

ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مجازی سازی (دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی) صفیه صالحی صدر^۱، حمید رضایی فر^۲، محمد محمدی^۳، حسین حکیم پور^۴

چکیده

هدف از انجام این پژوهش ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مجازی سازی در دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی بود. این پژوهش از نوع پژوهش های کیفی بود. از نظر روش، نظریه داده بنیاد در این پژوهش ملاک عمل واقع شد. جامعه آماری شامل مدیران و اساتید دانشگاهی و خبرگان در حوزه علوم رفتاری، رفتار سازمانی و منابع انسانی دانشگاه های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی بود که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند و به کارگیری معیار اشباع نظری، مصاحبه هایی نیمه ساختاریافته با ۲۰ نفر به عنوان مشارکت کنندگان در پژوهش انجام شد. برای بررسی روایی و پایایی از روش گوبا و لینکن (۱۹۸۵) استفاده شد. نتایج تحلیل داده ها در طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی حاکی از ۲۵۰ کد اولیه، ۳۹ کد ثانویه و ۱۶ مقوله کلی است که در چارچوب مدلی پارادایمی شامل: شرایط علی (همبسته، فردی، سازمانی)، پدیده محوری (بالندگی حرفه ای، بالندگی اخلاقی، بالندگی پژوهشی، بالندگی آموزشی)، اقتضانات (عوامل محیطی کلان، عوامل محیطی خرد)، شرایط میانجی (بهبودی، توسعه منابع انسانی)، شرایط زمینه ای (عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی) و پیامدها (بهبود عملکرد سازمانی، بهبود عملکرد فردی، بهبود عملکرد دانشجو)، تحلیل شده است.

کلید واژه ها: اعضای هیئت علمی، بالندگی، مجازی سازی، داده بنیاد.

پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۲۸

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۵/۱۴

^۱ - دانشجوی دکتری، گروه مدیریت دولتی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

s.salehisadr@iau-neyshabur.ac.ir

^۲ - استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران (نویسنده مسئول)

h.rezaiefar@iaubir.ac.ir

^۳ - استادیار، گروه مدیریت منابع انسانی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

Mohammadi@iaubir.ac.ir

^۴ - استادیار، گروه مدیریت بازرگانی، واحد بیرجند، دانشگاه آزاد اسلامی، بیرجند، ایران.

hhakimpur@iaubir.ac.ir

مقدمه

اگرچه شیوع ناگهانی کووید ۱۹، سیستم‌های بهداشتی درمانی دنیا را با چالش‌های متعددی روبرو کرد، اما سایر حوزه‌ها از جمله نظام آموزشی را نیز تحت تأثیر خود قرارداد. با شروع اپیدمی کووید ۱۹ در سراسر جهان، پروتکل‌های بهداشتی بر رعایت فاصله‌گذاری اجتماعی تأکید کردند (رید، بریگان، کامینز، هو و جول^۱، ۲۰۲۰). در این راستا در بسیاری از کشورها از جمله در کشور ما، برای کاهش شیوع ویروس کرونا آموزش‌های حضوری در مدارس و دانشگاه‌ها تعطیل شد (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹). برای این‌که آموزش در طول دوره فاصله‌گذاری اجتماعی دچار وقفه نشود و برنامه‌های درسی طبق برنامه از قبل مشخص شده، تداوم داشته باشد راه‌کارهای مختلفی ارائه شد و یکی از مهم‌ترین آن‌ها توسعه آموزش مجازی یا آموزش الکترونیکی^۲ بود (اسنلینگ و فینگال^۳، ۲۰۲۰).

آموزش‌های مجازی یکی از نمودهای بارز توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات در عرصه آموزش است. اغلب دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، موسسه‌های آموزش‌های شغلی و صنعتی گام‌های تازه‌ای برای طراحی و راه‌اندازی آموزش‌های مجازی برداشته‌اند. قابلیت‌های متنوع این فناوری‌ها، به طراحان و برنامه‌ریزان آموزش‌های مجازی امکان می‌دهد تا برای مخاطبان مختلف و طیف‌های سنی متفاوت دوره‌های آموزشی با کیفیت تری را تدارک ببینند (کریمی، ۱۴۰۰). در آموزش عالی، آموزش مجازی به‌طور فزاینده‌ای در حال تأثیرگذاری؛ به‌ویژه به‌صورت یادگیری تلفیقی است بنابراین این نوع جدید آموزش و یادگیری می‌تواند به روش‌های مختلف مورد استفاده قرار گیرد (زارعی و دهقانی، ۱۳۹۷). آموزش مجازی را اولین بار کراس^۴ مطرح کرد و به انواع روش‌هایی اشاره دارد که از فناوری‌های اینترنت و اینترنت برای یادگیری استفاده می‌کنند (عزیزی، احمدی و غلامی، ۱۳۹۲). نویسندگان تعاریف مختلفی از آموزش مجازی ارائه کرده‌اند. آموزش مجازی را هر نوع استفاده از وب و فناوری‌های اینترنت برای ایجاد تجارب

^۱ - Read, Bridgen, Cummings, Jewell

^۲ - e-Learning

^۳ - Snelling & Fingal

^۴ - Keras

آموزش و یادگیری» تعریف می کنند. امروزه بسیاری از دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی به ارزش اینترنت در تغییر شیوه یادگیری مردم پی برده اند (یانگ^۱، ۲۰۲۰).

آموزش مجازی نوعی آموزش از راه دور است. آموزش از راه دور به موقعیت های متفاوت و مختلف آموزشی اطلاق می شود و بیش از یک سده است که وجود دارد و از آموزش به صورت مکاتبه ای با استفاده از قلم و کاغذ تا آموزش مجازی توسط اینترنت تحول و توسعه پیدا کرده است. در یک سیستم آموزش رسمی مانند دانشگاه، آموزش مجازی به دانشجویان و اساتید این اجازه را می دهد تا آن ها بتوانند به صورت هم زمان یا غیر هم زمان و به صورت مشارکتی و توزیع شده با همدیگر در محیط اینترنتی در تعامل باشند. این تعامل به آن ها این اجازه را می دهد تا از منابع مختلف استفاده کنند و همچنین آهنگ یادگیری و مشخص آموزش مجازی آن است که کسانی که درگیر این نوع آموزش هستند، چه معلم و چه یادگیرنده، در مکان و به احتمال زیاد در زمان متفاوتی با هم در تعامل هستند و وسیله ای این تعامل محیط مجازی است (کریمی، ۱۴۰۰). آموزش مجازی به کمک نرم افزارهایی که بتوانند عملیات زیر را انجام دهند، انتقال اطلاعات و دانش را بر بستر شبکه اینترنت انجام می دهد. سامانه مدیریت یادگیری^۲ قادر است فعالیت های زیر را در راستای ارائه خدمات آموزشی انجام دهد:

۱. ارائه دروس در قالب های الکترونیکی
۲. برگزاری آزمون
۳. ثبت و نمایش نتایج آزمون ها
۴. امکانات لازم برای ارتباط، تعامل و همکاری بین یادگیرندگان و اساتید (سلیمی و فردین، ۱۳۹۹).

هورتون و هورتون^۳ (۲۰۰۳) معتقدند که آموزش مجازی در یک تعریف وسیع شامل هرگونه استفاده از فناوری های وب و اینترنت به منظور خلق تجربیات یادگیری است. در واقع، آموزش مجازی زاینده چرخه تحولات سریع و رو به گسترش فناوری های نوین به مفهوم واقعی آن است. با توجه به تغییرات سریعی که در محیط پیرامون در حال شکل گیری است، اجرای نظام های

¹ - Yang

² - Learning Management System(LMS)

³ - Horton & Horton

مجازی به منظور ارائه خدمات و فن آوری‌های جدید در زمینه‌ی تدریس و یادگیری به صورت یک نیاز اساسی مطرح شده است (صبوری، طهرانیان، حدادیان و فتحی و اجارگاه، ۱۳۹۵). یادگیری الکترونیکی و آموزش مجازی امروزه به عنوان پارادایمی جدید در سازوکارهای یاددهی یادگیری مطرح است. در دهه‌های اخیر توسعه آموزش‌های مجازی از سیاست‌گذاری‌های اصلی در توسعه آموزش عالی بوده است. این سیاست‌گذاری‌ها با رویکرد توسعه عدالت آموزشی، حذف محدودیت‌های جغرافیایی و یادگیری مادام‌العمر تنظیم شده‌اند و این امر، ضرورت توجه دانشگاه‌ها به عملیاتی نمودن برنامه‌های توسعه آموزش مجازی را گسترش داده است (قنبری، رزقی، ضیائی و مصلح، ۱۳۹۸). از دیگر سو این پیشرفت‌های تکنولوژیکی شیوه‌های کسب و کار را در آموزش عالی نیز دستخوش تغییر کرده است. در سال‌های اخیر کالج‌ها و دانشگاه‌های سنتی برای بقا از رونق تکنولوژیکی که تغییرات گسترده‌ای در روش‌های آموزشی ایجاد کرده است، برای تغییر مدل‌های کسب و کار خود بهره می‌برند (اسکات مای^۱، ۲۰۱۸)؛ اما توسعه آموزش مجازی و الکترونیکی و رشد کیفیت آن در گرو رشد و ارتقای نیروی انسانی در قالب برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی^۲ می‌باشد. تحقیقات نشان می‌دهد. برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به عنوان بخشی از آن برنامه‌های دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بوده و دارای جایگاه خاصی است و توجه به آن به منزله توسعه سرمایه انسانی تلقی می‌شود. (مهاجران، قلعه ای و درویشی، ۱۴۰۰).

بالندگی و توسعه اعضای هیئت علمی یک حوزه نوظهور و یک نیاز اجباری در آموزش عالی می‌باشد. بالندگی اعضای هیئت علمی در واقع جهت پیشگیری از منسوخ شدن اعضای هیئت علمی طراحی شده است، اما تعیین نیازهای اعضای هیئت علمی بسیار دشوار می‌باشد. در مطالعات مربوط به رفتار انسان‌ها، واژه بالندگی به طور وسیعی به تغییرات افراد در طول زمان اشاره دارد. با اندکی دقت، در یک بستر سازمانی، بالندگی به معنای ارتقای برنامه‌ریزی شده یک فرد یا مجموعه‌ای از افراد جهت تحقق هرچه بیشتر مأموریت و اهداف سازمان می‌باشد. در خیلی از دانشگاه‌ها، بالندگی اعضای هیئت علمی مترادف با حمایت از تدریس به کاربرده شده است. بالندگی اعضای

¹ - Douglas Scott May

² - Faculty Development (FD)

هیئت علمی ارتباط تنگاتنگی با نیازهای اعضای هیئت علمی دارد که از طریق فرآیند نیازسنجی مشخص شده‌اند (موری و پینسکی^۱، ۲۰۱۵).

گاف^۲ از اولین کسانی بود که در امریکا سعی کرد این مفهوم را در ۱۹۷۶ تعریف نماید. به اعتقاد وی بالندگی اعضای هیئت علمی عبارت است از اعتلای استعداد، گسترش علایق، ارتقای صلاحیت‌ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی اعضای هیئت علمی مخصوصاً در نقش یک مربی. به اعتقاد فرانسیس^۳ (۱۹۷۵) بالندگی اعضای هیئت علمی عبارت است از یک فرآیند نهادی که سعی دارد تا نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیئت علمی را در راستای قابلیت‌ها و کارایی بیشتر جهت تأمین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای سازمان متبوع اصلاح نماید. استایس^۴ تعریف عملی‌تر از بالندگی اعضای هیئت علمی به صورت زیر پیشنهاد می‌کند: «آن‌گونه فعالیت‌هایی که اعضای هیئت علمی، در ضمن اشتغال به خدمت در آن‌ها درگیر می‌شوند تا بدین طریق خود را یاری نمایند تا دانش خود را درباره رشته تخصصی‌شان بالا ببرند، توانایی و مهارت خود را در مدیریت فرآیند آموزش یادگیری افزایش دهند، مهارت و قابلیت پژوهشی و حرفه‌ای خود را بهبود بخشند، حساسیت و شناخت خود را درباره دانشجویان بالا برند، احساس تعلق و وابستگی خود را به گروه، دانشکده و دانشگاه مربوطه افزایش دهند، از شغل خود احساس رضایت نموده و بالاخره به عنوان انسان‌های منطقی، خردگرا و سازگار با محیط و اجتماع پیرامون خود رفتار نمایند» (قاسمی و صالحی، ۱۳۹۶).

واژه بالندگی اعضای هیئت علمی، اغلب برای توصیف فعالیت‌ها و برنامه‌های طراحی شده جهت بهبود مهارت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی استفاده می‌شود ولی اخیراً محققین و صاحب‌نظران این حوزه، اصطلاح بالندگی اعضای هیئت علمی را مشتمل بر توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که نقش‌های چندگانه اعضای هیئت علمی (به عنوان مربی - محقق - عضو هیئت علمی و عضوی از جامعه گسترده دانشگاهی) در نظر گرفته و برای اینکه آن‌ها را در نقش‌های چندگانه همانند آموزش و پژوهش و خدمات حمایت کنند، چهار نوع بالندگی (فردی، آموزشی، سازمانی و حرفه‌ای) را جزء برنامه‌های خود قرار می‌دهند (ابدینی قلعه سری و باقر پور، ۱۳۹۸). دی و

¹ - Moore & Pinsky

² - Gaff

³ - Francis

⁴ - Stise

دلی^۱ (۲۰۰۹) بالندگی اعضای هیئت علمی را شامل تمامی فعالیت‌هایی که برای بهبود عملکرد اعضای هیئت علمی در همه ابعاد و جنبه‌های زندگی کاری و حرفه‌ای طراحی و اجرا می‌شود تعریف می‌کنند. مفهوم بالندگی به معنای توسعه و غنا بخشیدن به محیط، شرایط و امکانات کالبدی و جو و فرهنگ سازمانی دانشگاه در جهت یاری و مساعدت به اعضای هیئت علمی و بسترسازی لازم برای آن‌ها می‌باشد تا بر اساس تجربیات و دستاوردهای علمی و عملی خویش و همکاران در دانشگاه خودشان یا سایر دانشگاه‌ها و نهادهای آموزشی و پژوهشی داخلی و خارجی، استعدادها و ظرفیت‌ها، توانمندی‌ها و قابلیت خویش را بشناسند، پرورش دهند، متجلی سازند و در عمل به کاربندند (محب زادگان، پرداختچی، قهرمانی و فراست خواه، ۱۳۹۵).

بالندگی اعضای هیئت علمی تحت تأثیر تغییر و تحولاتی که در آموزش عالی در حال وقوع است، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار گردیده است. عواملی چون ورود فناوری‌های پیشرفته اطلاعات و ارتباطات به آموزش عالی، توسعه آموزش مجازی، رشد سریع دانش و تغییرات ناشی از آن، لزوم پاسخگویی دانشگاه‌ها در برابر جامعه، تنگناهای مالی نظام‌های آموزش عالی، همگانی و جهانی شدن آموزش عالی، رقابت مؤسسات آموزش عالی و ... همگی باعث شده است که دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی به فکر رشد و بالندگی مستمر اعضای هیئت علمی خود بیفتند (سلطانی، ۱۳۹۸). زمانی که فناوری وارد محیط‌های آموزش عالی و دانشگاه‌ها می‌شود، اجرای موفقیت آمیز آن بستگی به توانمندی اعضای هیئت علمی در کاربرد آن دارد. از این جهت بالندگی اعضای هیئت علمی یکی از مؤلفه‌های اساسی و کلیدی در فرآیند اجرا و به کارگیری تکنولوژی می‌باشد (اشنایدر و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

آستین و مک دانیز^۳ (۲۰۰۶)، در ارتباط با ضرورت داشتن نگاه ویژه به برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی، مهارت‌ها و توانمندی‌های قابل احراز و مورد نیاز اعضای هیئت علمی در قرن ۲۱ را به شرح زیر برمی‌شمارند:

¹ - Dee & Daly

² - Schindler et al

³ - Austin & McDanniz

۱. شناخت مفهومی که شامل شناخت غایت و اهداف دیرینه‌ی آموزش عالی، شناخت انواع مؤسسات آموزش عالی و رسالت آنان در جامعه، دانش رشته‌ی تخصصی و فهم هویت حرفه‌ای به‌عنوان یک عضو هیئت علمی و صاحب اندیشه می‌شود؛
۲. دانش و مهارت در حوزه‌ی کاری عضو هیئت علمی که شامل مفهوم فرآیند یادگیری و یاددهی، فهم فرآیندهای پژوهش، فهم التزام و خدمت قابل ارائه توسط اعضای هیئت علمی و ارزش احترام به شهروند سازمانی است؛
۳. مهارت‌های بین فردی که مشتمل بر مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی و همکاری، احترام به تنوع در محیط‌های دانشگاهی است؛
۴. نگرش‌ها و رفتارهای حرفه‌ای که شامل ارزش‌ها و اخلاقیات، انگیزه برای یادگیری مادام‌العمر، توسعه‌ی شبکه‌های حرفه‌ای و تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای است. دست‌یابی به دانش‌های فوق و تحقق این مهارت‌ها نیازمند کسب شایستگی‌هایی توسط اعضای هیئت علمی است (سلطانی، ۱۳۹۸).

به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران مانند کامبلین و استیگر^۱ (۲۰۰۰) توان دانشگاه یا دانشکده در اعضای هیئت علمی آن خلاصه می‌شود و اعتلای توان و دانش اعضای هیئت علمی مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است (نوبن، فولکرت، داوز و هافمن^۲، ۲۰۲۱). اهمیت این موضوع به‌اندازه‌ای است که اکنون سازمان‌دهی و مدیریت جریان بالندگی اعضای هیئت علمی از یک انتخاب به یک اجبار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است (لورا^۳، ۲۰۲۰)، چراکه اولاً از این طریق رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بهتر و سریع‌تر اتفاق می‌افتد و ثانیاً بالندگی اعضای هیئت علمی به‌طور روزافزونی به سازوکاری کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل شده است (سابهارول^۴، ۲۰۱۹)؛ اما در بررسی پژوهش‌های مختلفی که باهدف شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی انجام شده است می‌توان پی برد که عناصر و مؤلفه‌های اصلی بالندگی در پژوهش‌های مختلف متفاوت است و هریک از صاحب‌نظران و پژوهشگران به عناصر کم‌وبیش متفاوتی اشاره کرده‌اند (فرجی ده سرخی و همکاران، ۱۳۹۸).

^۱ - Camblin & Steger

^۲ - Noben, Folkert Deinum, Douwes-van, & Hofman

^۳ - Loura

^۴ - Sabharwal

مهاجران و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود به طراحی و اعتباربخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیئت‌علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان پرداخته است. یافته‌های این پژوهش شامل ۵ مقوله فرعی بالندگی آموزشی در قالب ۱- مدیریت کلاس، ۲- دانش‌افزایی، ۳- نقش الگویی، ۴- مهارت تدریس، ۵- مهارت ارزشیابی بوده است. حجازی (۱۳۹۹) به تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در پژوهش خود پرداخته است. یافته‌های پژوهش نشان داده است که مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی شامل ۴ مؤلفه آموزشی، پژوهشی، خدماتی و فردی شناسایی می‌باشند و تحلیل‌های مدل‌یابی معادلات ساختاری، برازندگی مدل را با داده‌ها مورد حمایت قرار می‌دهند. سلطانی (۱۳۹۸) در پژوهشی مدل بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی را با استفاده از نظریه داده‌بنیاد طراحی کرده‌اند. نتایج تحلیل داده‌ها حاکی است که پدیده بالندگی از طریق یادگیری غیررسمی شامل دو مقوله (۱) حوزه‌های یادگیری ضمنی شامل: مقوله‌های آموزشی - اخلاقی، سازمانی و (۲) مقوله قلمرو یادگیری شامل: مقوله‌های فردی، دانشگاهی و فرا دانشگاهی است. علاقه و روحیه، چالش‌گری و توان برقراری ارتباط، شرایط علی خرد و سیاست‌های ارتقا و ترفیع، شرایط کلان را تشکیل می‌دهند. شرایط مداخله‌گر به سطح علمی دانشجویان، سیاست‌ها و قوانین دانشگاه، زیرساخت فناوری و وضعیت معیشت اشاره دارند. سرمایه اجتماعی، ارتباطات سازمانی، حجم کاری و ... شرایط زمینه‌ای را به وجود آورده‌اند. راهبردها روش‌های مبتنی بر تعاملی و جمعی، تأملی و مستقل، مبتنی بر فناوری و روش‌های تعاونی و کمک‌رسانی را شامل می‌شوند. پیامدهای تقویت یادگیری مادام‌العمر، خودکارآمدی بالاتر و ارتقای شایستگی‌های فردی دارای دامنه اثرگذاری محتمل محدود و ایجاد اجتماعات یادگیری، افزایش اعتماد اجتماعی پیامدهایی با دامنه اثرگذاری محتمل وسیع هستند. محمدی‌تبار، عباسپور و خرسندی (۱۳۹۷) نیز بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تأکید بر رویکرد سیستمی را مورد بررسی قرار داده‌اند. تحلیل داده‌ها نشان داد که فرایندهای شکل‌گرفته در این مورد عبارت‌اند از فرایندهای سنتی، فرایندهای حمایتی و درنهایت، فرایندهای اداری و پیامدهای مورد انتظار عبارت‌اند از: تغییر در یادگیری دانشجویان، تغییر در سازمان و تغییر در نگرش‌ها و مهارت‌ها و فعالیت‌های اعضای هیئت‌علمی.

تری و همکاران^۱ (۲۰۲۱) در یک مطالعه اکتشافی میزان علاقه مندی اعضای هیئت علمی را در برنامه های بالندگی بررسی کرده اند. در سال ۲۰۱۴، ۱۳ عضو هیئت علمی برنامه دانش پژوهان آموزشی در مصاحبه های تلفنی نیمه ساختاریافته شرکت کردند. نویسندگان با استفاده از تجزیه و تحلیل استقرایی داده ها، کدهای را برای مضامین ظهور یافته تجزیه و تحلیل کردند که منجر به ایجاد مدلی برای جذب و نگهداری داوطلبان شد. چهار مضمون مربوط به تصمیم اولیه داوطلب و تصمیم برای داوطلب شدن مجدد یا عدم داوطلب شدن (اعتماد به نفس و نوع دوستی، شهرت برنامه، مجموعه مهارت های مربوطه و قابلیت انجام) و ۴ مضمون مربوط به تجربه داوطلب شدن (تأثیر عاطفی، پیشرفت شغلی و شناخت حرفه ای، رشد حرفه ای و قابلیت انجام) کشف شد. داگلاس اسکات مای (۲۰۱۸) در پایان نامه خود با عنوان جلسه چالش های فراگیر دوره های آنلاین در آموزش عالی اعلام کرده است که طرح تحقیقاتی پیامدهای قابل توجهی را برای افرادی که برنامه ریزی برای اجرای و توسعه دوره های گسترده آنلاین باز در مؤسسات یادگیری خود را دارند، به همراه دارد. موری، ریزر، بردلی و ژائو^۲ (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی با تمرکز بر فرصت های مالی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آن ها نشان داد، اعضای هیئت علمی در تلاش برای یادگیری و به دست آوردن منابع مالی خارجی هستند و با دسترسی آسان به دیگر منابع مالی و پشتیبانی، توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی بهتر خواهد بود. الکس و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی نقش آموزش در توسعه حرفه ای و بالندگی اعضای هیئت علمی قلب و عروق در دانشگاه های آمریکا پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آن ها نشان داد، اکثریت اعضای هیئت علمی توانایی بالایی در طراحی اصول آموزشی در محیط های چهره به چهره دارند؛ و این خود تأثیر زیادی در بالندگی و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی دارد. پارکر، مورل، مورل و چانگ^۴ (۲۰۱۶)، در پژوهشی به بررسی توسعه حرفه ای و بالندگی در اعضای هیئت علمی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آن ها نشان داد، پس از اجرای توسعه حرفه ای در شیوه های کلاس درس اعضای هیئت علمی، یک تغییر معنی داری در درک اعضای هیئت علمی نسبت به بالندگی به وجود آمد.

^۱ - Teri et al

^۲ - Moore, Reiser, Bradley & Zhao

^۳ - Alex et al

^۴ - Parker, Morrell, Morrell & Chang

با توجه به مطالعات صورت گرفته در کشور، به دلیل فقدان نظامی جامع در دانشگاه‌های مجازی و ضعف‌های زیادی که در حوزه مسائل سازمانی این مراکز آموزشی مشاهده می‌شود، اهمیت و ضرورت برنامه‌ریزی و تجدید ساختار، ضروری است. می‌توان منشأ عدم وجود بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی را ناشی از عدم برگزاری دوره‌های آمادگی و حین خدمت، ضعف زیرساخت‌های فنی، نبود مراکز ارزیابی و بازآموزی مستمر و عدم انطباق فرهنگ یادگیری حاکم بر آموزش دانشگاهی با سازوکارهای آموزش مجازی دانست (قاسمی و صالحی، ۱۳۹۶). علیرغم اهمیت مسئله بالندگی اعضای هیئت‌علمی در سطح جهانی، پژوهش‌ها و مطالعات انجام‌شده در داخل کشور حاکی از آن است که وضعیت برنامه‌ها و فعالیت‌های مربوط به بالندگی اعضای هیئت‌علمی در سطح متوسط رو به پایین است و در سطح مطلوبی ارزیابی نشده است (جمشیدی، ۱۳۹۴)؛ بنابراین بر مبنای جستجوهای انجام‌شده، تحقیق جامعی وجود ندارد تا بتواند مدلی را برای بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی در دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی تبیین نماید. پژوهش حاضر می‌تواند برای اولین بار شکاف علمی الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی را با رویکرد مجازی‌سازی پر نماید. برتری این تحقیق در تازگی موضوع آن و بررسی با نگاه کلاسیک (گلگیری^۱) به الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی است.

سؤال تحقیق

الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش با رویکرد کیفی و مبتنی بر روش داده بنیاد با تکیه بر مدل گلنیر طراحی شده است. هدف اصلی این مرحله از پژوهش، بررسی و کاوش مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی می‌باشد. در این مرحله به دنبال دستیابی به مؤلفه‌های مذکور و اکتشاف شرایط علی، علل همبسته، مداخله‌گرها، زمینه‌ها، پیامدها و مقوله‌ی محوری از طریق مصاحبه‌های عمیق و اکتشافی به صورت انفرادی با خبرگان علمی است. مشارکت کنندگان در این

^۱ - Glaser

پژوهش ۲۰ نفر از مدیران و اساتید دانشگاهی و خبرگان در حوزه علوم رفتاری، رفتار سازمانی و منابع انسانی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان خراسان رضوی می‌باشد که با استفاده از روش نمونه‌گیری نظری^۱ انتخاب شده‌اند. ادامه مصاحبه‌ها بر اساس فن گلوله برفی^۲ ادامه یافته است، بدین صورت که هر مصاحبه‌شونده افراد بعدی را معرفی کرده است. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری گلوله برفی از نمونه‌های یافته شده قبلی که دارای ویژگی‌های خبرگی هستند برای معرفی افراد مشابه خود سؤال می‌شود. شرط انتخاب مطلعان و خبرگان این بوده است که حتماً باید به موضوع مورد بحث اشراف کامل داشته و همچنین باید در ترم گذشته تدریس مجازی انجام داده باشند مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری^۳ ادامه پیدا کرده است. در نظریه‌پردازی داده بنیاد گردآوری اطلاعات تا زمانی ادامه می‌یابد که پژوهش به اشباع نظری برسد؛ یعنی هنگامی که تحقیق به یک نقطه بازده نزولی در حوزه جمع‌آوری داده‌ها رسید می‌توان مطمئن شد پژوهش به کفایت نظری رسیده است. در این پژوهش از مصاحبه چهره به چهره عمیق با سؤالات باز- پاسخ استفاده شده است. هر مصاحبه حدوداً ۶۰ دقیقه زمان برده است. برای انجام برداشت‌های دقیق‌تر از دیدگاه‌های مطرح شده توسط مشارکت‌کنندگان، مصاحبه‌ها پس از ضبط شدن بلافاصله مورد تجزیه و تحلیل اولیه قرار گرفته و گفتگوها مرور شده است.

جدول ۱. مختصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

سمت			مدرک تحصیلی		جنسیت	
استاد	هیئت علمی	مدیر	دکتری	فوق لیسانس	مرد	زن
۴	۱۰	۶	۱۴	۶	۱۱	۹
سابقه کار				سن		
۳۰-۲۶		۲۵-۲۱	۲۰-۱۵	۵۰-۴۶	۴۶-۴۱	۴۰-۳۵
۳		۱۳	۴	۵	۹	۶

برای بررسی روایی و پایایی از روش گوبا و لینکن^۴ (۱۹۸۵) استفاده شد. گوبا و لینکن، چهار ملاک باورپذیری^۵، اعتمادپذیری^۶، تاییدپذیری^۷ و قابلیت انتقال^۸ را برای بررسی قابلیت اعتماد

۱ - Theoretical sampling
 ۲ - Snowball
 ۳ - Theoretical saturation
 ۴ - Guba & Lincoln
 ۵ - Credibility
 ۶ - dependability
 ۷ - Confirmability
 ۸ - Transferability

معرفی نمودند. در این پژوهش جهت اخذ تأمین اعتبار در مرحله کیفی از درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم و بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان استفاده شده است. در قابلیت انتقال، محقق، به توصیف دقیق به صورت کدگذاری، تحلیل نمادها و نشانه‌ها پرداخته است که خواننده خود تصمیم بگیرد که چه میزان می‌تواند با داده‌های مشابه با همین شرایط به کار گرفته شود. برای افزایش قابلیت تأیید در این تحقیق، محقق پس از تحلیل، داده‌های خود را به سه نفر از متخصصان ارائه داده است و با اندکی اصلاحات تأیید شده است. در مرحله پژوهش کیفی جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار مکس کیودا استفاده شده است.

یافته‌ها

در این پژوهش، با رویکرد استقرایی، با خبرگان مصاحبه انجام شده است.

سؤال پژوهش: الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی با رویکرد مجازی‌سازی دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی چگونه است؟

در این تحقیق، با رویکرد استقرایی، با خبرگان مصاحبه انجام شده است. کدگذاری در داده‌بیند با رویکرد گلایزر به صورت سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی می‌باشد که در ذیل به آن اشاره شده است.

گام اول: کدگذاری باز

در مرحله کدگذاری باز که گام اول تشریح فرآیند کدگذاری محسوب می‌گردد تمامی مصاحبه‌ها به صورت هر جمله به تفکیک به کدهایی تبدیل شده است. به زعم لاکی (۲۰۰۱) بررسی سطر به سطر داده‌ها به محققان کمک می‌کند که با داده‌های خود عجین شده و فعالیت نام‌گذاری را با نوشتن نام‌های موقتی برای هر قطعه داده در حاشیه مستندات داده‌ای خود، آغاز نمایند.

گام دوم: کدگذاری محوری

بعد از شناسایی کدهای اولیه، تعداد ۲۵۰ کد اولیه یا باز کشف شده است. سپس کدهای ثانویه مشابه با یکدیگر کنار هم قرار گرفته و طبقه‌ها را تشکیل دادند و برای هر طبقه عنوان مناسبی که قابلیت پوشش کلیه کدهای ثانویه یک مجموعه را داشته باشند، در نظر گرفته شد. در نهایت ۳۹ کد ثانویه در قالب ۱۶ طبقه دسته‌بندی شدند.

گام سوم: کد گذاری انتخابی

در پژوهش حاضر بر اساس خانواده کد گذاری گلایزر ۵ مقوله اصلی (زمینه، علل، پیامدها، میانجی و اقتضائات) به دست آمده را در راستای مقوله محوری پژوهش تلفیق می کند. لذا مفاهیم شناسایی شده در ۵ مقوله اصلی و یک مقوله محوری دسته بندی شده و مدل نهایی این مطالعه را تشکیل دادند. خلاصه مراحل این بخش در جدول (۲) و شکل (۱) ارائه شده است.

جدول ۲. خلاصه نتایج کد گذاری مصاحبه ها در بخش کیفی

مقوله	طبقه	کد ثانویه	
زمینه	عوامل فرهنگی	فرهنگ جامعه	
		فرهنگ دانشگاه	
	عوامل اقتصادی	اقتصاد خرد	
		اقتصاد کلان	
علل	همبسته	مدیریت یکپارچه	
		مدیریت دانش	
	فردی	ویژگی های تخصصی	
		ویژگی های روان شناختی	
		ویژگی های اجتماعی	
		ویژگی های یاد دهنده گی - یاد گیری	
	سازمانی	آینده نگری دانشگاه	
		کیفیت آموزش	
		تکنولوژیکی	
	مقوله محوری	بالندگی آموزشی	شایستگی های تدریس
مهارت سنجش و ارزیابی			
صلاحیت محتوای آموزشی			
بالندگی پژوهشی		مهارت های پژوهش	
		مهارت در انتشار علمی	
بالندگی اخلاقی		اخلاق حرفه ای	
		تدریس پنهان	
بالندگی حرفه ای			تجاری سازی دانش
			مهارت های مدیریتی
			مهارت های کار تیمی
			مهارت های ارتباط جمعی

در ادامه هر یک از عناصر این مدل به تفصیل و با جزئیات مبتنی بر مصادیق گفتاری مصاحبه‌شوندگان، تشریح می‌شود.

۱. مقوله محوری پژوهش

مقوله محوری، مقوله‌ای است که دغدغه‌ی اصلی مشارکت‌کنندگان را پیرامون مسئله پژوهش، نشان می‌دهد. در این تحقیق، اثرات ظهور مقوله محوری، پس از کدگذاری مصاحبه هفتم نمودار شد. به طوری که در این مرحله، محقق مقوله محوری را بالندگی اعضای هیئت علمی نام گذاشت. مقوله‌های شناسایی شده در این دسته عبارت بودند از:

بالندگی آموزشی (شایستگی‌های تدریس، مهارت سنجش و ارزیابی، صلاحیت محتوای آموزشی)، بالندگی پژوهشی (مهارت‌های پژوهشی، مهارت در انتشارات علمی)، بالندگی حرفه‌ای (مهارت‌های ارتباط جمعی، مهارت کار تیمی، مهارت‌های مدیریتی، تجاری سازی دانش) و بالندگی اخلاقی (تدریس پنهان، اخلاق حرفه‌ای).

در بروز بالندگی آموزشی با رویکرد مجازی عواملی که از دل مصاحبه‌ها استخراج گردیده است و مصداق آن نیز از مصاحبه‌ها به عنوان شواهد تحقیق، گردآوری گردیده است. منظور از شایستگی‌های تدریس در این پژوهش، آشنایی اعضای هیئت علمی دانشگاه با فنون نوین تدریس و یا تسلط بر روش‌های تدریس مجازی می‌باشد. منظور از صلاحیت محتوای آموزشی در این پژوهش، تهیه محتوای مناسب و روزآمد آموزشی است که توسط اعضای هیئت علمی جهت فضای مجازی آماده می‌گردد. منظور از مهارت سنجش و ارزیابی، مهارت‌هایی است که اعضای هیئت علمی دانشگاه جهت ارزیابی دانشجویان در طول ترم و در پایان ترم بر اساس شاخص‌های ارزیابی عملکرد دانشجویان، منظور می‌نمایند.

منظور از بالندگی پژوهشی در این تحقیق مهارت‌های پژوهشی و مهارت در انتشارات علمی می‌باشد منظور از مهارت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی دانشگاه، در فضای مجازی، مهارت در نگارش طرح پژوهشی سازمان‌های مختلف و یا داشتن طرح پژوهشی به صورت کوتاه مدت و بلندمدت و تسلط بر روش‌های تحقیق کمی و کیفی می‌باشد.

منظور از بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه در فضای مجازی، میزان مهارت‌های کار تیمی، مهارت‌های مدیریتی، مهارت‌های ارتباط جمعی و تجاری سازی دانش می‌باشد. منظور از

مهارت‌های کار تیمی اعضای هیئت علمی دانشگاه در فضای مجازی در این پژوهش، میزان مهارت آن‌ها انجام کارهای آموزشی و پژوهشی دانشگاه است. همچنین همکاری علمی آن‌ها با دانشگاه و یا با سایر اساتید میزان مهارت آن‌ها را در کار تیمی افزایش می‌دهد. منظور از مهارت‌های مدیریتی اعضای هیئت علمی دانشگاه در فضای مجازی در این پژوهش، میزان مهارت اعضای هیئت علمی در برنامه‌ریزی و سازمان‌دهی در فضای مجازی و سایر وظایف مدیریتی آن‌هاست. همچنین توانایی حل چالش‌های فضای مجازی نیز جزء این موارد محسوب می‌گردد. منظور از مهارت‌های ارتباط جمعی اعضای هیئت علمی دانشگاه در فضای مجازی در این پژوهش، میزان مشارکت در انجمن‌های علمی و حرفه‌ای مجازی و یا ارتباط با شبکه‌های اجتماعی مجازی و همچنین ارتباط صمیمانه با دانشجویان در فضای مجازی می‌باشد. منظور از تجاری‌سازی دانش اعضای هیئت علمی دانشگاه در فضای مجازی در این پژوهش، توانایی اعضاء در ارائه مشاوره به صنعت و مشاوره در جهت تولید محصولات دانش‌بنیان می‌باشد.

منظور از بالندگی اخلاقی اعضای هیئت علمی دانشگاه در فضای مجازی، داشتن اخلاق حرفه‌ای و تدریس پنهان می‌باشد. منظور از اخلاق حرفه‌ای در این پژوهش، مجموعه‌ای از قوانین و مقرراتی است که در ماهیت شغل و حرفه‌ی یک عضو هیئت علمی نمود پیدا می‌کند که مجموعه‌ای از کنش‌ها و واکنش‌های اخلاقی پذیرفته‌شده است که از سوی دانشگاه تعیین می‌گردد. منظور از تدریس پنهان، الگوهای غیردرسی است که اعضای هیئت علمی در فضای مجازی به مخاطبان خود درس می‌دهند.

در ادامه چند نمونه از مصاحبه‌های انجام‌شده با مشارکت‌کنندگان در پژوهش ارائه شده است: از جمله مواردی که برای یک استاد هیئت علمی در فضای مجازی اهمیت دارد این است که بتواند اسلایدهایی کامل، دقیق، روان برای دانشجویان خود تهیه کند و در فضای مجازی نشر دهد (مشارکت‌کننده شماره ۹). در بسیار از مواقع از روش‌های ارزشیابی و اندازه‌گیری متنوع در جریان تدریس برای ارزشیابی دانشجویان در فضای مجازی استفاده می‌نمایم که البته در طول‌ترم و پایان‌ترم منجر به ارزشیابی درست و صحیح خواهد شد (مشارکت‌کننده ۱۲).

دسترسی به سایت‌های معتبر و به‌روز دنیا در زمینه‌ی رشته‌های تخصصی مربوطه به اعضای هیئت علمی در جهت توسعه بالندگی آن‌ها کمک می‌کند (مشارکت‌کننده ۲).

بلوغ مدیریتی و سیستمی در فضای مجازی از جمله ویژگی‌هایی است که یک عضو هیئت علمی پس از مدتی در رفتار علمی‌ش پدیدار می‌شود (مشارکت‌کننده ۸).

در اکثر اعضای هیئت علمی، آن قدر پتانسیل وجود دارد که بتواند در فضای مجازی به دانشجویان کمک کند تا بتوانند محصولات دانش بنیان تولید نمایند. همچنین بنده به عنوان عضو هیئت علمی، مشاوره به صنعت نیز می‌دهم و در این حوزه نیز بسیار فعالم (مشارکت کننده ۱۶).

۲. علل

علل منعکس کننده دلایل و توضیحاتی برای وقوع مقوله محوری است. در پژوهش حاضر نیز دلایل منعکس کننده مقوله محوری، تحت عنوان " بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مجازی " با علل فردی و سازمانی و همبسته به دست آمده است.

علل فردی بیشتر متوجه ویژگی های اجتماعی، تخصصی، یاددهندگی-یادگیری و روان شناختی است. منظور از ویژگی های اجتماعی، ویژگی هایی است که اعضای هیئت علمی، در ارتباط و تعامل با دانشجویان و سایر اساتید از آن برخوردار هستند. به عنوان مثال توانایی ارتباط با دیگران با کلام در دنیای مجازی و یا میزان تأثیرگذاری کلام هنگام تدریس مجازی از این حیث می باشد. منظور از ویژگی های تخصصی ویژگی هایی است که اعضای هیئت علمی در مواجهه با تدریس مجازی از آن برخوردار هستند. تسلط بر استفاده از برنامه های ضبط دسکتاپ و تسلط به ابزارهای تایپ و ترسیم اشکال در زمان تدریس و تسلط به مباحث نرم افزار و سخت افزار از این حیث می باشد. منظور از ویژگی های یاددهندگی- یادگیری اعضای هیئت علمی در فضای مجازی، تمایل به تغییر از یاددهندگی سنتی به یادگیری نوین و یا دریافت آموزش های مرتبط با وب می باشد. همچنین یادگیری راهکار برطرف سازی مشکلات وقفه کلاس در این حوزه از اهمیت خاصی برخوردار است. منظور از ویژگی های روان شناختی اعضای هیئت علمی در فضای مجازی، داشتن نگرش ذهنی مثبت و یا میزان باور آن ها به آموزش الکترونیکی می باشد. همچنین مهارت آن ها در ایجاد انگیزه در دانشجویان برای استفاده و بهره وری بیشتر در فضای مجازی از جمله ویژگی های روان شناختی اعضاء می باشد.

علل سازمانی در بروز بالندگی شامل کیفیت آموزشی، آینده نگری دانشگاه و علل تکنولوژیکی می باشد. در خصوص کیفیت آموزشی، می توان به میزان شباهت آموزش با استانداردهای آموزشی اشاره نمود. منظور از کیفیت آموزشی در این تحقیق، در نظر گرفتن پیش نیازهای آموزشی و یا میزان حمایت خدماتی دانشگاه در حین آموزش می باشد. منظور از آینده نگری دانشگاه که از جمله عواملی است که بر بالندگی اعضای هیئت علمی در فضای مجازی تأثیر می گذارد میزان برآورده

کردن نیازهای محیط کسب‌وکار در جامعه و یا رشد و هم‌افزایی دانشگاه در فعالیت‌های اجرایی می‌باشد که در نهایت به پویایی جامعه منجر گردد. منظور از علل تکنولوژیکی، مجموعه علت‌هایی است که زیرساخت‌های فناوری را در فضای مجازی در برمی‌گیرد و بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی تأثیر بسزایی دارد. تجهیزات نرم‌افزاری و سخت‌افزاری نیز در این مجموعه قرار می‌گیرد.

عوامل همبسته اشاره به مجموعه عواملی دارند که با علل فرآیند اصلی نظریه داده بنیاد، همبستگی دارند و علل فرآیند اصلی، همگام با آن‌ها تغییر می‌کند. در این پژوهش نیز مدیریت دانش و مدیریت یکپارچه با مقوله محوری احصا شد چراکه تا مدیریت دانش و مدیریت یکپارچه نباشد هیچ‌گاه بالندگی با رویکرد مجازی اتفاق نمی‌افتد. منظور از مدیریت دانش، به‌عنوان علل همبسته، در دسترس قرار دادن نظام‌مند اطلاعات و اندوخته‌های علمی است. مدیریت دانش، شامل یک سری استراتژی و راهکار برای شناسایی، ایجاد، نمایندگی، پخش و تطبیق بینش‌ها و تجارب در دانشگاه می‌باشد. منظور از مدیریت یکپارچه در این پژوهش به‌عنوان علل همبسته میزان هماهنگی بین سازمان‌های مستقل در آموزش مجازی می‌باشند. مدیریتی که در آن تمامی بخش‌ها و واحدها به‌صورت همسان و یکپارچه در جهت تحقق اهداف دانشگاه عمل می‌نمایند.

در ادامه چند نمونه از مصاحبه‌ها ارائه شده است:

آشنایی با مباحث نرم‌افزار، سخت‌افزار و مغز افزار که عوامل بهره‌وری نیروی انسانی هستند، بهره‌وری نیروی انسانی هم زیرمجموعه توانمندسازی قرار می‌گیرد (مشارکت‌کننده شماره ۱۴).

آموزش مهارت‌های عمومی کامپیوتر و کار با اینترنت به توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی کمک می‌کند تا آن‌ها بتوانند در محیط آموزش مجازی به‌صورت کارآمدتر فعالیت نمایند (مشارکت‌کننده ۱۱).

با این روش و زمینه‌هایی که ایجاد می‌شود می‌توان سمینارها و کنفرانس‌های مجازی رشته‌هایی خاص از جمله محیط‌های کسب‌وکار جدید در سطح کل کشور و حتی بین‌الملل برگزار نمود که دانشجویان و علاقه‌مندان با پرداخت کمترین هزینه از این اطلاعات استفاده کنند و دانشگاه‌ها از این کار بهره ببرند (مشارکت‌کننده ۳).

تسهیل فرآیند تبادلات علمی با دانشگاه‌های داخلی و خارجی در زمینه آموزش الکترونیکی در توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی می‌تواند مؤثر باشد تا آن‌ها بتوانند در محیط آموزش مجازی به‌صورت کارآمدتر فعالیت نمایند (مشارکت‌کننده ۱۱).

۳. اقتضانات

اقتضانات به عوامل تعدیل گری، اشاره دارند که روابط میان مقولات را تعدیل می کند. در پژوهش حاضر، عوامل اقتضائی احصاء شده عواملی هستند که رابطه میان مقوله محوری و نتایج حاصل را تعدیل می کنند. عوامل به دست آمده عبارت اند از: عوامل محیطی خرد و عوامل محیطی کلان.

منظور از عوامل محیطی خرد به عنوان اقتضانات که همان تعدیل گر نیز محسوب می گردد ویژگی های دانشجویان، ویژگی های اعضای هیئت علمی و حمایت دانشگاه از اعضاء می باشد که در ذیل به تفکیک توضیح داده شده است. منظور از ویژگی های دانشجویان به عنوان عامل تعدیل گر یا اقتضانات در این تحقیق، اشاره به ظرفیت دانشجویان در یادگیری در فضای مجازی و یا افزایش دانشجویان با سوابق و انتظارات بالا و یا میزان جدیت دانشجویان در فضای مجازی می باشد. چراکه این ویژگی ها به تنهایی نقش تعدیلگر را در رابطه ی بین بالندگی اعضای هیئت علمی و عملکرد اعضاء، ایفا می کند به عبارت دیگر می تواند این رابطه را افزایش یا کاهش دهد. منظور از ویژگی های اعضای هیئت علمی، ویژگی های جمعیت شناختی اعضا و یا ویژگی هایی از جمله مقاومت در برابر تغییر به علت دانش کم می باشد. منظور از حمایت دانشگاه از اعضای هیئت علمی، میزان حمایتی است که به صورت مالی و یا معنوی صورت می پذیرد. همچنین عواملی که باعث ایجاد علاقه در اعضای هیئت علمی و مدرسان گردد نیز در این مجموعه قرار می گیرد.

منظور از عوامل محیطی کلان از جمله عواملی ست که کل جامعه را تحت تأثیر خود قرار می دهد. از جمله می توان در این حیث به همه گیری ویروس کرونا اشاره کرد که در ذیل به آن اشاره گردیده است. همه گیری ویروس کرونا، از جمله عواملی بوده است که مسائل دانشگاه را به شدت تحت تأثیر قرار داد. از جمله تعطیلی دانشگاه ها و یا اختلال در برنامه های پذیرش، اختلالات بورسیه و یا افت برنامه های آموزشی به علت ویروس کرونا فرایند بالندگی اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار داده است.

متن مصاحبه های انجام شده در ادامه ارائه شده است:

متأسفانه اکثریت دانشجویان حضور واقعی در کلاس‌های مجازی را جدی نمی‌گیرند و مطالعه و یادگیری تمام مباحث درسی را به زمان امتحان موکول می‌کنند. یادگیری در زمان اندک و فشرده نتیجه ماندگار و رضایت‌بخش به همراه نخواهد داشت (مشارکت‌کننده ۵).

متأسفانه آموزش مجازی بدون مقدمه شروع شد و اعضای هیئت‌علمی غافلگیر شدند. شایسته بود که دانشگاه‌ها دوره‌های آموزشی را برنامه می‌کردند تا اساتید سردرگم نشوند و یک‌رویه ثابتی در آموزش مجازی طی می‌شد. گاهی اساتید حتی از اصول اولیه مجازی هم اطلاع ندارند. چه از نظر سیستمی و چه از نظر روانشناسی تدریس مجازی و چگونگی برخورد با دانشجویان، باید آموزش‌هایی در نظر گرفته می‌شد (مشارکت‌کننده ۱).

به نظر من افزایش حقوق و مزایا در این شرایط اقتصادی وخیم می‌تواند کمک شایانی به اعضا نماید تا زمان کافی برای مطالعه داشته باشند و مجبور نباشند به فکر شغل دوم و چندم باشند طبیعی است وقتی اعضا تأمین باشند زمان بیشتری برای مطالعه و افزایش بازدهی و کارایی خواهند داشت. تحت این شرایط که حضور در دانشگاه الزامی نیست اکثر قریب به اتفاق همکاران در شرکت‌ها مشغول به کار بوده و کارایی و بازدهی کلاس‌هایشان به میزان قابل توجهی کاهش یافته است (مشارکت‌کننده ۷)

۴. شرایط میانجی

در این پژوهش، شرایط و یا متغیرهای میانجی، متغیرهایی هستند که قبل از پدیدار شدن، نتایج حاصل از مقوله محوری پژوهش را شکل می‌دهند. متغیر میانجی به‌دست‌آمده در این پژوهش توسعه منابع انسانی و بهزیستی می‌باشد.

منظور از توسعه منابع انسانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در فضای مجازی در این پژوهش، توانمندسازی اعضا می‌باشد. از جمله شاخص‌هایی که جهت توانمندسازی اعضا می‌توان اشاره نمود ارائه دوره‌های آموزشی نوین و یا فرصت‌های مطالعاتی می‌باشد که البته فرصت مطالعاتی هدفمند و منظم، با طرح و برنامه قبلی بیشتر مورد توجه قرار گرفته است.

منظور از بهزیستی در این پژوهش، بهزیستی روان و بهزیستی اجتماعی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در فضای مجازی می‌باشد که در ذیل به تفکیک به آن اشاره گردیده است. منظور از بهزیستی روانی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در فضای مجازی، در این پژوهش، رشد شخصیت اعضای هیئت‌علمی و تحقق استعدادها بالقوه اعضا می‌باشد. منظور از بهزیستی اجتماعی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه در فضای مجازی، در این پژوهش، ارتباط مؤثر اساتید با دیگران به شیوه‌ای که روابط صحیح انسانی صورت پذیرد می‌باشد.

در این خصوص نظرات مشارکت‌کنندگان این است که:

فرصت‌های مطالعاتی برای تقویت اعضای هیئت علمی مفید است تا بتوانند از آن محیط ثابت خود خارج شوند و وارد محیط‌های جدید شوند تا مجبور شوند مهارت‌های جدید بیاموزند و تحقیقات و پژوهش‌هایی را انجام دهند و بنیه علمی خود را ارتقا دهند (مشارکت کننده ۲).

به نظر من در فضای مجازی، حتی رشد شخصیتی اساتید و اعضای هیئت علمی نیز صورت می‌گیرد. اعضای هیئت علمی باید به سبکی زندگی کنند که زندگی آن‌ها همراه با شادی و بهره‌وری نیز در کنار زندگی علمی آن‌ها باشد (مشارکت کننده ۱۸).

۵. پیامدها (نتایج)

پیامدها، نتایج متعددی دارد که به صورت ذیل می‌باشد: بهبود عملکرد فردی، بهبود عملکرد سازمانی و بهبود عملکرد دانشجو.

منظور از بهبود عملکرد فردی اعضای هیئت علمی دانشگاه در فضای مجازی، رضایت شغلی، بهبود عملکرد حرفه‌ای اعضا و بهبود یادگیری الکترونیکی می‌باشد. منظور از رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، میزان رضایت آن‌ها از وضعیت شغلی از جمله، ارتقاء و رشد حرفه‌ای، میزان تعهد کاری آن‌ها و یا میزان اشتیاق شغلی به وظیفه‌ای که به عهده گرفته‌اند می‌باشد. منظور از بهبود عملکرد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در فضای مجازی، میزان ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت‌های مختلف آن‌ها و یا کسب قابلیت‌های بیشتر در برآوردن نیازهای پژوهشی و آموزشی و یا تعامل بهتر با سایر اعضای جهت انجام فعالیت‌های تحقیقاتی مشترک می‌باشد. منظور از بهبود یادگیری الکترونیکی اعضای هیئت علمی دانشگاه، میزان تغییر وضعیت یادگیری آن‌ها نسبت به گذشته می‌باشد. عدم وابستگی کلاس به زمان خاص که صرفه‌جویی‌های بسیار زیادی را نیز در پی دارد از جمله مزایای یادگیری الکترونیک می‌باشد.

منظور از بهبود عملکرد سازمانی در این پژوهش، شایسته‌سالاری و کسب مزیت رقابتی به عنوان پیامد یا نتایج بالندگی اعضای هیئت علمی در فضای مجازی می‌باشد. منظور از شایسته‌سالاری، ایجاد دانشگاهی با بهره‌گیری از متخصصین علمی و خبره می‌باشد همچنین ایجاد فضای آموزشی یکنواخت برای مستعدان که بتواند پتانسیل‌های علمی و پژوهشی را در دانشگاه بیشتر از گذشته رشد دهد. در این میان مشارکت دادن افراد خبره اعضای هیئت نقش بسیار بسزایی در گرفتن خروجی کارآمد دارد. منظور از کسب مزیت رقابتی به عنوان پیامد یا نتایج بالندگی اعضای هیئت علمی در فضای مجازی، ایجاد شاخص‌هایی از عملکرد است که بتواند در محیط با رقابتی

بسیار زیاد ایجاد مزیت نماید. ارتقاء برند دانشگاه یا ایجاد یک تصویر مثبت در اذهان به‌عنوان مزیت رقابتی در این مجموعه قرار می‌گیرد.

منظور بهبود عملکرد دانشجو، به‌عنوان پیامد یا نتایج بالندگی اعضای هیئت‌علمی در فضای مجازی، بهبود مهارت‌های دانشی و بهبود مهارت‌های شغلی آن‌ها می‌باشد. منظور از بهبود مهارت‌های دانشجویی دانشجویان به‌عنوان پیامد یا نتایج بالندگی اعضای هیئت‌علمی در فضای مجازی، تربیت دانشجوی باسواد و تحویل به جامعه می‌باشد که دانشجویان با فرصت‌های فضای مجازی برای یادگیری بیشتر آشنا شوند. تسهیل در جذب دانشجو جهت انتخاب شغل آینده یکی از دغدغه‌های سیاست‌گذاران در حوزه تحصیل می‌باشد. لذا بهبود مهارت‌های شغلی با توجه به علاقه‌مندی دانشجویان، از پیامدهای بالندهای اعضای هیئت‌علمی می‌باشد که متوجه دانشجویان است که در نهایت منجر به شکوفایی و خدمت‌رسانی به جامعه می‌شود.

در ادامه چند نمونه مصاحبه انجام‌شده ارائه گردیده است.

برگزاری کلاس‌های آموزشی مجازی، خیلی از نیازهای یادگیری اساتید و دانشجویان را به‌اجبار فراهم کرد در این خصوص باید قدردان کرونا باشیم! و حوزه معلومات همه را گسترش داد. در آینده در کنار کلاس‌های حضوری تأثیرات مثبت این موضوع را خواهیم دید (مشارکت‌کننده ۱۴).

بارها اتفاق افتاده است که با همین تعاملاتی که با دیگر اساتید هیئت‌علمی داریم می‌توانیم هم‌افزایی بسیار خوبی در جهت بهره‌وری فعالیت‌های تحقیقاتی مشترک خود داشته باشیم (مشارکت‌کننده ۱۵).

مشارکت دادن اعضای هیئت‌علمی در تصمیمات مربوط به آموزش الکترونیکی منجر به بهبود عملکرد سازمان نیز می‌گردد. همچنین در اذهان عمومی مزیت رقابتی و یک تصویر مثبت در ذهن‌ها شکل خواهد گرفت (مشارکت‌کننده ۱۰).

باعث می‌شود دانشجویانی عالم‌تر تربیت شوند و در نهایتاً باعث ارتقای علمی دانشگاه در سطح شهر و کشور و نهایتاً جهان خواهد شد. اعتبار علمی کشور به‌واسطه اعضای هیئت‌علمی بالنده افزایش می‌یابد (مشارکت‌کننده ۸).

۶. زمینه

بستر محیطی پژوهش حاضر، شامل عوامل فرهنگی و اقتصادی می‌باشد.

منظور از عوامل فرهنگی در این پژوهش، فرهنگ جامعه و فرهنگ دانشگاه است فرهنگ یک مفهوم گسترده است که شامل ارزش‌های اجتماعی و هنجارهای موجود در جوامع و همچنین دانش، باورها، هنرها، قوانین، آداب‌ورسوم، توانایی‌ها و عادت‌های افراد در این گروه‌ها می‌شود. در این پژوهش، فرهنگ جامعه زمینه یا بستر این بالندگی اعضای هیئت‌علمی را با آموزه‌های

اجتماعی و یا توسعه فرهنگ بااطلاع رسانی اهمیت فضای مجازی نمایان می‌سازد. منظور از فرهنگ دانشگاه، ارزش‌های اجتماعی و هنجارهای موجود در دانشگاه نسبت به فضای مجازی می‌باشد. به عبارت دیگر ایجاد فرهنگ استفاده از فضای مجازی توسط متخصصین آموزشی و فناوری می‌تواند زمینه بالندگی اعضای هیئت علمی را فراهم نماید.

منظور از عوامل اقتصادی در این پژوهش، عوامل اقتصاد خرد و کلان است. منظور از اقتصاد خرد به عنوان زمینه بالندگی اعضای هیئت علمی در فضای مجازی، فراهم بودن هزینه‌های زیرساخت فناوری در دانشگاه و یا فراهم بودن هزینه‌های آموزش به کارگیری فضای مجازی می‌باشد. منظور از اقتصاد کلان به عنوان زمینه بالندگی اعضای هیئت علمی در فضای مجازی، سیاست‌های مالی کلان و یا ارتقاء تولید ناخالص داخلی می‌باشد.

در این خصوص نظرات مشارکت کنندگان در ادامه ارائه شده است:

فرهنگ جامعه که شامل باورهای افراد جامعه است نسبت به فضای مجازی و اهمیت آن در پیشرفت و اعتلای افراد می‌تواند زمینه‌ای باشد که اعضای هیئت علمی در آن بهتر رشد کنند (مشارکت کننده ۳).

استفاده از کلاس مجازی مانند هر تکنولوژی دیگری نیاز به فرهنگ‌سازی دارد فرهنگی که متخصصین آموزشی و فناوری باید در کنار هم ایجاد کنند و متأسفانه جای آن خالی است (مشارکت کننده ۱۲).

بخشی از هزینه‌های مربوط به فضای مجازی با توجه به سیاست‌های مالی کلان در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی از جمله دانشگاه آزاد میسر شده است (مشارکت کننده ۱۷).

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش باهدف شناسایی الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مجازی سازی در دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان انجام شد. در گام نخست نتایج حاصل از بررسی مصاحبه‌ها با رویکرد نظریه داده بنیاد، موجب شناسایی ۲۵۰ کد اولیه، ۳۹ کد ثانویه و ۱۶ مقوله کلی است که در چارچوب مدلی پارادایمی شامل: شرایط علی (همبسته، فردی، سازمانی)، پدیده محوری (بالندگی حرفه‌ای، بالندگی اخلاقی، بالندگی پژوهشی، بالندگی آموزشی)، اقتضانات (عوامل محیطی کلان، عوامل محیطی خرد)، شرایط میانجی (بهبودی، توسعه منابع انسانی)، شرایط زمینه‌ای (عوامل فرهنگی، عوامل اقتصادی) و پیامدها (بهبود عملکرد سازمانی، بهبود عملکرد فردی، بهبود عملکرد دانشجو) شد؛ و در گام دوم نیز میزان توافق خبرگان در خصوص مؤلفه‌های شناسایی شده مورد بررسی قرار گرفت که نتایج نشان‌دهنده اجماع نظر بین خبرگان بود.

در بررسی پیشینه مشخص شد که پژوهش دیگری با رویکرد مشابه این پژوهش تاکنون انجام نشده است اما نتایج برخی پژوهش‌ها همسو با نتایج پژوهش حاضر است. مهاجران و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود ابعاد بالندگی آموزشی را شامل مدیریت کلاس، دانش‌افزایی، نقش الگویی، مهارت تدریس و ارزشیابی عنوان نموده‌اند که تا حدودی به نتایج این پژوهش همسو است. سلطانی و همکاران (۱۳۹۸) نیز مؤلفه‌های بالندگی اعضای علمی را شامل مقوله‌های اخلاقی، سازمانی و آموزشی دانسته‌اند و توان برقراری ارتباط و شرایط علی خرد و سیاست‌های ارتقاء و ترفیع را از عوامل تأثیرگذار دانسته‌اند. نوین و همکاران (۲۰۲۱) هم در پژوهش خود ابراز کرده است که برنامه بالندگی آموزشی اساتید و اعضای هیئت علمی در رشد باورهای خودکارآمدی و ایجاد نگرش مثبت اساتید در خصوص مفهوم تدریس و یادگیری دانش آموزان نقش مهمی ایفا می‌کنند.

در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان ادعان داشت که با توجه به نقش مهم دانشگاه‌ها در امر تولید دانش و توسعه همه‌جانبه افراد و در نتیجه جامعه، نیاز است که اجزای اصلی موجود در دانشگاه‌ها که در ابقای رسالت‌های آموزش عالی تأثیر می‌گذارد شناسایی شوند و عملکرد هر یک از این اجزاء مورد بررسی قرار گیرد. از جمله مهم‌ترین اجزای نظام آموزش عالی که نقش حیاتی در ارتقای کیفیت این نظام به عهده دارد، اعضای هیئت علمی می‌باشند. به‌طور کلی، بالندگی اعضای هیئت علمی به دامنه‌ی وسیعی از فعالیت‌هایی اشاره دارد که مؤسسات آموزش عالی جهت بازآموزی و کمک به اعضای هیئت علمی در ایفای نقش‌هایشان بکار می‌گیرند. این فرآیند یک فعالیت برنامه‌ریزی شده جهت بهبود و ارتقای دانش و مهارت‌های اساسی عملکرد اعضای هیئت علمی از قبیل تدریس، تحقیق و مدیریت می‌باشد و همچنین عامل آن دسته از برنامه‌هایی است که مؤسسات آموزش عالی و اعضای هیئت علمی را جهت ایفای نقش‌های مختلف و حفظ و بهره‌وری و توانمندی‌هایشان آماده می‌سازد. در کل، هدف عمده از بالندگی کارکنان و اعضای هیئت علمی رفع نقایص عملکرد جاری و یا آینده است. ضرورت مهم دیگر بالندگی افزایش کمی و کیفی خدمات است. پژوهش‌ها نشان داده است که هزینه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به‌وسیله‌ی افزایش بهره‌وری جبران می‌شود، بهبود کیفیت مداوم ضرورت دیگری برای پرداختن به

فعالیت‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به‌عنوان یک هدف مهم در دانشگاه‌ها می‌باشد؛ و پژوهش‌های انجام‌شده توسط پیشگامان مدیریت کیفیت فراگیر مؤید این ضرورت است.

با توجه به مباحث فوق و نیز یافته‌های این پژوهش، توصیه می‌شود مدیران و مسئولین تمهیدات بیشتری را در یاری‌رساندن به اعضای هیئت علمی و بالندگی بیش‌ازپیش آن‌ها بیندیشند؛ جلسات مشاوره‌ی مختلفی در مورد جنبه‌های مختلف تدریس، یادگیری و تحقیق برگزار نمایند؛ برنامه‌ی افزایش آگاهی‌ها شامل سمینارهای سیاست‌گذاری و نمایشگاه‌ها برگزار کنند؛ آموزش‌های تخصصی ضمن خدمت برای تقویت کارایی شغل اعضای هیئت علمی برگزار کرده؛ و به تدوین برنامه‌های تحصیلی و مواد آموزشی کمک نمایند.

با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌گردد که:

۱) راهکارهایی نظیر تشویق اعضای هیئت علمی در زمینه‌ی آموزش، الزام و تعهد عملی اعضای هیئت علمی به آموزش، می‌توانند مهم‌ترین روش‌های افزایش پشتیبانی از فعالیت‌های آموزش و توسعه‌ی منابع انسانی و نیز بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی باشند.

۲) فعالیت‌های گروهی و تیم سازی، مدیریت زمان و مدیریت استرس نیز می‌تواند در زمینه‌ی بالندگی سازمانی اعضای هیئت علمی مؤثر باشد. برنامه‌ریزی زندگی، برنامه‌ریزی شغلی و خود مدیریتی در بالندگی فردی و نیز پایبندی به سنت‌ها، ارزش‌ها و هنجارهای علمی و آکادمیک، توجه به نیازها و علایق دانشجویان، ارزشیابی منصفانه و قانونمند از دانشجویان، احترام به همکاران دانشگاهی و رعایت حقوق آن‌ها می‌تواند در بالندگی اخلاقی اعضای هیئت علمی بسیار مؤثر باشد.

۳) تبادل تجربه با سایر دانشکده‌ها، برگزاری دوره‌های آموزشی بلندمدت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و تشکیل صورت بگیرند که به‌نوعی بر تقویت مهارت‌های اجرایی و شغلی اعضای هیئت علمی و در نهایت بالندگی آن‌ها منجر شود.

۴) تدوین طرح درس، استفاده از فن‌آوری‌های نوین آموزشی، آشنایی با اصول و راهبردهای مدیریت کلاس درس، ارائه‌ی مشاوره‌های آموزشی به دانشجویان، تشخیص به‌موقع مشکلات آموزشی و درسی، ارزشیابی منظم و سیستماتیک دوره‌های آموزشی، آشنایی با الگوها و روش‌های جدید تدریس و یادگیری، آشنایی با قوانین و آیین‌نامه‌های آموزشی صورت بگیرند

که به‌نوعی می‌توانند گام‌های مؤثری در جهت بالندگی آموزشی بیش‌ازپیش اعضای هیئت‌علمی باشند.

۵) تشویق روحیه‌ی مشارکت‌جویی، روحیه‌ی انتقادپذیری و استقبال از پرسشگری، شاگرد پروری و تربیت دانشجویان فرهیخته، احترام به مؤسسه و محترم شمردن قوانین و مقررات آن هرکدام به‌نوعی می‌توانند بالندگی اخلاقی، فردی و سازمانی را بیش‌ازپیش بهبود بخشند.

منابع

- ابدینی قلعه سری، سید باقر. باقر پور، معصومه. (۱۳۹۸). اولویت‌بندی و مقایسه عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور و دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان ساری)، **پژوهش‌نامه آموزش عالی**، ۱۲(۴۷): ۷۹-۹۹.
- جمشیدی، لاله. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه قم، **مجله آموزش عالی**، ۱۷: ۲۰-۳۷.
- حجازی، اسد. (۱۳۹۹). تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان، **پژوهش در تربیت معلم**، ۳(۱): ۴۱-۶۱.
- زارعی، علی. دهقانی، مرضیه. (۱۳۹۷). چالش‌های یادگیری الکترونیک: مطالعه‌ای با رویکرد پدیدارشناسی، **فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی**، ۹(۱): ۵۹-۸۱.
- سلطانی، نجمه. (۱۳۹۸). مدل بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد، **رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱۰(۴): ۳۱۲-۳۴۲.
- سلیمی، سمانه. فردین، محمدعلی. (۱۳۹۹). نقش ویروس کرونا در آموزش مجازی، با تأکید بر فرصت‌ها و چالش‌ها، **فصلنامه علمی پژوهش در یادگیری آموزشی و مجازی**، ۸(۲): ۴۹-۶۰.
- صبوری، سارا. طهرانی زاده، مریم. حدادیان، فاطمه. فتحی واجارگاه، کوروش. (۱۳۹۵). مشکلات آموزش مجازی دانشگاه‌های شهر تهران از نظر اساتید آموزش مجازی، **فصلنامه مطالعات روانشناسی و علوم تربیتی**، ۲(۲): ۲۳-۳۷.
- عزیزی، نعمت‌الله. احمدی، حبیب. غلامی، خلیل. (۱۳۹۲). بررسی زمینه‌های توسعه آموزش مجازی در دانشگاه کردستان: حرکت به سوی برنامه‌ریزی برای ارائه یک چارچوب راهبردی مناسب، **اندیشه‌های نوین تربیتی**، ۹(۱): ۹-۳۴.
- فرجی ده سرخی، حاتم. هوشی السادات، سید علیرضا. محمدآبادی، معصومه. باستانی پور مقدم، مهشید. (۱۳۹۸). موانع مشارکت اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در دوره‌های بالندگی حرفه‌ای: مطالعه‌ای داده بنیاد، **مطالعات آموزشی و آموزشی و آموزشی**، ۸(۲): ۴۳-۶۳.
- قاسمی، مجید. صالحی، کیوان. (۱۳۹۶). آسیب‌شناسی موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیئت‌علمی جدیدالاستخدام، **آموزش عالی ایران**، ۹(۲): ۸۱-۱۰۳.

قنبری، سالار. رزقی شیر سوار، هادی. ضیایی، محمدصادق. مصلح، مریم. (۱۳۹۸). ارائه مدل ارزیابی آموزش الکترونیکی در واحد الکترونیکی دانشگاه آزاد اسلامی، **تحقیقات مدیریت آموزشی**، ۱۱(۴۱): ۷۵-۱۰۰.

کریمی، مینا. (۱۴۰۰). تحلیل پدیدارشناسانه‌ی تجارب زیسته اساتید و دانشجویان از آموزش مجازی در نظام آموزش عالی ایران، **فصلنامه فن آوری اطلاعات و ارتباطات در علوم تربیتی**، ۱۱(۴): ۱۵۳-۱۷۴.

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

محمدی تبار، شفیقه. عباس پور، عباس. خورسندی طاسکوه، علی. (۱۳۹۷). بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تأکید بر رویکرد سیستمی، **راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، ۱۱(۶): ۷۳-۸۱.

محمدی، مهدی. کشاورزی، فهیمه. ناصری جهرمی، رضا. ناصری جهرمی، راحیل. حسام پور، زهرا. میر غفاری، فاطمه. (۱۳۹۹). واکاوی تجارب والدین دانش‌آموزان دوره اول ابتدایی از چالش‌های آموزش مجازی با شبکه‌های اجتماعی در زمان شیوع ویروس کرونا، **نشریه پژوهش‌های تربیتی**، ۷(۴۰): ۷۴-۱۰۱.

مهاجران، بهناز. قلعه ای، علیرضا. درویشی، زین‌العابدین. (۱۴۰۰). طراحی و اعتباربخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیئت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان، **پژوهش در تربیت معلم**، ۴(۲): ۱۲-۲۵.

- Alex, J. A. Patrick, T. O'Gara, E. K. David, R. Holmes, J.r. Marcia, J. Jackson, J. S. Green, M. A. Konstam, R. A. Nishimura. B. (2016), The Essential Role of Educator Development, **Am Coll Cardiol**, 67(18): 2177-2182.
- Loura, K. (2020). Maturity of members of the University of Arts, The case of Spanish university geologists, **Scientometrics**, 55(1): 137-156.
- Moore, J.E. Pinsky, M.R. (2015). Faculty development for fellows: Developing and evaluating a broad-based career development course for critical care medicine trainees, **J Crit Care**, 30(5):1152 -1169.
- Moore, A. L. Reiser, R, A. Bradley, T. Zhao, W. (2016), "Faculty Professional Development Focused on Identifying Funding Opportunities: An Interactive Tool", **The Journal of Faculty Development**, 30(3): 5-14.
- Noben, I. Folkert Deinum, J.M.E. Douwes-van, I. Hofman, A. (2021). How is a professional development programme related to the development of university teachers' self-efficacy beliefs and teaching conceptions, **Studies in Educational Evaluation**, 68: 151-162.
- Parker, C. Morrell, C. Morrell, C. Chang, L. (2016). Shifting Understandings of Community College Faculty Members: Results of an Equity-Focused Professional Development Experience, **The Journal of Faculty Development**, 30(3): 41-48.
- Read, J. M. Bridgen, J. R. E. Cummings, D. A. T. Ho, A. Jewell, C. P. (2020). Novel coronavirus 2019-nCoV: early estimation of epidemiological parameters and epidemic predictions, **medRxiv**; 27 (2): 238- 244.

- Sabharwal, M. (2019). Determining the components of professional development of the faculty members of the faculties of experimental sciences, **Research in Higher Education**, 42 (2):171-196.
- Schindler, A. K. Seidel, T. Böheim, R. Knogler, M. Weil, M. Alles, M. Gröschner. A. (2021). Acknowledging teachers' individual starting conditions and zones of development in the course of professional development, **Teaching and Teacher Education**, 100: 135-150.
- Scott May, D. (2018). **Meeting the Challenges of Massive Open Online Courses in Higher Education**, A dissertation submitted in partial satisfaction of the requirements for the degree of Doctor of Education in Organizational Leadership.
- Turner, T. Zenni, E. Balmer, D. Lane, J. (2021). How Full Is Your Tank? A Qualitative Exploration of Faculty Volunteerism in a National Professional Development Program, **Academic Pediatrics**. 21(1): 170-177.
- Yang, C. (2020). **Exploring the Possibilities of Online Learning Experiences**, Unpublished doctoral dissertation, Teachers College: Columbia University.