعضای هیئت علمی آن است (قنبری و محمدی، ۱۳۹۵: ۱۲۴). در این خصوص، برخی از صاحب‌نظران معتقدند که "آموزش عالی؛ یعنی هیئت علمی" و اعضای هیئت علمی را به‌عنوان تقویت‌کنندگان فرهنگ، مهندسان توسعه اقتصادی، تولیدکنندگان علم و کاشفان فناوری توصیف کرده‌اند که جوامع انسانی را متحول و توسعه علمی، اجتماعی و فرهنگی کشورها را تسریع می‌کنند. این امر حاکی از جایگاه خطیر اعضای هیئت علمی در پیشبرد رسالت‌های آموزش عالی از یک‌سو و تغییر و تحولات سریع و شگرف در کلیه ابعاد و زمینه‌های علمی و عملی در جهان از سوی دیگر است. در همین راستا، یافته‌های مربوط به پژوهش "عوامل مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی ایران" نشان می‌دهد که از بین سیزده عامل شناسایی شده مؤثر بر بهره‌وری دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی داخل کشور، عامل مربوط به عملکرد اعضای هیئت علمی به‌تنهایی ۳۰ درصد از واریانس عوامل مؤثر بر بهره‌وری را تبیین می‌کند (محب‌زادگان، پرداختچی، قهرمانی، فراست‌خواه، ۱۳۹۲: ۳). با توجه به تصورات و توصیف‌های گوناگون از کار دانشگاهی و اعضای هیئت علمی، امر مسلم این است که اعضای هیئت علمی نیز مانند بسیاری دیگر از انسان‌ها در حرفه‌های گوناگون دارای نیازهای عدیده‌ای مانند نیاز مستمر به پیشرفت، رضایتمندی و ارتباط با دیگران، به‌روزرسانی مهارت‌ها، دانش و شایستگی‌های خود هستند و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای هیئت علمی در معرفی و بیان چنین نیازهایی نقش مهمی دارند (آهنچیان و سلیمانی، ۱۳۹۶: ۴).

توسعه حرفه‌ای به آموزش‌ها از جمله، آموزش رسمی یا یادگیری حرفه‌ای و پیشرفت‌های اشاره دارد که در جهت بهبود دانش و کارایی حرفه‌ای به اساتید، معلمان، محققان و مدیران کمک می‌کند (هیلتی، لیو، استوب<sup>۱</sup>، ۲۰۱۹). توسعه حرفه‌ای تلاشی درازمدت است که با استفاده از فرهنگ سازمانی به حل مسائل سازمانی کمک می‌کند. همچنین، توسعه حرفه‌ای فرایندی است برنامه‌ریزی شده؛ سراسری که از رده‌های بالای سازمان هدایت می‌شود و هدف آن بالا بردن اثربخشی از طریق مداخله‌های برنامه‌ریزی شده است (وو<sup>۲</sup>، ۲۰۱۷). توسعه حرفه‌ای یک پاسخ به دگرگونی است، یک راهبرد پیچیده آموزشی است برای تغییر باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌ها تا بتوانند چالش‌های تازه را بپذیرند و همچنین با تحولات روزافزون، بهتر

<sup>۱</sup> -Hilty, Liu & Stubbe

<sup>۲</sup> -Vo

سازگاری پیدا کنند؛ و بالاخره اینکه توسعه حرفه‌ای یک رویکرد منظم، منطقی، یکپارچه و برنامه‌ریزی شده است که برای بهتر کردن اثربخشی سازمانی به کار گرفته می‌شود (توراگو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶: ۴۴۰). در دهه‌های اخیر تأکید فزاینده‌ای بر بهسازی دانشگاهی، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف قابل مشاهده است که به تبع آن مؤسسه‌های آموزش عالی به تشکیل واحدهایی با عنوان مرکز توسعه هیئت‌علمی اقدام کرده‌اند که گستره فعالیت‌های آن‌ها از کل سازمان تا برنامه‌های عادی مربوط به اعضای هیئت‌علمی را شامل می‌شود و به‌عنوان ابزار ارزشمندی برای بهبود کیفیت زندگی اعضای هیئت‌علمی، تسهیل تغییر و تحول سازمانی و بهبود جو دانشگاه مورد استفاده قرار می‌گیرد (محب‌زادگان، پرداختچی، قهرمانی، فراست‌خواه، ۱۳۹۲: ۶). نمونه‌ای از پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه توسعه حرفه‌ای در دهه‌های اخیر به شرح زیر است:

صدیقی، چرابین، معقول و زنده‌دل (۱۴۰۰)، در پژوهشی کمی با عنوان اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی در دانشگاه‌های نسل سوم بر اساس مدل تحلیل سلسله مراتبی، ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی را در شش بعد توسعه مهارت رهبری، توسعه مهارت‌های مدیریتی، توسعه مهارت فردی، توسعه مهارت زمینه‌ای، توسعه مهارت پژوهشی، توسعه مهارت آموزشی طبقه‌بندی کردند. قرونه و ثنائی‌پور (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان الگوی مفهومی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی به‌منظور ارتقای کیفیت در آموزش مهندسی دریافتند که در مسیر ارتقای کیفیت آموزش مهندسی عوامل مختلفی مؤثر هستند که یکی از مهم‌ترین این عوامل اعضای هیئت‌علمی می‌باشد. پورکریمی و رمضان‌پور (۱۳۹۸)، در پژوهشی دریافتند برای توسعه اعضای هیئت‌علمی آموزش الکترونیک باید به ۵ بعد اصلی: بعد توسعه دانش، توسعه مهارت، توسعه توانایی، توسعه نگرش و توسعه ویژگی‌ها توجه نمود. محبت، فتحی و اجارگاه و جعفری (۱۳۹۷)، در پژوهشی دریافتند که می‌توان شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی را در شش بعد شایستگی‌های آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه‌ای و ۴۴ زیر شایستگی طبقه‌بندی نمود. زارع صفت، دهقانی، حکیم‌زاده، کرمی و صالحی (۱۳۹۷)، پژوهشی در زمینه برنامه‌های درسی مغفول توسعه حرفه‌ای

<sup>1</sup> -Torraco

اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران انجام دادند، نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح کلان نیازمند بازنگری جدی است و از دیگر سو در سطح خرد، لازم است کنشگران برنامه‌های درسی زمینه‌های متنوعی را با توجه به تغییرات گسترده آموزشی تدارک ببینند. بندعلی، ابوالقاسمی، پرداختچی و رضایی زاده (۱۳۹۷) در پژوهشی به آسیب‌شناسی برنامه‌های بالندگی هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی پرداختند. یافته‌های پژوهش آن‌ها نشان داد برنامه‌های بالندگی هیئت علمی دانشگاه در هر چهار گروه هدف، محتوا، روش‌های یاددهی-یادگیری و روش‌های ارزیابی نیاز به یک بازنگری اساسی دارد. جودکی، محمدخانی و محمد داودی (۱۳۹۸)، در پژوهشی با استفاده از نتایج حاصل از بررسی مبانی نظری و پیشینه پژوهش و تجزیه و تحلیل محتوای مصاحبه‌ها و طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی، ۷ بعد (فردی، آموزشی، سازمانی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و فناوری) با ۲۴ مؤلفه را شناسایی کردند. جوانک لیاولی، ایلی، پورکریمی و سلطانی عربشاهی (۱۳۹۶)، در پژوهشی دریافتند که ۴۹۹ کد اولیه در ۱۳۷ کد مفهومی قرار گرفت که در مجموع در ۲۶ زیر مؤلفه و ۶ بعد اصلی تقسیم شد. ابعاد اصلی توسعه هدایت آموزشی (۴ زیر مؤلفه)، توسعه هدایت پژوهشی (۴ زیر مؤلفه)، توسعه هدایت بالینی (۴ زیر مؤلفه)، توسعه مهارت‌های مدیریتی (۴ زیر مؤلفه)، توسعه مهارت‌های رهبری (۴ زیر مؤلفه) و خود توسعه فردی (۴ زیر مؤلفه) بودند. قرونه، میرکمالی، بازرگان و خرازی (۱۳۹۵) نیز در پژوهشی دریافتند که مهم‌ترین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای به ترتیب اهمیت، شامل بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی، بالندگی ارائه خدمات تخصصی، بالندگی فردی و بالندگی سازمانی است. همچنین، با توجه به پژوهش‌های انجام شده اخیر در مورد عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی آفانی (۱۳۹۴)، در رساله دکتری خود دریافت که مهم‌ترین ابعاد بالندگی و تکامل رهبری عبارت‌اند از: تکامل و بالندگی نهادی، ذهنی، فرهنگی، سیاسی، اقتصادی و تکنولوژیکی. میرکمالی، پورکریمی و حجری (۱۳۹۴)، پژوهشی در زمینه بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای با نوآوری آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های روانشناسی و علوم تربیتی انجام دادند. نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد، توجه به رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی زمینه را برای بروز نوآوری‌های آموزشی مهیا می‌کند و دانشگاه‌ها در این زمینه نقش حیاتی دارند.

نمونه‌ای از پژوهش‌های خارجی نیز به شرح زیر است: هاول، پرز و آبراهام<sup>۱</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهشی دریافتند که یک مدل توسعه حرفه‌ای است که به معلمان کمک می‌کند تا دانش آموزان را به نوشتن به‌عنوان یک فرآیند دیجیتالی و یک فرایند اجتماعی درگیر کنند. عناصر اساسی مورد مطالعه در این مدل شامل موارد زیر است: (الف) توسعه حرفه‌ای پایدار، از جمله آزادی تدریجی پرسش‌های معلم، (ب) نوشتن به‌عنوان یک عمل اجتماعی و (ج) استفاده از ابزارهای دیجیتالی برای جذب دانش آموزان به نوشتن. همچنین کوپور-جنکتورک و تاکر<sup>۲</sup> (۲۰۲۱)، در پژوهشی تحت عنوان مقایسه یادگیری درک‌شده و مشاهده‌شده از توسعه حرفه‌ای روابط در بین گزارش‌های خود، ارزیابی‌های مستقیم و ویژگی‌های معلمان دریافتند که تجزیه و تحلیل داده‌های جمع‌آوری‌شده از صدها معلم که در برنامه‌های مختلف توسعه حرفه‌ای شرکت کرده‌اند، هیچ ارتباطی بین گزارش‌های خود معلمان و ارزیابی مستقیم یادگیری آن‌ها نشان نمی‌دهد. برتون<sup>۳</sup> (۲۰۲۰)، در پژوهشی تحت عنوان عوامل آموزش‌دهنده رهبری برای گرفتن مدرک دکتری برای مواجه‌شدن با نیازهای توسعه حرفه‌ای دریافت که دانشجویان سطح کارشناسی ارشد که دارای مدرک دکترا در آموزش و پرورش هستند، در هنگام فراهم آوردن فرصت‌های یادگیری تجربی و پشتیبانی عمیق و از طریق برنامه‌های خود، پیشرفت حرفه‌ای را پیدا کردند. رایان و مک‌الیستر<sup>۴</sup> (۲۰۱۹)، در پژوهشی تحت عنوان توسعه حرفه‌ای در تدریس بالینی: یک مطالعه تحقیقاتی عملی دریافتند که طی یک دوره هفت‌ماهه در سال ۲۰۱۹-۲۰۱۸ داده‌ها نشان داد سرپرستان بالینی در این مطالعه تنش‌های مختلفی را تجربه کرده‌اند. کونس، پیجانوفسکی، بنگسون و لاساتر<sup>۵</sup> (۲۰۱۹)، در پژوهشی تحت عنوان مشارکت اصلی در فرایند توسعه حرفه‌ای دریافتند که چارچوب نظری این پژوهش از تئوری‌های شناختی اجتماعی، خودکارآمدی و اثربخشی جمعی که در جهت نقش‌آفرینی نقش مدارس و رهبران منطقه در پیشرفت حرفه‌ای استفاده می‌شود، گرفته شده است. پارسونز، هاجیسون، هال، پارسونز، ایوز، لگت<sup>۶</sup> (۲۰۱۹)، در پژوهشی تحت عنوان تصور معلمان ایالات‌متحده از توسعه حرفه‌ای آنلاین دریافتند که اکثر معلمان در این مطالعه (۷۷٪) در توسعه

<sup>۱</sup> - Howell, Perez & Abraham

<sup>۲</sup> - Copur-Gencturk & Thacker

<sup>۳</sup> - Burton

<sup>۴</sup> - Ryan and McAllister

<sup>۵</sup> - Koonce, Pijanowski, Bengtson & Lasater

<sup>۶</sup> - Parsons, Hutchison, Hall, Parsons, Ives & Leggett

حرفه‌ای آنلاین شرکت کرده بودند و اکثر معلمان آن را به شدت (۴۵٪) یا متوسط (۳۹٪) سودمند می‌دانستند. تنها ۲٪ از شرکت‌کنندگان اظهار داشتند که توسعه حرفه‌ای آنلاین سودمند نیست. کابیلان<sup>۱</sup> (۲۰۱۹)، در پژوهشی تحت عنوان سطح رضایت معلمان زبان انگلیسی مالزی از توسعه حرفه‌ای آن‌ها دریافت که در سطح مدرسه، فعالیت‌های مربوط به پیشرفت حرفه‌ای توجه و تفکر جدی نمی‌شود. پرز و لازارینی<sup>۲</sup> (۲۰۱۹)، پژوهشی در زمینه توسعه حرفه‌ای در دانشکده‌های مهندسی (ادغام عرضی توسعه پایدار انسانی در دوره‌های علوم پایه مهندسی) انجام دادند، یافته‌های آن‌ها نشان داد که فرهنگ‌ها و ارزش‌های خاص دانشگاه و همچنین موانع و مقاومت دانشگاهیان در برابر فرآیندهای نوآورانه، ممکن است در ناامید کردن تلاش استادان بانگیزه نقش داشته باشد... دومینگز، سمپائو و آرزوز<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) پژوهشی در مورد ارزیابی سیستم مدیریت یکپارچه، مدلی جهت توسعه حرفه‌ای مدیران انجام دادند نتایج پژوهش آن‌ها نشان داد که آموزش به‌عنوان فرایند کلیدی در توسعه حرفه‌ای مدیران نقش کلیدی دارد.

علیرغم اهمیت مسئله توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح جهانی، پژوهش‌ها و مطالعات انجام‌شده در داخل و خارج کشور حاکی از آن است که وضعیت برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به توسعه اعضای هیئت علمی در سطح مطلوبی ارزیابی نشده است. همچنین، برخی پژوهش‌ها نشان می‌دهند که میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی در برخی دانشگاه‌های بزرگ دولتی چنان است که حدود نیمی از اعضای هیئت علمی در شغل خود احساس عدم موفقیت می‌کنند. از طرف دیگر، در بررسی مشکلات اعضای هیئت علمی تازه استخدام مشکلاتی در سطوح اداری، آموزشی، پژوهشی، ارتباطی، ارتقاء و محیطی وجود دارد. در پژوهشی که در بین دانشگاه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری بر اساس سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدماتی انجام شده، داده‌ها نشان‌دهنده آن است که کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست، سطح بهره‌مندی اعضاء از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای، در حد پایین و متوسط ارزیابی شده است. میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیئت علمی از سوی بیشترین درصد پاسخگویان، در حد متوسط ارزیابی شده است. به همین

---

<sup>1</sup> - Kabilan

<sup>2</sup> - Pérez & Lazzarini

<sup>3</sup> - Domingues; Sampaio & Arezes

ترتیب، ارائه شواهدی از پژوهش‌های مرتبط با اعضای هیئت‌علمی که در طول یک دهه گذشته صورت گرفته است، نشان می‌دهد که همچنان موضوع توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در جایگاه شایسته خود قرار نگرفته است و لازم است نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی شناسایی و برای برآوردن آن نیازها برنامه‌ریزی شود، علیرغم این شواهد هنوز بسیاری از مدرسان دانشگاه‌ها در ایجاد تغییرات و اصلاحات رفتار آموزشی بی‌میل هستند. از مهم‌ترین موانع از منظر مدرسان، عدم انگیزه کافی، آموزش‌های محدود در توسعه حرفه‌ای، زمان ناکافی و نظارت‌های بالینی ناکافی در محیط دانشگاه است (زارع صفت، دهقانی، حکیم‌زاده، کرمی، صالحی، ۱۳۹۷: ۱۸۵).

برابر آمار رسمی منتشرشده از سوی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی در سال ۹۷-۱۳۹۶ تعداد کل مدرسان به‌صورت تمام‌وقت در مؤسسات آموزش عالی کشور ۸۵۵۹۴ نفر بوده است. از این تعداد ۵۸٫۷ درصد در دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی دولتی و ۴۱٫۳ درصد در دانشگاه‌ها و مؤسسات عالی غیردولتی به تدریس اشتغال داشته‌اند. توزیع درصد اعضای هیئت‌علمی تمام‌وقت مؤسسات آموزش عالی کشور با توجه به مرتبه علمی ۰٫۳ درصد مربی آموزشیار، ۲۷٫۸ درصد مربی، ۵۰٫۲ درصد استادیار، ۱۴٫۴ درصد دانشیار، ۷٫۴ درصد استاد بوده‌اند (موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی<sup>۱</sup>، ۱۳۹۷). هرچند این نسبت‌ها در فاصله سال ۱۳۷۰ تا ۱۳۹۷ به‌طرف ارتقای هرم اعضای هیئت‌علمی تغییر یافته است، اما ارتقای مستمر توانمندی آنان در جهان متحول کنونی امری ضروری است. کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و بهنگام‌سازی آن مستلزم توسعه مستمر حرفه‌ای در سه حوزه توسعه دانش فنی، توسعه مهارت‌های تخصصی و ویژگی‌های فردی مانند مشارکت در کارگروهی، حل مشکل و نیز توسعه مهارت‌های مدیریتی عمومی است؛ بنابراین، شناسایی نیازهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی اهمیت زیادی دارد. در شغل هیئت‌علمی طی کردن مراحل پیشرفت یا رسیدن به مراتب بالاتر به‌نوعی ارتقای عمودی در این شغل تلقی می‌شود. یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی میزان فراهم بودن و برخورداری آن‌ها از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای و طی کردن مراحل پیشرفت حرفه‌ای و ارتقای مرتبه علمی آن‌ها است. بررسی فعالیت‌های علمی

<sup>۱</sup> - www.irphe.ac.ir



سه دهه اخیر در خصوص پرداختن به موضوع بالندگی هیئت علمی نشان می‌دهد که بالندگی کارکنان و اعضای هیئت علمی مسئله آینده زندگی پردیس‌های دانشگاهی است و اثربخشی پایدار دانشگاه‌ها در گرو پرداختن به این مسئله است (دی و دالی<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹: ۱۵۵).

متأسفانه آمار ذکر شده در موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی در سال ۱۳۹۷، نشان‌دهنده کاهش پویایی و انگیزه اعضای هیئت علمی در کسب دانش و پژوهش و ارتقا به مرتبه بالاتر می‌باشد. از طرف دیگر ضرورت توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح آموزش عالی و به خصوص دانشگاه‌های آزاد اسلامی از دو زاویه دیگر هم قابل بررسی و تأمل است، نخست اینکه تغییرات حیطه‌های فناوری، برنامه درسی و افزایش تنوع دانشجویان در آموزش عالی، توجه به یادگیری مادام‌العمر را برای اعضای هیئت علمی ضروری ساخته است. ضمن اینکه طراحی نظام‌مند و ارائه برنامه‌ها و فعالیت‌های بالندگی هیئت علمی نوآورانه، گامی در جهت پیشرفت علمی و ارتقاء برتری در مؤسسات دانشگاهی است (بندعلی، ابوالقاسمی، پرداختچی، رضایی زاده، ۱۳۹۹). دوم اینکه مشکلاتی در سطح ساختاری مانند بی‌توجهی نظام سیاسی به منزلت علم و عالم، دخالت نا به‌جای مراکز قدرت در امور آموزش عالی، کمبود زیرساخت‌های فنی و رفاهی و مشکلات در سطح عاملیتی مانند بی‌انگیزشی، ناامنی، وجود نداشتن تلاش و کمبود مهارت کافی برای ارتقای توان علمی - پژوهشی، زمینه کاهش رشد علمی و بهره‌وری و شادکامی ذهنی اعضاء هیئت علمی را در محیط آکادمیک دانشگاه‌ها فراهم ساخته است (حیدری، بهشتی، شهریاری، نواح، ۱۳۹۸)؛ بنابراین با توجه به رسالت دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی در رشد و توسعه همه‌جانبه کشور به واسطه پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف جامعه و ترویج و بسط دانش و پژوهش و ارائه خدمات تخصصی به جامعه، ارتقای مستمر علمی، معرفتی، فرهنگی و مهارتی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی در راستای پاسخگویی به نیازها و اولویت‌های آموزشی، پژوهشی و تربیتی کشور و تقویت روحیه خودباوری در آنان از ضروریات توسعه و بالندگی هیئت علمی می‌باشد. همچنین با توجه به اینکه افت کمی و کیفی اعضای هیئت علمی، تأثیر خطیری در ارتقای کیفی و عملکرد دانشگاه‌ها دارد، فراهم نمودن شرایط رشد و توسعه همه‌جانبه این متخصصین دانشگاهی ضروری می‌باشد. در نتیجه یک چارچوب جامع

---

<sup>۱</sup> - Dee & Daly

و انعطاف‌پذیر در زمینه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها مورد نیاز است به گونه‌ای که جامعه اعضای هیئت‌علمی را که در جستجوی راه‌های افزایش موفقیت دانشجویان و توسعه حرفه‌ای خود هستند، یاری برساند. تحقق این امر در گرو مدیریت پویا و سازوکارهای متناسب با محیط دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی است. با توجه به موارد ذکر شده، دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس به دنبال این است که برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی را به صورت جدی دنبال کرده و اولویت ویژه‌ای به این کار بدهند تا نهادهای آموزشی و پژوهشی خود را حفظ نمایند. پژوهشگر در این پژوهش سعی دارد با استفاده از نظر صاحب‌نظران و متخصصین و خبرگان دانشگاهی و بررسی اسناد بالادستی و اسناد و مدارک آموزش عالی، ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس را شناسایی کند.

### سؤال تحقیق

ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس کدام است؟

### روش تحقیق

پژوهش حاضر باهدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس به روش کیفی از نوع تحلیل مضمون انجام شد. مشارکت‌کنندگان بالقوه این پژوهش، اعضای هیئت‌علمی، مدیران و مسئولین واحدهای مختلف دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس بودند که در سال ۹۹-۹۸ در سمت‌های مربوطه مشغول تدریس و فعالیت بودند. در بخش کتابخانه‌ای هم اسناد بالادستی و اسناد و مدارک کلیدی آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. انتخاب افراد به روش نمونه‌گیری هدفمند و تکنیک ملاک محور با ملاک حداقل پانزده سال سابقه تدریس و پژوهش و مدیریت در دوره‌های مختلف تحصیلی انجام گردید. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، شامل دو بخش، مصاحبه نیمه ساختاریافته در بخش میدانی و بررسی و کنکاش ۱۵ سند بالادستی و مدارک و اسناد کلیدی آموزش عالی در بخش کتابخانه‌ای بود، مصاحبه نیمه ساختاریافته تا مرحله رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت، بر این اساس با ۲۲ نفر از اساتید هیئت‌علمی و صاحب‌نظران در این حوزه مصاحبه به عمل آمد.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از مصاحبه‌ها، از رویکرد تحلیل تفسیری<sup>۱</sup> و به روش تحلیل مضمون<sup>۲</sup> (تم) تا دستیابی به شبکه مضامین<sup>۳</sup> استفاده گردید. چارچوب انتخابی به منظور خرد کردن متن و کدگذاری اولیه، توصیفی داده محور بود. لذا ابتدا کدهای اولیه و سپس مضامین پایه بر اساس داده‌های پژوهش مورد شناسایی قرار گرفتند. به این ترتیب که در گام اول پاره گفتارهایی از متن مصاحبه مشارکت کنندگان در مصاحبه نیمه ساختاریافته و همچنین از متن اسناد بالادستی، اسناد و مدارک کلیدی آموزش عالی استخراج گردید و توسط محقق به کدهای اولیه تبدیل گردید، سپس با دسته‌بندی کدهای اولیه، مضامین پایه استخراج شد. چارچوب انتزاع مضامین سازمان‌دهنده نظریه محور بود، در مرحله بعد، با انتزاعی کردن دسته‌بندی‌ها، واژه‌ها بر اساس نظریه‌ها و پژوهش‌ها گزینش گردید و مضامین سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر شکل گرفت. اعتمادپذیری یافته‌ها نیز با استفاده از نظرات اعضای کمیته راهنما و همچنین کمیته رساله مورد بررسی قرار گرفت. اعتباریابی در طول تحلیل داده‌ها با اقتباس از روش‌های پیشنهادی گال، بورک و گال<sup>۴</sup> (۱۴۰۰) از روش‌های بازبینی و موضع‌گیری پژوهشگر، بازخورد به مشارکت کنندگان و همسوسازی (سه سویه‌سازی)<sup>۵</sup> یافته‌های پژوهش با چارچوب‌های نظری و پژوهش‌های پیشین از طریق توسل به شواهد تأییدکننده انجام گردید و همگرایی آن‌ها تأیید شد. سپس الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی پیشنهاد گردید.

### یافته‌ها

در گام نخست، از متن مصاحبه‌های مشارکت کنندگان در مصاحبه نیمه ساختاریافته و با مطالعه اسناد بالادستی، اسناد و مدارک کلیدی آموزش عالی تعداد 286 پاره گفتار پیرامون شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد استخراج گردید و کدگذاری اولیه انجام شد. بخش کوتاهی از نتایج حاصل در این گام به شرح جدول شماره ۱ و ۲ می‌باشد.

1- Interpretational

2- Thematic Analysis

3- Thematic Network

4- Gall, Burke & Gall

5- Triangulation

**جدول ۱. نمونه‌هایی از پاره‌گفتارهای مشارکت‌کنندگان و کدهای اولیه پیرامون توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد**

ردیف	پاره‌گفتارها	کدهای اولیه
۱	اعضای هیئت علمی باید ایده‌ها و راهکارهای مناسبی متناسب با سطح دانشگاه در منطقه جغرافیایی ارائه دهد.	ایده‌پردازی و ارائه راهکارهای خلاقانه
۲	جذب و مدیریت منابع (انسانی، مالی و زمان) برای برگزاری دوره‌های آموزشی در بالندگی و توسعه اعضای هیئت علمی نقش مهمی دارد.	- توانایی جذب منابع مالی - مدیریت منابع
۳	اعضای هیئت علمی باید جهت توسعه و بهبود مهارت‌های تدریس، پژوهش، آگاهی نسبت به انتظارات و مسئولیت‌های علمی و جامعه‌پذیری با دانشگاه تلاش کنند.	- مهارت آموزش و پژوهش - مسئولیت‌پذیری اجتماعی
۴	انتظاری که از یک عضو هیئت علمی (چه از سوی دانشجویان، چه از سوی سایر همکاران و چه سایر ذی‌نفعان نظام آموزشی عالی) معمولاً وجود دارد و همواره مورد تأکید نیز قرار می‌گیرد، سواد تخصصی (تئوریک و کاربردی)، آشنایی با مرز دانش تخصصی و قدرت مانور دادن علمی و تخصصی وی است.	- درک مرز دانش تخصصی - تسلط بر محتوای تخصصی
۵	ارائه آموزش‌ها به صورت مجازی قابل استفاده برای گروه وسیعی از دانشجویان هست و موجب سرعت در تدریس و یادگیری، کاهش هزینه‌ها و افزایش کارایی و کیفیت آموزش می‌شود.	استفاده از فناوری آموزشی در تدریس
۶	استاد حرفه‌ای فردی است که نیازهای دانشگاه و دانشجویان را به طور مناسب تأمین می‌کند، مسئولیت، تخصص و استقلال دارد و بر اساس اصول اساسی تعلیم و تربیت تدریس می‌کند.	- تعلیم و تربیت و روانشناختی افراد - خدمت به دانشجو و دانشگاه - ویژگی‌های اخلاقی
۷	در حوزه ارتباط صنعت و دانشگاه، باید به بررسی موانع فردی و سازمانی ارتباط اعضای هیئت علمی و متخصصین صنعت در سه سطح دانش، نگرش و رفتار/ مهارت و شناسایی نیازها پرداخته شود.	- شناسایی نیازهای صنعت - ارتباطات مؤثر دانشگاه و صنعت
۸	حضور فعال و تمام وقت اعضای هیئت علمی در دانشگاه موجب بالندگی و توسعه حرفه‌ای آن‌ها می‌شود.	حضور فعال و تمام وقت
۹	اعضای هیئت علمی برای بررسی مقالات و صحت و سقم داده‌های پژوهش باید به مهارت‌های آماری و تحلیلی آشنا باشند.	مهارت‌های آماری و تحلیلی
۱۰	ایجاد فرهنگ صحیح نقد و انتقادپذیری، ایجاد فرهنگ مطالبه‌گری در دانشگاه، روح آزاداندیشی در دانشگاه یکی از وظایف اعضای هیئت علمی دانشگاه می‌باشد.	فعالیت‌های فرهنگی

جدول ۲. نمونه‌هایی از پاره‌گفتارها و اسناد بالادستی و اسناد و مدارک آموزش عالی و کدهای اولیه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد

ردیف	پاره گفتار	مأخذ	کد اولیه
۱	نظام‌مند کردن و تدوین ضوابط مناسب برای فعالیت‌های سیاسی و فرهنگی دانشجویان و اعضای هیئت علمی به منظور ارتقای معرفت و اندیشه دینی	نقشه جامع علمی کشور (۱۳۹۰) راهبرد کلان ۵، اقدام ملی ۱۲	-معرفت و اندیشه دینی -فعالیت سیاسی و فرهنگی
۲	تصنیف، تألیف، تصحیح انتقادی، ترجمه کتاب، دانشنامه	آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی (۱۳۹۵) ماده ۳ جدول ۳-۱، بند ۱۲	تولیدات علمی
۳	نهادینه‌سازی فرهنگ عفاف و حجاب، ساماندهی فضای عمومی دانشگاه‌ها و حفظ شئون محیط علمی دانشگاه	سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها (۱۳۹۲) راهبرد ۱۴	فرهنگ عفاف و حجاب
۴	تعهد به رواج دانش و اشاعه نتایج تحقیقات و انتقال آن به همکاران علمی و دانشجویان به‌غیر از مواردی که منع قانونی دارد.	منشور اخلاق پژوهش دانشگاه آزاد اسلامی اصل ۳	-خدمات تخصصی
۵	برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی	سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی ایران در افق ۱۴۰۴ هجری شمسی (۱۳۸۲) بند ۲	- دانش پیشرفته روز -تولید علم و فناوری

در گام دوم، با مرتب کردن کدهای اولیه بر اساس مشابهت‌های معنایی، دسته‌بندی به پایین‌ترین سطح مضمون (مضامین پایه) انجام گرفت. بخشی از نتایج حاصل در این گام به شرح جدول شماره ۳ می‌باشد.

جدول ۳. استخراج مضامین پایه از کدهای اولیه، پیرامون توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی  
دانشگاه آزاد اسلامی

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه
۱	شهرت، برجستگی یا شاخص بودن در امر آموزش رشته تخصصی	اعتبار آموزشی
۲	دعوت به همایش‌های محلی، منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی برای سخنرانی آموزشی	
۳	دعوت از طرف دانشگاه‌های دیگر جهت برگزاری دوره‌های آموزشی	
۴	دریافت جوایز و افتخارات ملی و بین‌المللی برای کیفیت تدریس	
۵	دریافت جایزه و افتخارات برای آموزش و راهنمایی دانشجویان	
۶	توانایی جذب منابع مالی برای برگزاری دوره‌های آموزشی	
۷	مشارکت در پیشبرد و پیشرفت امر آموزش و برنامه‌های آموزشی در سطوح کارشناسی و تحصیلات تکمیلی	اثرگذاری آموزشی
۸	اصلاح اثرگذار برنامه درسی دانشگاهی	
۹	استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات برای تأثیرگذاری بیشتر در آموزش	
۱۰	راهنمایی و نظارت بر پروژه‌های علمی_کاربردی مهم و کلیدی در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی	
۱۱	راهنمایی و مشاوره اثربخش مقالات و پایان‌نامه‌های در سطح بالای علمی مقطع تحصیلات تکمیلی	
۱۲	جهانی فکر کردن و بومی عمل کردن در امر آموزش	
۱۳	خروجی رضایت‌بخش آموزشی و میزان رضایت بالای دانشجویان از نحوه تدریس	
۱۴	توانایی ایجاد فضای آکادمیک باز	
۱۵	پژوهش‌محور کردن آموزش	
۱۶	به‌کارگیری متقابل دانش و پژوهش	
۱۷	نقد علمی در حوزه تخصصی	
۱۸	نوآوری در روش‌های تدریس کلاسی یا کاربردهای نوین روش‌های موجود در عرصه‌های گوناگون	نوآوری آموزشی
۱۹	مشارکت در توسعه و ایجاد برنامه‌های درسی جدید و یا نوآوری در برنامه‌های درسی جدید	
۲۰	توسعه و تولید محتوای درسی و مفاهیم و قالب‌های جدید	
۲۱	ایده‌پردازی و ارائه راهکارهای خلاقانه مناسب با بستر و محیط منطقه‌ای	
۲۲	توسعه و استفاده از روش‌های نوآورانه ارزیابی بر پایه فناوری‌های جدید آموزشی	
۲۳	استفاده از رسانه‌های جدید و تکنولوژی‌های جدید آموزشی	
۲۴	ارائه متون آموزشی یا نوارهای آموزشی صوتی یا تصویری یا لوح فشرده آموزشی و راهنمای مطالعه	
۲۵	مشارکت در طراحی و تولید محصولات آموزشی جدید با رعایت ساختار علمی	
۲۶	تسلط بر محتوا، توانایی انتخاب و سازماندهی محتوا بر اساس اهداف آموزشی	اشراف بر محتوای آموزشی
۲۷	ارائه مطالب نظری با استفاده از منابع علمی و شرح کاربردهای عملی آن	
۲۸	پیونددهی آموخته‌های قبلی و جدید دانشجویان برای معنادار نمودن یادگیری دانشجویان	
۲۹	برقراری ارتباط بین مباحث درس خود با مباحث دروس مختلف	
۳۰	تسلط استاد بر مباحث علمی جدید و ارائه آن در محتوای درس	
۳۱	ترکیب نظریه‌های علمی با تجربیات و شواهد عینی و عملی	
۳۲	آشنایی با چالش‌ها و ضعف‌های رشته تخصصی و درک مرز دانش تخصصی	

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه
۳۳	رعایت عدالت و انصاف توسط استاد در ارزشیابی دانشجویان	ارزشیابی
۳۴	ارزشیابی استاندارد هماهنگ با اهداف آموزشی و مطالب تدریس شده	
۳۵	طراحی و اجرای ابزارها، روش‌ها و فرآیندهای ارزشیابی نوین متناسب با اهداف آموزشی	
۳۶	برنامه‌ریزی استاد برای انواع ارزشیابی‌ها متناسب با توانایی‌های متفاوت دانشجویان	
۳۷	استفاده از ارزشیابی تکوینی در طول ترم	
۳۸	مدیریت فرآیند ارزشیابی و ارائه بازخورد مناسب به دانشجویان	
۳۹	استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات در آموزش	فناوری آموزشی
۴۰	استفاده از تجهیزات هوشمند کلاسی	
۴۱	استفاده از فناوری در تعاملات علمی و انسانی	
۴۲	استفاده از کتابخانه‌های دیجیتال	
۴۳	استفاده از فناوری در ارزشیابی	
۴۴	ایجاد وبلاگ‌ها، موبک‌ها و پادکست‌های آموزشی	
۴۵	بهره‌گیری از روش‌های متنوع و نوین تدریس برتر	روش آموزش
۴۶	ارائه مطالب به صورت پیوسته و مفهومی و با کیفیت	
۴۷	استفاده از بهترین روش تدریس هماهنگ با اهداف و محتوای آموزشی	
۴۸	مشارکت دانشجویان در فعالیت‌های علمی به تناسب موضوع	
۴۹	تسلط استاد بر مباحث علمی جدید و ارائه آن در محتوای دروس	
۵۰	استفاده از روش تدریس هدف محور و مهارت محور	
۵۱	تدریس آنلاین و استفاده از تکنیک‌ها و تکنولوژی‌های جدید آموزشی	
۵۲	سازماندهی موضوعات درسی در قالب طرح درس ترمی و بدون گزینش شخصی مطالب	
۵۳	مشارکت در طراحی سیستم آموزش الکترونیک و آماده‌سازی محتوای الکترونیک و هدایت کلاس مجازی	
۵۴	شرکت در کارگاه‌های روش تدریس و یادگیری و دوره‌های مهارت‌آموزی و جلسات هم‌اندیشی	
۵۵	شرکت در سمینارها، کنفرانس‌ها، سخنرانی‌ها و سمپوزیوم‌های ملی منطقه‌ای و بین‌المللی	
۵۶	درخواست مشاوره فردی با اعضای مرکز تدریس و یادگیری و مشاوره با همکار	
۵۷	شرکت در برنامه‌های منتورینگ اساتید	
۵۸	تحقیق، مطالعه و تخصص در مقالات و کتاب‌های جدید در رشته تخصصی و بین‌رشته‌ای	
۵۹	استفاده از فرصت‌های مطالعاتی در دانشگاه‌های پیشرو	
۶۰	شرکت در دوره‌های تخصصی در حوزه تعلیم و تربیت و روانشناختی افراد	تولیدات علمی
۶۱	تألیف یا ترجمه کتاب‌های تخصصی و انتشار آن	
۶۲	ارائه مقالات تأثیرگذار در نشریه‌های علمی معتبر داخلی و خارجی	
۶۳	ارائه مقالات تأثیرگذار در کنفرانس‌های علمی، ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی	
۶۴	ارائه پژوهش و دستاوردهای پژوهشی مستمر و تأثیرگذار	
۶۵	انجام پروژه‌های علمی دانشگاهی	
۶۶	تولید محتوای آموزشی و انتشار آن به صورت چاپی یا الکترونیکی	

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه
۶۷	ارائه دستاوردها و نتایج علمی پژوهشی از کرسی‌های نظریه‌پردازی و میزگردهای علمی ملی و بین‌المللی	
۶۸	اختراع، اکتشاف و تولید محصولات پژوهش کاربردی	
۶۹	انتشار مقالات در مجلات معتبر با ضریب تأثیر بالا	اثرگذاری پژوهش
۷۰	انتشار کتاب یا فصل‌هایی از کتاب از طریق ناشران معتبر ملی و بین‌المللی	
۷۱	مرجع شدن کتاب‌های تخصصی فرد در تدریس‌های دانشگاهی	
۷۲	ارجاع به آثار فرد (کتاب، مقاله، فصول کتاب و ...) توسط سایر پژوهشگران	
۷۳	تأثیرگذاری آثار پژوهشی فرد بر پیشرفت رشته تخصصی	
۷۴	کیفیت بالای آثار پژوهشی	
۷۵	دعوت به همایش‌ها و سخنرانی‌های پژوهشی	اعتبار پژوهشی
۷۶	دریافت جوایز و افتخارات برای نوآوری پژوهشی	
۷۷	دعوت به خدمت به عنوان محقق اصلی پژوهش‌های مهم و اثرگذار تخصصی	
۷۸	نقش کلیدی در هسته پژوهشی دانشگاه	
۷۹	دعوت به سخنرانی‌ها در کنفرانس‌های بین‌المللی	
۸۰	کسب گرنت‌های پژوهشی برای انجام تحقیقات راهبردی و مدیریت دانش کاربردی	
۸۱	آینده‌پژوهی در آموزش و پژوهش	
۸۲	ثبت اکتشاف، اختراع و تولید محصولات پژوهشی کاربردی و دستاوردهای فناورانه در سطح ملی و بین‌المللی	نوآوری پژوهشی
۸۳	اثر بدیع و ارزنده علمی، هنری و چشمگیر در رشته تخصصی	
۸۴	نوآوری فنی، ثبت اختراع، تجاری‌سازی، راه‌اندازی پروژه‌های انتقال فناوری و ایجاد شرکت‌های فناور	
۸۵	نوآوری و خلاقیت در آثار آکادمیک در مقایسه با هم‌تایان بین‌المللی	
۸۶	نوآوری‌های علمی بین‌رشته‌ای	
۸۷	توانمندی و جسارت در ایده‌پردازی و نظریه‌پردازی	مهارت پژوهشی
۸۸	روش‌شناسی و مهارت در روش‌های تحقیق	
۸۹	مهارت‌های آماری و تحلیل داده	
۹۰	آشنایی با روش‌های جستجو در پایگاه‌های مختلف داده‌های علمی	
۹۱	شناخت و جستجوی صحیح منابع علمی معتبر داخلی و خارجی	
۹۲	توانایی تحلیل مسائل و نیازهای جامعه و مسئله‌یابی پژوهش	
۹۳	تسلط کامل بر زبان انگلیسی به عنوان زبان علم	
۹۴	شناخت نرم‌افزارهای تحلیل داده‌ها و به‌روزرسانی دانش خود در این حوزه	
۹۵	توانایی دسترسی به منابع اطلاعاتی	فناوری پژوهشی
۹۶	عضویت در کتابخانه‌های دیجیتال	
۹۷	عضویت در سامانه مدیریت یادگیری الکترونیکی	
۹۸	فناوری در بازنگاری و ویرایش	
۹۹	فناوری در طرح تحقیقاتی	
۱۰۰	فناوری در ثبت و اختراع	



ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه
۱۰۱	نقش فعال در گسترش شبکه شراکت‌های دانشگاه با صنعت	خدمت به جامعه
۱۰۲	تلاش برای شناسایی نیازهای صنعت و ایجاد ارتباطات مؤثر برای همکاری بین دانشگاه و صنعت	
۱۰۳	پذیرش خدمات مشاوره‌ای به صنعت، دولت یا سازمان‌های اجتماعی	
۱۰۴	پذیرش خدمات مشاوره‌ای به صورت تعامل با مدیران، کارگزاران و سیاست‌گذاران جامعه	
۱۰۵	ارائه خدمات مرتبط با رشته تخصصی و غیر آن برای جامعه، ایالت و کشور	
۱۰۶	فعالیت حرفه‌ای در جوامع محلی، نهادهای دولتی و غیردولتی و سازمان‌های حرفه‌ای	
۱۰۷	پیشنازی در عرصه تغییرات اجتماعی	
۱۰۸	فعالیت‌های مدنی، محلی، منطقه‌ای یا ملی	
۱۰۹	شرکت در کرسی‌های نظریه‌پردازی علمی-ترویجی و نقد و مناظره برای حل مشکلات جامعه	
۱۱۰	ترویج فرهنگ کارآفرینی، توسعه کارآفرینی و کارآفرینی فناورانه برای ایجاد کسب‌وکار جدید	
۱۱۱	اخلاق‌گرایی و اخلاق‌مداری در جامعه	
۱۱۲	همکاری در امور اجرایی کشور (وزیر، معاون و مشاور رئیس‌جمهور)	
۱۱۳	ارائه مشاوره‌های اجتماعی و شرکت در برنامه‌های منتورینگ	
۱۱۴	انجام تحقیقات بنیادی یا کاربردی مرتبط با دانشگاه	خدمت به دانشگاه
۱۱۵	ارائه خدمات علمی آزمایشگاهی، کارگاهی و آماده‌سازی آن‌ها	
۱۱۶	حضور در شوراها و کمیته‌ها و هیئت‌های ممتحنه دانشگاه	
۱۱۷	فعالیت در مراکز علمی وابسته به دانشگاه یا دانشکده جهت ارائه خدمات علمی و تخصصی	
۱۱۸	انجام وظایف محوله از طرف مدیر گروه یا رئیس دانشگاه یا مسئولین دانشگاه	
۱۱۹	انجام امور کارشناسی و مشاوره علمی در دانشگاه	
۱۲۰	ترویج فرهنگ همکاری و مشارکت بین اعضای هیئت علمی در سطح دانشگاه	
۱۲۱	ترویج فرهنگ حاکم بر خلق، توسعه و تسهیم دانش بین اعضای هیئت علمی	
۱۲۲	تلاش برای ترویج فرهنگ کسب‌وکار دانش‌بنیان	
۱۲۳	نهادینه کردن فرهنگ شایسته‌سالاری در سطح دانشگاه	
۱۲۴	تلاش برای گسترش مدارس کسب‌وکار	
۱۲۵	سرپرستی و انجام امور مربوط به کار آموزشی و کارورزی دانشجویان	خدمت به دانشجویان
۱۲۶	مشاوره و راهنمایی و پاسخگویی به سؤالات دانشجویان	
۱۲۷	راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه‌های دوره کارشناسی و مقاطع تحصیلات تکمیلی دانشجویان	
۱۲۸	مشارکت در فعالیت‌های دانشجویی و حمایت از آن‌ها	
۱۲۹	پشتیبانی فعال از تشکل‌های دانشجویی	
۱۳۰	عدالت‌ورزی و احترام به برابری فردی دانشجویان	
۱۳۱	برانگیختن حس کنجکاوی در دانشجویان	
۱۳۲	کارآمدی در نظارت بر پروژه‌های دانشجویی	
۱۳۳	کمک به رشد و توسعه روحیه استقلال و تفکر و تعقل دانشجویان	
۱۳۴	اثربخشی استاد در ایجاد فضای آکادمیک باز و پیشرفت دانشجویان	

ردیف	کدهای اولیه	مضامین پایه
۱۳۵	آگاه سازی دانشجویان در خصوص ارتباط موضوع با سایر زمینه های علمی	
۱۳۶	رعایت حریم اخلاقی در تعاملات و ارزیابی ها، نگاه غیرجنسیتی، غیرقومی و غیر مذهبی	
۱۳۷	امکان دسترسی به استاد در ساعات غیردرسی	
۱۳۸	قبول مسئولیت در حوزه ستادی	فعالیت های اجرایی
۱۳۹	حضور فعال و تمام وقت در دانشگاه بر اساس آئین نامه مدیریت دانشگاه	
۱۴۰	برگزاری نمایشگاه ها، اردوها و سایر فعالیت های فوق برنامه آموزشی، پژوهشی و فناوری و فرهنگی و هنری	
۱۴۱	طراحی و راه اندازی آزمایشگاه ها و کارگاه های تخصصی، اعم از فنی، پژوهشی و هنری	
۱۴۲	راه اندازی شبکه های تخصصی مجازی	
۱۴۳	ریاست، مدیرمسئولی، سردبیری در هیئت تحریریه نشریه های علمی معتبر کشور	
۱۴۴	دبیری همایش های علمی در سطوح ملی، منطقه ای و بین المللی	
۱۴۵	ایفای مسئولیت در قوای سه گانه	
۱۴۶	ایجاد رشته های جدید و بین رشته ای با رویکرد رفع نیازهای اساسی کشور	
۱۴۷	راهبری پروژه های بزرگ تحقیقاتی بین رشته ای	
۱۴۸	طراحی، تدوین و اجرای برنامه ها و فعالیت ها باهدف افزایش اثربخشی و کارایی آموزش عالی	
۱۴۹	ایجاد ظرفیت در جذب دانشجویان خارجی	
۱۵۰	پایه ریزی و توسعه دروس جدید و تلاش برای ایجاد رشته جدید	
۱۵۱	همکاری در تأسیس دانشگاه و مؤسسه های آموزش عالی	مشارکت در توسعه علم
۱۵۲	همکاری در تأسیس مراکز تحقیقاتی، پارک های علم و فناوری، مراکز رشد حرفه ای و شرکت های دانش بنیان	
۱۵۳	شرکت در شوراها، کارگروه ها، کمیته ها، هیئت ها و کمیسیون های رسمی اعم از شورای عالی انقلاب فرهنگی، معاونت علمی و فناوری، ریاست جمهوری، ستاد وزارتین و فرهنگستان ها	
۱۵۴	همکاری در طراحی سؤال آزمون سراسری دانشگاه های دولتی و غیردولتی	
۱۵۵	همکاری در طراحی سؤال آزمون های جامع منطقه ای و درون دانشگاهی	
۱۵۶	مشارکت در برنامه های دانش افزایی در رشته تخصصی خود	
۱۵۷	عضویت در کمیته های دولتی، انتصابات مدنی و عضویت در هیئت ها	
۱۵۸	عضویت در کمیته ها و شرکت در فعالیت های دانشگاهی	عضویت در گروه های علمی
۱۵۹	عضویت در انجمن ها و اجتماعات حرفه ای	
۱۶۰	عضویت در هیئت های تحریریه مجله های علمی و عضویت در کمیته های فنی کنفرانس های ملی و بین المللی	
۱۶۱	عضویت در کمیته های گروه، دانشکده و دانشگاه	
۱۶۲	عضویت در هیئت های ارزیابی و نظارتی مجله های معتبر علمی	
۱۶۳	عضویت در هیئت های داوری مجله های علمی یا مشاور مجله های علمی در حوزه تخصص خود	
۱۶۴	عضویت در هیئت داوری یا ویراستاری علمی مجله ها یا هیئت داوری جوایز	
۱۶۵	عضویت در پارک های علم و فناوری و مراکز رشد حرفه ای	
۱۶۶	مهارت های فنی_ انسانی و ادراکی	
۱۶۷	مهارت های برنامه ریزی، سازماندهی، هماهنگی، هدایت و نظارت	

مضامین پایه	کدهای اولیه	ردیف	
	مهارت استفاده از انواع مدل‌های مدیریت رسمی، همکارانه، سیاسی، ذهنی، ابهامی و فرهنگی	۱۶۸	
	مهارت ارتباطی فردی و بین فردی	۱۶۹	
	مهارت‌های تصمیم‌گیری (قدرت تجزیه و تحلیل، قدرت تمرکز بر موضوع، به کارگیری اصول منطقی و ...)	۱۷۰	
	مهارت‌های خلاقیتی (تفکرات نو، چراپرووری ذهنی، ریسک‌پذیری، قدرت تخیل و ...)	۱۷۱	
ارزش‌های فرهنگی	تقید و پابندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی، ملی و انقلابی	۱۷۲	
	مشارکت در ترویج و ارتقای فرهنگ عمومی جامعه	۱۷۳	
	اهتمام به مصادیق اصل کرامت انسانی و پرهیز از توهین یا برخورد تحقیرآمیز	۱۷۴	
	توجه به اصل عدم تبعیض و تساوی همه افراد از نظر جنسیت، قومیت، مذهب و گرایش‌های سیاسی اجتماعی	۱۷۵	
	مطالعات و بررسی علمی_کاربردی و فرهنگی در زمینه چالش‌ها و موانع فراروی حقوق شهروندی	۱۷۶	
	پابندی به هنجارهای اخلاقی و علمی	۱۷۷	
	تدوین کتاب‌های تأثیرگذار فرهنگی در حوزه‌های فرهنگی_اجتماعی	۱۷۸	
اثرگذاری فرهنگی	تدوین مقالات تأثیرگذار فرهنگی در حوزه‌های فرهنگی_اجتماعی	۱۷۹	
	تهیه پیوست فرهنگی برای فعالیت‌ها و همکاری‌های مؤثر در اجرای امور فرهنگی	۱۸۰	
	تولید اثر بدیع و ارزنده هنری در حوزه‌های فرهنگی	۱۸۱	
	راهنمایی و نظارت در پروژه‌های فرهنگی دانشگاه	۱۸۲	
	اصلاح و هدایت نگرش‌های فرهنگی	۱۸۳	
	عرضه خدمات مشاوره فرهنگی به دانشجویان و همکاران	۱۸۴	
	سخنرانی در کرسی‌های آزاداندیشی و نقد نظریه‌پردازی فرهنگی	۱۸۵	
	همکاری با تشکل‌های قانونمند دانشجویی، اعضای هیئت علمی، طلاب و نهادهای فرهنگی	۱۸۶	
	همکاری در سازمان‌های مردم‌نهاد فرهنگی	۱۸۷	
فعالیت‌های فرهنگی	طراحی، برنامه‌ریزی و مشارکت در امور علمی_فرهنگی و اجتماعی	۱۸۸	
	حضور مستمر در جلسات و انجمن‌های فرهنگی	۱۸۹	
	مشارکت در ترویج علمی، فرهنگی الگوی اسلامی_ایرانی	۱۹۰	
	مشارکت فعالانه در تشکیل جلسات هم‌اندیشی فرهنگی اساتید	۱۹۱	
	مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی، نقد و نظریه‌پردازی فرهنگی	۱۹۲	
	شرکت در کارگاه‌های دانش‌افزایی و توانمندسازی اساتید در زمینه‌های فرهنگی	۱۹۳	
	همکاری در کمیته‌های اخلاقی مراکز تحقیقاتی و دانشگاهی و کانون‌های فرهنگی هنری اجتماعی	۱۹۴	
	حضور مستمر در مراکز فرهنگی دانشجویی اعم از کانون‌ها، مساجد، خوابگاه‌ها و ...	۱۹۵	
	اخلاق آموزشی	توجه به ابعاد تربیتی دانشجویان و شاگردپروری	۱۹۶
		حضور منظم و اثربخش در کلاس‌ها و در دسترس بودن	۱۹۷
التزام به آئین‌نامه‌های آموزشی		۱۹۸	
اهتمام به تکریم و احترام دانشجویان		۱۹۹	
توجه به نیازهای آموزشی دانشجویان و بازخوردهای آن‌ها		۲۰۰	
مدیریت و رهبری مناسب کلاس		۲۰۱	

مضامین پایه	کدهای اولیه	ردیف
	داشتن بینش و بصیرت کافی نسبت به رفتار دانشجویان	۲۰۲
	مهارت روانشناسی یادگیری و روانشناختی	۲۰۳
	داشتن سواد اطلاعاتی و قدرت بیان و انتقال دانش	۲۰۴
	انگیزه و اشتیاق به تدریس	۲۰۵
	مهارت خوب گوش دادن و ارتباطات فردی	۲۰۶
	روحیه جستجوگری و یادگیری مستمر	۲۰۷
	مهارت مدیریت زمان و استرس	۲۰۸
	اخلاق سازمانی	التزام به ارزش‌ها، اهداف، برنامه‌ها و قوانین دانشگاه
احترام به همکاران و حفظ جایگاه آن‌ها نزد دیگران		۲۱۰
اهتمام به رشد فرهنگ سازمانی		۲۱۱
تعامل حرفه‌ای با همکاران		۲۱۲
ترجیح منافع جمعی به منافع فردی		۲۱۳
صیانت از اموال دانشگاه		۲۱۴
احساس تعهد و تعلق کاری		۲۱۵
ترجیح خرد جمعی به خرد فردی		۲۱۶
داشتن چشم‌انداز واقع‌بینانه در شغل و خودفهمی حرفه‌ای		۲۱۷
اخلاق اجتماعی		احترام به هنجارهای اجتماعی
	متعهد به توسعه فرهنگی جامعه	۲۱۹
	حفظ منزلت و جایگاه حرفه‌ای در تعاملات اجتماعی	۲۲۰
اخلاق پژوهشی	توجه به اصل اصیل بودن و کاربردی بودن پژوهش‌ها	۲۲۱
	توجه به مسائل و چالش‌های روز جامعه و صنعت	۲۲۲
	صداقت در اجرای پژوهش و ارائه یافته‌ها	۲۲۳
	پذیرش مسئولیت آثار و دستاوردهای پژوهشی	۲۲۴
	رعایت حقوق و مالکیت فکری و معنوی	۲۲۵
	عدم افشای اطلاعات پروژه‌های محرمانه	۲۲۶
	جدیت و دقت علمی در انجام پژوهش	۲۲۷
	در نظر گرفتن ایمنی و امنیت مشارکت‌کنندگان پژوهش	۲۲۸
	تقید به هم راستا بودن فعالیت‌های پژوهش با زمینه تخصصی	۲۲۹
	تعهد و مسئولیت نسبت به ذی‌نفعان	۲۳۰
	پرهیز از هرگونه سرقت علمی، تحریف، غرض‌ورزی و اتهام‌زدن	۲۳۱
	رعایت اصول اخلاقی مشارکت‌کنندگان (رضایت، داوطلبانه بودن و ...)	۲۳۲
اخلاق عمومی	در نظر داشتن خداوند به‌عنوان بالاترین ناظر بر اعمال	۲۳۳
	الگوی عملی اخلاق	۲۳۴
	تحمل، سعه‌صدر و انتقادپذیری	۲۳۵

مضامین پایه	کدهای اولیه	ردیف
	روحیه شاد، مهربانی و خیرخواهی	۲۳۶
	وفای به عهد و مسئولیت‌پذیری	۲۳۷
	اعتدال و انعطاف	۲۳۸
	وقار و متانت	۲۳۹
	رازداری و امانت‌داری	۲۴۰
	صداقت در گفتار و کردار	۲۴۱
	تواضع و فروتنی	۲۴۲
	احترام به فرهنگ‌ها و مذاهب	۲۴۳
	پوشش مناسب و ظاهر آراسته	۲۴۴
	روحیه همکاری و مشورت	۲۴۵
	داشتن اعتماد به نفس و عزت نفس	۲۴۶
	عینیت‌گرایی، بی‌طرفی و عدم جانبداری	۲۴۷
	مثبت‌اندیشی	۲۴۸
	داشتن استقلال حرفه‌ای	۲۴۹

در گام سوم، بر اساس مشابهت‌های کاربردی مضامین پایه، هرچند مضمون در یک دسته به نام "مضمون سازمان‌دهنده" قرار گرفت. سپس با انتزاع یک مضمون حاکم بر کل مضامین به‌عنوان مضمون فراگیر، تدوین نهایی جدول مضامین سه‌گانه انجام شد. در جدول ۴ خلاصه دسته‌بندی مضامین پایه به مضامین سازمان‌دهنده و مضمون فراگیر مشاهده می‌گردد.

جدول ۴. جدول نهایی تحلیل مضامین سه‌گانه، مربوط به توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی

ردیف	مضامین پایه	مضامین سازمان دهنده	مضمون فراگیر
۱	اعتبار آموزشی	آموزشی <sup>۱</sup>	توسعه حرفه‌ای
۲	اثرگذاری آموزشی		
۳	نوآوری آموزشی		
۴	اشراف بر محتوای آموزشی		
۵	ارزشیابی		
۶	فناوری آموزشی		
۷	روش آموزش		
۸	به‌روزرسانی دانش		
۹	تولیدات علمی	پژوهشی <sup>۲</sup>	
۱۰	اثرگذاری پژوهش		
۱۱	اعتبار پژوهشی		
۱۲	نوآوری پژوهشی		
۱۳	مهارت پژوهشی		
۱۴	فناوری پژوهشی		
۱۵	خدمت به جامعه	خدماتی <sup>۳</sup>	
۱۶	خدمت به دانشگاه		
۱۷	خدمت به دانشجویان		
۱۸	فعالیت‌های اجرایی	اجرایی <sup>۴</sup>	
۱۹	مشارکت در توسعه علم		
۲۰	عضویت در گروه‌های علمی		
۲۱	مهارت‌های مدیریتی		
۲۲	ارزش‌های فرهنگی	فرهنگی <sup>۵</sup>	
۲۳	اثرگذاری فرهنگی		
۲۴	فعالیت‌های فرهنگی		
۲۵	اخلاق آموزشی	اخلاقی <sup>۶</sup>	
۲۶	اخلاق سازمانی		
۲۷	اخلاق اجتماعی		
۲۸	اخلاق پژوهشی		
۲۹	اخلاق عمومی		

1- Educational

2- Research

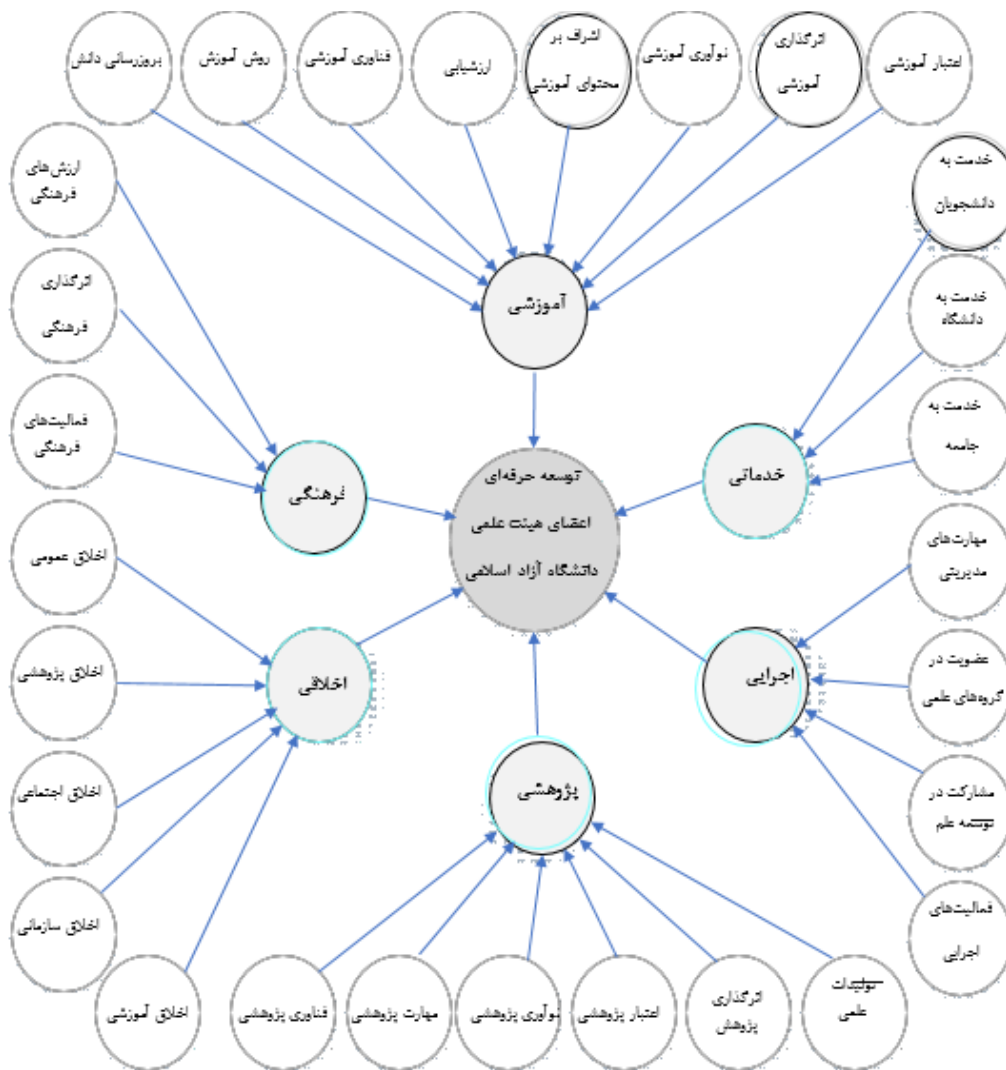
3- Services

4- Executive

5- Cultural

6- Ethical

بر اساس جدول فوق، مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی مشتمل بر یک مضمون فراگیر و ۶ مضمون سازمان دهنده و ۲۹ مضمون پایه‌ای است که پس از اعتباریابی، شبکه مضامین آن به صورت زیر ارائه شد.



شکل ۱. شبکه مضامین توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

### بحث و نتیجه‌گیری

آموزش عالی در هر کشوری یکی از مهم‌ترین نهادهایی است که نقش انکارناپذیری در روند توسعه پایدار و ایجاد مزیت رقابتی بین کشورهای مختلف چه در سطح ملی و چه در سطح فراملی برعهده دارد. از آنجا که امروزه جوامع بیشتر دستخوش تغییر و تحول هستند، از دانشگاه به‌عنوان نهادی متفکر، آگاه و نوآور در جامعه انتظار می‌رود که با انجام وظایف و رسالت‌های خود، بتواند گام‌های مؤثری در جهت تحقق آرمان‌های جامعه بردارد و همواره کشور را به سمت پیشرفت رهنمون سازد. لذا موضوع کیفیت در آموزش عالی در بسیاری از جوامع مورد توجه قرار گرفته است. اعضای هیئت‌علمی مراکز دانشگاهی به‌عنوان بخش مهمی از جامعه علمی هر کشور، نقش مهمی در تولید علم و دانش دارند؛ این نقش ایجاب می‌کند دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با درک واقعی نیازهای توسعه اعضای هیئت‌علمی خود و با شناخت و آگاهی لازم، منابع مورد نیاز آنان را تأمین و راه دسترسی به آن را فراهم سازند؛ زیرا اگر اعضای هیئت‌علمی از بالندگی مطلوبی برخوردار باشند، آنگاه می‌توان به ارتقای کیفیت فعالیت‌ها و مأموریت‌های دانشگاه امید داشت. لذا این پژوهش به دنبال یافتن پاسخ به این سؤال بود که چه ابعاد و مؤلفه‌هایی برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی باید منظور گردد. تحلیل کیفی داده‌های به‌دست‌آمده از مصاحبه‌ها و بررسی اسناد بالادستی و اسناد و مدارک آموزش عالی نشان داد؛ که مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد در این پژوهش در شش بعد آموزشی، پژوهشی، خدماتی، اخلاقی، فرهنگی و اجرایی طبقه‌بندی می‌شود. در ادامه به توصیف ابعاد شناسایی شده می‌پردازیم.

**آموزشی**، مجموعه‌ای از فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی به‌منظور آموزش و پرورش دانشجویان و معطوف به حفظ و ارتقای کیفیت آموزش و انتقال مطلوب مفاهیم می‌باشد. به‌عبارت‌دیگر آموزش، مجموعه‌ای از مهارت‌ها و توانمندی‌هایی است که اعضای هیئت‌علمی به‌منظور هدایت فرایند یاددهی - یادگیری دانشجویان باید آن‌ها را داشته باشند. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به طیف وسیعی از مهارت‌های آموزشی اشاره کردند، از جمله الگو بودن به‌عنوان مرجعیت علمی، راهنمایی و نظارت بر مقالات و پایان‌نامه‌ها، تدریس یا شرکت در کنفرانس‌های آموزشی گروه، توانایی ترکیب نظریه‌ها، بازنگری برنامه‌های آموزشی و درسی، ارزشیابی متنوع و هدفمند، تدریس



هدف محور و مهارت محور، شرکت در کارگاه‌های دانش‌افزایی و توانمندسازی علمی، تولید محتوای آموزشی و استفاده از نرم‌افزارها و لوح‌های فشرده چندرسانه‌ای. با توجه به تحلیل‌های انجام‌شده و در نتیجه کدگذاری و تحلیل مضامین داده‌های پژوهش، در مجموع هشت مقوله اعتبار آموزشی، اثرگذاری آموزشی، نوآوری آموزشی، اشراف بر محتوای آموزشی، ارزشیابی، فناوری آموزشی، روش آموزش و به‌روزرسانی دانش، به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی توسعه حرفه‌ای آموزشی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس شناسایی شدند. نتایج پژوهش در بعد آموزشی با پژوهش‌های هیلتنای، لیو و استوب (۲۰۱۹)، صدیقی، چرابین، معقول و زنده‌دل (۱۴۰۰)، قرونه و ثنائی‌پور (۱۳۹۹)، جودکی، محمدخانی و محمد داودی (۱۳۹۸)، محبت، فتحی و اجارگاه و جعفری (۱۳۹۷)، جوانک لیاولی، ایلی، پورکریمی و سلطانی عربشاهی (۱۳۹۶)، مطابقت دارد. نقشه جامع علمی کشور (۱۳۹۰) هم ذیل راهبرد کلان ۶، بر حمایت از به‌کارگیری فناوری‌ها و روش‌های جدید آموزشی در آموزش عالی تأکید کرده است. در این خصوص، نورالدینی، ثناگو، طالبی، مجیدنیا و شاهرودی (۱۳۹۹)، در پژوهش خود پی‌بردند که روش آموزش مشارکتی و حل مسئله با ارتقاء مهارت بالینی، کاهش اضطراب و استرس محیط بالینی و نیز افزایش رضایتمندی فعالیت در شرایط سخت، روش مناسبی تلقی می‌گردد. در زمینه فعالیت‌های آموزشی، یکی از صاحب‌نظران نیز اظهار داشت "استاد در حوزه تخصصی خودش باید با منابع اطلاعاتی روز دنیا و روش‌ها و تکنولوژی‌های جدید آموزش و تدریس آشنا باشد و سعی کند، هر سال از مطالب و منابع جدیدتری برای آموزش استفاده کند و جزوه‌هایش تکراری نباشد."

**پژوهشی**، مجموعه‌ای از فعالیت‌های عضو هیئت علمی است که ضمن هدفمند بودن، قابلیت کشف و توسعه حقایق و به‌کارگیری یافته‌های علمی را دارد و هدف آن رفع نیازهای جامعه، توسعه مرزهای دانش و بسط فناوری‌های برخوردار از اولویت، در کشور است. نمونه‌ای از مهارت‌های پژوهشی که مشارکت‌کنندگان به آن‌ها اشاره کردند شامل مسئله‌یابی، بررسی اولویت‌های پژوهشی، اجرای طرح‌های پژوهشی، ارائه مقاله در همایش‌ها و سمینارهای داخلی و خارجی، چاپ و انتشار مقالات و کتاب‌های علمی، تألیف و ترجمه کتاب و مقالات، اختراع و اکتشاف جدید، فعالیت پژوهشی بر اساس طرح پایش دانشگاه آزاد می‌باشند. در نتیجه کدگذاری

داده‌ها و تحلیل مضامین داده‌های کیفی، در مجموع شش مقوله، تولیدات علمی، اثرگذاری پژوهشی، اعتبار پژوهشی، نوآوری پژوهشی، مهارت پژوهشی، فناوری پژوهشی به‌عنوان مؤلفه‌های اصلی توسعه حرفه‌ای پژوهشی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌های آزاد استان فارس شناسایی شدند. نتایج پژوهش در بعد پژوهشی با پژوهش‌های هاول، پرز و آبراهام (۲۰۲۰)، صدیقی، چراغین، معقول و زنده‌دل (۱۴۰۰)، زارع صفت، دهقانی، حکیم‌زاده، کرمی و صالحی (۱۳۹۷)، جوانک لیاولی، ایللی، پورکریمی و سلطانی عربشاهی (۱۳۹۶)، آهنچیان و سلیمانی (۱۳۹۶)، همسو می‌باشد. سیاست‌های کلی برنامه چهارم توسعه (۱۳۸۲) مورد ۹ نیز بر تقویت نهضت نرم‌افزاری و ترویج پژوهش و کسب فناوری تأکید کرده است. وانگ<sup>۱</sup> (۲۰۲۰) استراتژی پرورش نوآوری در دانشجویان تحصیلات تکمیلی در دیدگاه میان‌رشته‌ای را مبتنی بر زیرساخت الکترونیک و منتورینگ بیان کرده است. در این زمینه یکی از خبرگان بیان کرد "در بحث پژوهش، آشنایی با مهارت‌های تحلیلی و پژوهشی و دسترسی به انواع سامانه‌های دیجیتالی مانند پایگاه‌های داده‌ها، کتابخانه‌های دیجیتالی برای تحقیقات بسیار مهم و ضروری است، اما متأسفانه اساتید در دانشگاه آزاد از حداقل امکانات و تجهیزات هوشمند اختصاصی برخوردارند."

**خدماتی،** عضو هیئت‌علمی در کنار وظایف آموزشی و پژوهشی خود باید بتواند در زمینه خدمات تخصصی در محیط دانشگاه و جامعه نیز نقش‌آفرینی کند. توسعه حرفه‌ای خدماتی عبارت از مجموعه مهارت‌هایی است که به عضو هیئت‌علمی کمک می‌کند تا با توجه به دانش خود خدمات تخصصی و اجتماعی به جامعه بیرون از دانشگاه ارائه کند (قرونه، میرکمالی، بازرگان و خرازی، ۱۳۹۵). نمونه‌ای از فعالیت‌های خدماتی که مشارکت‌کنندگان در این پژوهش به آن‌ها اشاره کردند عبارت بودند از: مشارکت در انجمن‌ها و گروه‌های حرفه‌ای، ارائه خدمات مشاوره‌ای علمی و تخصصی به جامعه، تلاش برای شناسایی نیازهای صنعت و جامعه، شرکت در گردهمایی‌ها، شرکت در برنامه‌های منتورینگ، همکاری و مشارکت آموزشی و پژوهشی با سایر اساتید، اهتمام به اصل پرورش در کنار آموزش دانشجویان. بر اساس دیدگاه‌های دانشجویان به نظر می‌رسد که با تفکیک مشاور از مدرس، آزادی عمل دانشجو در انتخاب استاد مشاور و توانمندسازی اساتید مشاور، می‌توان فرایند مشاوره را بهبود بخشید (رضاپور شاه کلائی، سلیمی،

<sup>1</sup> - Wang

عزتی رستگار، قیسوندی، پارسا، دوگونچی، ۱۳۹۹). در خصوص مؤلفه‌های تشکیل دهنده توسعه حرفه‌ای خدماتی اعضای هیئت علمی، پس از بررسی و تحلیل داده‌ها سه مؤلفه خدمت به جامعه، خدمت به دانشگاه و خدمت به دانشجویان شناسایی شدند. در بعد خدماتی نتایج با پژوهش‌های پورکریمی و رمضان‌پور (۱۳۹۸)، زارع صفت، دهقانی، حکیم‌زاده، کرمی و صالحی (۱۳۹۷)، قرونه، میرکمالی، بازرگان و خرازی (۱۳۹۵)، مطابقت دارد. سیاست‌های کلی برنامه پنجم توسعه (۱۳۸۷) مورد ۳-۷، بر ارتباط مؤثر بین دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی با صنعت و بخش‌های مربوط جامعه تأکید دارد. در رابطه با خدمات تخصصی هیئت علمی یکی از صاحب‌نظران اظهار داشت " در بحث خدمات اجتماعی و کارآفرینی و تولید علم به یک زیست‌بوم مناسب در قالب شتاب‌دهنده‌ها، مراکز رشد و پارک‌های علم و فناوری نیاز داریم".

**اجرائی**، مجموعه‌ای از فعالیت‌های مبتنی بر مؤلفه‌های علم، دانش، پژوهش و فناوری است که هدف آن تقویت مدیریت اجرایی و توسعه زیرساخت‌ها در حوزه‌های مرتبط می‌باشد. نمونه‌ای از فعالیت‌های اجرایی اساتید که مشارکت‌کنندگان نام بردند، شامل: پذیرش مسئولیت‌های مختلف در بخش، گروه، دانشکده و دانشگاه، عضویت در شوراهای کمیته‌های علمی، قبول مسئولیت در حوزه‌های ستادی، همکاری در مراکز تحقیقاتی، پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد حرفه‌ای، داشتن مهارت‌های ارتباطی و مدیریتی، مشارکت در برنامه‌ریزی و مدیریت استراتژیک، سردبیری، مدیرمسئولی و عضویت در هیئت تحریریه مجله‌های معتبر علمی بودند. نتایج پژوهش نشان داد که مهم‌ترین مؤلفه‌ها در بعد اجرائی از نظر مشارکت‌کنندگان، مشارکت در توسعه علم، مهارت‌های مدیریتی، عضویت در گروه‌های علمی و فعالیت‌های اجرایی شناسایی شدند. آئین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی (۱۳۹۵) هم ذیل ماده ۴ بر همکاری مؤثر در تأسیس دانشگاه، مراکز تحقیقاتی، مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، شهرک‌ها و پارک‌های علم و فناوری، مراکز رشد و شرکت‌های دانش‌بنیان تأکید دارد. نتایج پژوهش در بعد اجرائی با پژوهش صدیقی، چرابین، معقول و زنده‌دل (۱۴۰۰)، جودکی، محمدخانی و محمد داودی (۱۳۹۸)، زارع صفت، دهقانی، حکیم‌زاده، کرمی و صالحی (۱۳۹۷) مشابهت دارد. در این راستا، مدرسی‌سریزدی، عباس‌پور، سخدری و غیائی‌ندوشن (۱۳۹۹)، در پژوهش خود دریافتند، کدهای رهبری قوی و همه‌جانبه و پشتیبان، ساختار منعطف و متمایز- و روحیه و نگرش کارآفرینانه اعضا

و فرهنگ‌سازمانی کارآفرینانه بیشترین ضریب اهمیت را در توسعه دانشگاه کارآفرین داشتند. همچنین در این زمینه یکی از مشارکت‌کنندگان بیان کرد "اساتید می‌توانند با شرکت و فعالیت در شوراها، کمیته‌ها، گروه‌های تخصصی، انجمن‌های علمی و صنفی و چرخش شغلی در پست‌های اجرایی به رشد و توسعه خود و سازمان کمک کنند".

**فرهنگی**، اعضای هیئت‌علمی به ضرورت توجه و پرداختن به مسائل فرهنگی اذعان دارند و فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی را نهفته در بطن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی می‌دانند و به نظر بسیاری از آن‌ها، آموزش از تربیت و فعالیت فرهنگی تفکیک‌ناپذیر است. نمونه‌هایی از فعالیت‌های فرهنگی اساتید از نظر مشارکت‌کنندگان این پژوهش موارد، رعایت حقوق شهروندی و حفظ کرامت انسانی، ارتقای فرهنگ عفاف مطابق با باورهای انقلابی، تألیف کتاب و مقالات فرهنگی، نقد و نظریه‌پردازی فرهنگی، فعالیت‌های سیاسی و فرهنگی برای ارتقای معرفت و اندیشه دینی بودند. در خصوص مؤلفه‌های تشکیل‌دهنده توسعه حرفه‌ای فرهنگی اعضای هیئت‌علمی، پس از بررسی و تحلیل یافته‌ها موارد، ارزش‌های فرهنگی، اثرگذاری فرهنگی و فعالیت‌های فرهنگی شناسایی شدند. یافته‌های پژوهش در بعد فرهنگی با پژوهش‌های پرز و لازارینی (۲۰۱۹)، توراکو (۲۰۱۶)، جودکی، محمدخانی و محمد داودی (۱۳۹۸)، زیرک، زاهد بابلان، رضایی شریف و معینی کیا (۱۳۹۸)، میرکمالی، پورکریمی و حجری (۱۳۹۴) هم‌راستا می‌باشند. سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها (۱۳۹۲) راهبرد ۱۲ بر تعامل اثربخش فرهنگی، اجتماعی و سیاسی دانشگاه‌های کشور با دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی دیگر کشورها به ویژه در جهان اسلام و افزایش سهم تأثیرگذاری بر آن‌ها تأکید می‌کند. قاندهلی، عاشوری و کرمی (۱۳۹۹)، در پژوهش خود، مفهوم «عملیات فرهنگی» بامعنای «مجموعه‌ای از اقدامات و فعالیت‌های منسجم و هماهنگ فرهنگی برای تحقق یک هدف عینی اجتماعی که بر اساس شناخت محیط طراحی و اجرا می‌شود» تعریف و به‌عنوان مدل مطلوب فعالیت فرهنگی معرفی کردند. یکی از خبرگان در رابطه با مسائل فرهنگی عنوان کرد "در حال حاضر بیشتر افراد حضور در فعالیت‌های فرهنگی را به مؤسسات و نهادهای سازمانی حواله می‌دهند، درحالی‌که فرهنگ یک فعالیت عمومی است نقش اساتید و اعضای هیئت‌علمی در تقویت روحیه خودباوری و تقویت فعالیت‌های فرهنگی در دانشگاه‌ها بسیار مؤثر است".

**اخلاقی**، اخلاق حرفه‌ای به مسائل و رفتار اخلاقی یک نظام حرفه‌ای می‌پردازد و ناظر بر افعال ارادی افراد آن حرفه در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای آنان می‌باشد. از آن‌جا که آموزش عالی نیز نظامی حرفه‌ای است، مجموعه‌ای از رفتارهای انسانی افراد شاغل آن در شکل‌دهی فضای اخلاقی آن نقش دارد. در سال‌های اخیر اخلاق حرفه‌ای و به‌ویژه اخلاق حرفه‌ای آموزش در بین اعضای هیئت علمی و دانشجویان و نیز صاحب‌نظران و محققین مدیریت آموزشی مورد توجه قرار گرفته است. امروزه در بسیاری از دانشگاه‌ها برای رعایت اخلاق حرفه‌ای آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌هایی تدوین شده است. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش نیز در زمینه اخلاق حرفه‌ای به موارد، پابندی به ارزش‌ها و اهداف دانشگاه، احساس تعهد و تعلق کاری در سازمان، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، تبیین مسائل مهم اجتماعی، سیاسی و اقتصادی در سطح جامعه و جهان، پرهیز از رفتارهای غیرحرفه‌ای، رعایت مالکیت فکری و معنوی در پژوهش‌ها، انتقادپذیری، انعطاف‌پذیری و خداباوری اشاره کردند. نتایج کدگذاری و تحلیل داده‌های پژوهش نشان داد که در بعد اخلاقی، مؤلفه‌های اخلاق آموزشی، اخلاق پژوهشی، اخلاق اجتماعی، اخلاق سازمانی، اخلاق عمومی شناسایی شدند. در این زمینه یافته‌های پژوهش با پژوهش‌های. محبت، فتحی و اجارگاه و جعفری (۱۳۹۷)، زارع صفت، دهقانی، حکیم‌زاده، کرمی و صالحی (۱۳۹۷)، آهنچیان و سلیمانی (۱۳۹۶) هم‌خوانی دارند. سیاست‌های کلی علم و فناوری (۱۳۹۳) در مورد ۴، ارتقاء روحیه نشاط، امید، خودباوری، نوآوری نظام‌مند، شجاعت علمی و کار جمعی و وجدان کاری را مورد توجه قرار می‌دهد. جباران (۱۳۹۹)، در پژوهش خود دریافت که پژوهشگر هنگام رسیدن به نتیجه پژوهش، از نظر اخلاقی موظف است اگر نتیجه کارش را برای جامعه انسانی زیان‌بار می‌داند، به صورتی آن را از دسترس خارج کند که راه زیان بسته شود و اگر چنین نیست، بدون هراس، به زبانی آشنا، با دقت و امانت‌داری نتیجه را منتشر کند و برای پذیرفتن نقدهای عالمان منتظر بماند. در زمینه اخلاقی یکی از خبرگان نیز اعتقاد داشت "اساتید ضمن رعایت نظم و انضباط کاری و پابندی به قوانین دانشگاه بهتر است، در کلاس بانگیزه و اشتیاق به تدریس بپردازند و به تفاوت‌های روحی و اخلاقی و توانایی‌ها و نیازهای نسل جدید دانشجویان در برخوردها و ارزیابی‌ها توجه کنند و با شادابی و صداقت با دانشجویان و همکاران در ارتباط و تعامل باشند".

یافته‌های پژوهش نشان داد که مشارکت‌کنندگان بیشتر به ابعاد آموزشی، اخلاقی اشاره کردند، اما در اسنادبالادستی به ابعاد پژوهشی، خدماتی و فرهنگی بیشتر پرداخته شده بود. البته مؤلفه‌های ارائه خدمات تخصصی، نوآوری و ارزش‌های فرهنگی و اخلاقی، هم در اسنادبالادستی و هم از نظر مشارکت‌کنندگان مورد تاکید بودند. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان گفت، نظام آموزش عالی برای تداوم نقش مثبت و سازنده خود با توجه به شتاب تغییرات در بخش‌های مختلف جامعه و جهان، باید اعضای هیئت‌علمی خود را در تولید دانش (پژوهش)، انتقال دانش (آموزش) و اشاعه آن (خدمات اجتماعی) و ترویج روحیه اخلاق‌مداری اجتماعی با توجه به فرهنگ ملی و اسلامی توانمند سازند تا بتوانند در مسائل اجرایی با توجه به نیازهای جامعه و سازمان خدمات تخصصی بهتری ارائه دهند. توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی و اجرای برنامه‌های مرتبط با آن یکی از ابزارهای مهم ایجاد تغییر و تحول در نظام آموزش عالی است و مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌ها باید توجه ویژه‌ای به این منابع کلیدی و ارزشمند خود داشته و برنامه‌ریزی‌هایی در راستای بالندگی آن‌ها صورت دهند که اساتید به کمک آن بتوانند قابلیت‌های خویش را فراتر از حیطه تخصصی خود گسترش دهند و قادر باشند آموزش دانشجویان را در بالاترین حد ممکن عملی سازند زیرا به دلایل متعددی مانند تغییرات در حال ظهور در جهان، فناوری‌های جدید و رویکردهای جدید آموزشی اساتید فعلی باید بسیار متفاوت‌تر از دوران آموزش خود باشند. توجه به تربیت اخلاقی منطبق با ارزش‌های فرهنگی مقبول جامعه، در کنار ارتقای کیفیت آموزش، پژوهش، خدمات تخصصی و افزایش بازدهی دانشگاه‌ها، از مسائل مهم در هموارسازی مسیر پیشرفت کشور به شمار می‌رود و می‌تواند کمک شایانی به سلامت اخلاقی، فرهنگی و اجتماعی کشور، حفظ هویت فرهنگی جامعه و پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی کند. شاید استادان دانشگاه بهتر از هر گروه دیگری بتوانند باورها و ارزش‌های مقبول جامعه را در میان دانشجویان ترویج کنند و در تقویت نگاه مثبت جامعه به دانشگاه و دانشگاهیان نقش مؤثرتری ایفا کنند؛ بنابراین در اینجا است که توجه به رسالت فرهنگی و تربیتی استاد اهمیت بسیار پیدا می‌کند.

با نگاهی سیستماتیک می‌توان دریافت که دانشگاه‌های آزاد نیز مانند سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اهداف ویژه‌ای از قبیل اهداف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، اخلاقی، اجرایی و

خدمات اجتماعی دارند که کماکان در جهت رسیدن به آنها تلاش می‌کنند و نیاز به سرمایه‌گذاری روی مهم‌ترین منابع خود دارند. از مهم‌ترین منابع دانشگاه‌ها، اعضای هیئت علمی آنها می‌باشند که با توجه به نقش مهم آنها در تربیت نیروی متخصص و ارائه خدمات تخصصی و اجتماعی، نیاز مداوم به ارتقاء و رشد دارند. دانشگاه‌های آزاد استان فارس نیز از این امر مستثنی نیستند لذا باید در راستای اهداف، رسالت‌ها و مأموریت‌های خود و با توجه به اسناد بالادستی و اسناد و مدارک آموزش عالی در جهت رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی نیازسنجی و برنامه‌ریزی کرده و زمینه‌های لازم برای اجرای صحیح آن را فراهم کنند و در جهت تسهیل کارها پشتیبانی و حمایت‌های لازم را انجام دهند. البته بهتر است در تمامی مراحل با توجه به اهداف و انتظارات، ارزیابی‌هایی انجام‌داده و بازخورد داده شود. همچنین با در نظر گرفتن اینکه جامعه همیشه حرکتی پویا دارد و با توجه به فرهنگ‌ها و شرایط مختلف در حال تغییر و تحول است، باید تمامی این مراحل بطور مرتب بررسی و بازنگری شود و در صورت لزوم برنامه‌های خود را در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، بسته به اهداف و فرهنگ جامعه و دانشگاه مورد تجدیدنظر قرار دهند.

### منابع

- آفانی، کمال. (۱۳۹۴). **ارائه مدلی برای ارتقای بالندگی رهبران تکاملی در دانشگاه آزاد اسلامی**، رساله دکتری در رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.
- آهنچیان، محمدرضا. سلیمانی، الهام. (۱۳۹۶). ادراک اعضای هیئت علمی از حرفه‌ای بودن در نظام آموزشی، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی ایران**، ۲(۲۳): ۲۳-۱.
- بندعلی، بهار. ابوالقاسمی، محمود. پرداختچی، محمدحسن. رضایی زاده، مرتضی. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی برنامه‌های بالندگی هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی، **فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۵(۱۸): ۵۳-۲۵.
- بندعلی، بهار. ابوالقاسمی، محمود. پرداختچی، محمدحسن. رضایی زاده، مرتضی. (۱۳۹۹). برنامه‌های بالندگی هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی؛ نقاط قوت ناکافی، **دوماهنامه علمی-پژوهشی راهبردهای پژوهش در علوم پزشکی**، ۱۳(۶): ۶۰۷-۵۹۷.
- پور کریمی، جواد. رمضان پور، انسیه. (۱۳۹۸). الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی آموزش الکترونیکی کشور: پژوهشی کیفی، **فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۶(۲۱): ۱۴۶-۱۲۵.
- جباران، محمدرضا. (۱۳۹۹). اخلاق پژوهش در مرحله دست‌یابی به نتیجه، **نشریه اخلاق پژوهی**، ۳(۷): ۶۶-۴۷.
- جوآنک لیاولی، ماندانا. ایلی، خدایار. پور کریمی، جواد. سلطانی عربشاهی، سید کامران. (۱۳۹۶). ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران گروه‌های آموزش بالینی: مورد دانشگاه‌های علوم پزشکی دولتی شهر تهران، **دوماهنامه علمی راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، ۱۰(۳): ۲۱۸-۲۰۲.

جودکی، اکبر. محمدخانی، کامران. محمد داودی، امیرحسین. (۱۳۹۸). واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های مدل بالندگی حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه با تأکید بر سیاست‌های آموزشی، **مجله پژوهش‌های سیاسی و بین‌المللی**، ۱۰(۴۱): ۳۰-۱.

حیدری، آرمان. بهشتی، سید صمد. شهریاری، مرضیه. نواح، عبدالرضا. (۱۳۹۸). مقایسه میزان فلات زدگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیئت‌علمی گروه علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه‌های ایران، **مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی**، ۷(۱۵): ۱۷۵-۱۴۸.

رضا پور شاه‌کلانی، فروزان. سلیمی، نوشین. عزتی رستگار، خدیجه. قیسوندی، الهام. پارسا، پریسا. دوگونچی، میترا. (۱۳۹۹). دیدگاه دانشجویان در خصوص چگونگی راهنمایی و مشاوره تحصیلی در دانشگاه: یک مطالعه کیفی با استفاده از تحلیل محتوا، **مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد**، ۱۵(۳): ۱۸۱-۱۷۱.

زارع صفت، صادق. دهقانی، مرضیه. حکیم‌زاده، رضوان. کریمی، مرتضی. صالحی، کیوان. (۱۳۹۷). برنامه‌های درسی مغفول توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران: دانشگاه فردوسی مشهد، **دو فصلنامه مطالعات برنامه درسی آموزش عالی**، ۹(۱۷): ۲۱۶-۱۸۳.

زیرک، رضا. زاهد بابلان، عادل. رضایی شریف، علی. معینی کیا، مهدی. (۱۳۹۸). در پژوهشی تحت عنوان عوامل و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای دبیران مدارس اردبیل (تحقیق کیفی با تأکید بر روش گروه‌های کانونی)، **روانشناسی مدرسه**، ۸(۱): ۱۲۵-۱۰۸.

شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۸۹). **سند نقشه جامع علمی کشور**.

شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۲). **سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها**.

صدیقی، محمود. چرایین، مسلم. معقول، علی. زنده‌دل، احمد. (۱۴۰۰). اولویت‌بندی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای مدیران آموزش پزشکی در دانشگاه‌های نسل سوم بر اساس مدل تحلیل سلسله مراتبی، **مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی یزد**، ۱۶(۱): ۳۵-۲۰.

قائدعلی، حمیدرضا. عاشوری، مهدی. کریمی، رضاعلی. (۱۳۹۹). هدف‌گذاری فرهنگی و مدل مطلوب فعالیت فرهنگی در دانشگاه، **فصلنامه پاسداری فرهنگی انقلاب اسلامی**، ۵(۱۱): ۲۸۰-۲۶۱.

قرونه، داود. ثنائی پور، فاطمه. (۱۳۹۹). الگوی مفهومی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به‌منظور ارتقای کیفیت در آموزش مهندسی، **فصلنامه آموزش مهندسی ایران**، ۲۲(۸۷): ۱۳۶-۱۱۳.

قرونه، داود. میرکمالی، سید محمد. بازرگان، عباس. خرازی، سیدکمال. (۱۳۹۵). الگویی برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، ۳(۲۲): ۱۷-۱.

قنبری، سیروس. محمدی، بهرام. (۱۳۹۵). ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس متوسطه: یک تحقیق کیفی، **دو فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت مدرسه**، ۲(۴): ۱۴۳-۱۲۳.

گال، مردیت. بورک، والتر. گال، جویس. (۱۴۰۰). **روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روانشناسی**، مترجمان (جمعی از مولفان زیر نظر دکتر احمدرضا نصر اصفهانی)، تهران، انتشارت سمت. چاپ یازدهم.

محب زادگان، یوسف. پرداختچی، محمدحسن. قهرمانی، محمد. فراست‌خواه، مقصود. (۱۳۹۵). اعتبارسنجی الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های شهر تهران، **فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۳(۱۰): ۹۴-۷۳.



محب زادگان، یوسف. پرداختچی، محمدحسن. قهرمانی، محمد. فراست‌خواه، مقصود. (۱۳۹۲). تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، **فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی**، ۷۰: ۲۵-۱.

محب، هدیه. فتحی واجارگاه، کورش. جعفری، پریش. (۱۳۹۷). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و راهبردها و پیامدهای آن: یک مدل برآمده از نظریه مبنایی، **فصلنامه راهبردهای نوین مدیریت آموزشی**، ۱(۲): ۵۸-۳۹.

مدرسی سریزدی، سیده جمیله. عباس پور، عباس. سخدری، کمال. غیائی ندوشن، سعید. (۱۳۹۹). شناسایی عوامل سازمانی مؤثر بر دانشگاه کارآفرین (با رویکرد فراترکیب) (کاربردی)، **نشریه مدیریت فرهنگ سازمانی**، ۱۸(۳): ۴۵۶-۴۲۵.

معاونت پژوهش و فناوری دانشگاه آزاد اسلامی. **منشور اخلاق پژوهش**.

میرکمالی، سید محمد. پورکریمی، جواد. حجری، اکرم. (۱۳۹۴). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای با نوآوری آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، **فصلنامه علمی پژوهشی ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی**، ۱(۵): ۲۲-۱.

نورالدینی، احمد. ثناگو، اکرم. طالبی، زهرا. مجیدنیا، مصطفی. شاهرودی، محدثه. (۱۳۹۹). مقایسه اثربخشی روش آموزش حل مسئله و آموزش مشارکتی با روش آموزش معمول بر مهارت بالینی، اضطراب و رضایتمندی دانشجویان پرستاری در بخش مراقبت‌های ویژه، **مجله آموزش پرستاری**، ۹(۱): ۳۹-۲۹.

هماینی دمیرچی، امین. محجوب عشرت‌آبادی، حسن. مهري، داریوش. وثوقی نیری، عبدالله. (۱۳۹۵). ارزیابی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقای آن (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی)، **فصلنامه مدیریت نظامی**، ۱۶(۶۱): ۶۵-۳۵.

وزارت علوم تحقیقات و فناوری. (۱۳۹۵). **آئین‌نامه مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی**.

Burton, E. (2020). Factors leading educators to pursue a doctorate degree to meet professional development needs, **International Journal of Doctoral Studies**, 15: 75-87.

Copur-Gencturk, Y. Thacker, I. (2021). A comparison of perceived and observed learning from professional development: Relationships Among Self-Reports, Direct Assessments, and Teacher Characteristics, **Journal of Teacher Education**, 72(2): 138-151.

Dee, J. Daly, Ch. (2009). Innovative models for organizing faculty development programs. **Human Architecture, Journal of the Sociology of Self-knowledge**, 13 (2): 154-163.

Domingues, P. Sampaio, P. Arezes, P. M. (2016). Integrated management systems assessment: a maturity model proposal. **Journal of Cleaner Production**, 124: 164-174.

Hilty, D. M. Liu, H. Y. Stubbe, D. (2019). Defining Professional Development in Medicine, Psychiatry, and Allied Fields, **Psychiatric Clinics**.

Howell, Emily. Perez, Sara. Abraham, W. Todd. (2020). Toward a Professional Development Model for Writing as a Digital, Participatory Process, **Reading Research Quarterly**, 0(0): 1-23.

- Kabilan, Mu hammad Kamarul. (2019). Malaysian English language teachers' satisfaction level of their professional development, **Eltar- Journal**,1(1): 49-59.
- Koonce, M. Pijanowski, J, C. Bengtson, Ed. Lasater, K. (2019). Principal Engagement in the Professional Development Process. **Nassp Bulletin**, 1-24.
- Parsons, S.A. Hutchison, A.C. Hall, L.A. Parsons, A.W. Ives, S.T. Leggett, A.B. (2019). U.S. teachers' perceptions of online professional development, **Teaching and Teacher Education: An International Journal of Research and Studies**, 82(1), 33-42.
- Pérez-Foguet, A. Lazzarini, B. (2019). Continuing professional education in engineering faculties: Transversal integration of sustainable human development in basic engineering sciences courses, **Journal of Cleaner Production**, 218: 772-781.
- Ryan, C.L. McAllister, M.M. (2019). Professional development in clinical teaching: An action research study, **Nurse Education Today**,4 (19)307-312.
- Sprott, R. A. (2019). Factors that foster and deter advanced teachers' professional development, **Teaching and Teacher Education**, 77: 321-331.
- Torraco, R. J. (2016). Early history of the fields of practice of training and development and organization development, **Advances in Developing Human Resources**, 18(4): 439-453.
- VO, P. (2017). Organization development project management in the system of synergetic knowledge. **Metallurgical & Mining Industry**, 1 (1): 13-19.
- Wang, Q. (2020, March). **The Strategy of Cultivating Graduate Students' Innovation in Interdisciplinary Perspective**. In 4th International Conference on Culture, Education and Economic Development of Modern Society Atlantis Press: 1218-1221.