



## الگوی توسعه حرفه‌ای اساتید در دانشگاه آزاد اسلامی مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد

مهشید سردارآبادی<sup>۱</sup>، حسین مؤمنی مهموئی<sup>۲</sup>، اسدالله زنگویی<sup>۳</sup>، علی اکبر عجم<sup>۴</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۲/۱۰ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۹

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی الگوی توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی است. این پژوهش با رویکرد کیفی و با روش داده بنیاد انجام گرفت. جامعه‌ی آماری شامل کلیه کارگزاران دخیل در توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی هستند که از طریق نمونه‌گیری هدفمند از نوع ملاک محور انتخاب شدند. داده‌ها از طریق مصاحبه‌ی نیمه‌ساختاریافته با هفده نفر از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی و نه نفر از مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی جمع‌آوری شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش کدگذاری سه مرحله‌ای (کدگذاری باز، محوری و منتخب) مبتنی بر رویکرد داده بنیاد استروس و کوربین (۲۰۰۸) استفاده شد. برای تأمین روایی و پایایی از معیارهای لینکن و کوبا استفاده شد. نتایج پژوهش نشان‌دهنده‌ی پانزده مفهوم محوری و پنج مقوله منتخب است که در قالب مدل پارادیمی شامل توسعه حرفه‌ای فرد گرا مبتنی بر توتالیتاریسم به عنوان پدیده مرکزی وضع موجود توسعه حرفه‌ای اساتید، چالش‌های توسعه حرفه‌ای (مشمول بر مؤلفه‌هایی چون عدم همراهی عوامل توسعه حرفه‌ای، عملکرد سلیقه‌ای و کمیت‌گرایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای)، رویه‌ها و فرآیندهای توسعه حرفه‌ای (مشمول بر محورهایی چون مدیریت دانش استراتژیک، توجه به شایستگی‌های دانشی و ایجاد شبکه‌های تعاملی)، بسترهای شکل‌گیری وضع موجود (مشمول بر محورهایی چون عوامل فراسازمانی، سازمانی و فردی) و پیامدهای وضع موجود (مشمول بر مؤلفه‌های پیامدهای فرهنگی، آموزشی و مدیریتی) مورد سازماندهی قرار گرفت.

**کلیدواژه‌ها:** توسعه حرفه‌ای، اساتید، دانشگاه آزاد اسلامی، داده بنیاد

<sup>۱</sup> دانشجوی دکتری مطالعات برنامه درسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تربت حیدریه، تربت حیدریه، ایران

<sup>۲</sup> گروه علوم تربیتی، واحد تربت حیدریه، دانشگاه آزاد اسلامی، تربت حیدریه، ایران (نویسنده مسئول)

momeni.mahmouei@yahoo.com

<sup>۳</sup> گروه علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران.

<sup>۴</sup> گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

## مقدمه

امروزه، سازمان‌ها بخش عمده‌ای از برآورده سازی نیازهای بشری را متناسب با تحولات موجود بر عهده‌دارند. رشد علمی و تغییر و تحولات فناوری، منجر به تحول در نیازهای انسان شده است (اینگلد<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۳). لذا باید به تناسب این سرعت تغییر در ارکان سازمانی نیز تغییراتی ایجاد شود. یکی از ارکان عمده که ضریب تأثیر بسیار بالایی بر فعالیت و کارایی سازمان‌ها دارد نیروی انسانی آن سازمان است (کیانی و رادفر، ۱۳۹۴). در سالیان اخیر، مفهوم منابع انسانی، جای خود را به سرمایه انسانی داده است و مشخص شده است که رؤیایی با چالش‌ها و مشکلات بیش از آن که نیازمند به ابزارآلات پیشرفته باشد، نیازمند به دانایی و استعداد سرمایه انسانی است (پرسو و لالی<sup>۲</sup>، ۲۰۲۲). سرمایه انسانی، مهم‌ترین و ارزشمندترین دارایی هر سازمان بوده و برای تحقق اهداف بلندمدت سازمان از اهمیتی بسیار برخوردار است (پاتیدار و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶؛ روثول<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). بهره‌مندی از سرمایه انسانی مستعد، هوشمند، شایسته و توانمند، مهم‌ترین مسئله در عرصه‌های مختلف برای عبور از چالش‌ها در هر سازمانی است (گلداسمیت<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). اما بررسی‌ها نشان می‌دهد که بسیاری از سازمان‌ها در حفظ و نگهداری افراد خود، به‌عنوان سرمایه‌های سازمان، تبحر و توانایی لازم را ندارند و حتی در کشورهای توسعه یافته نیز، هدر رفت استعداد و توانایی‌های افراد، باعث به تعویق افتادن اهداف بلندمدت سازمان شده است (گویس<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). بنابراین از جمله ویژگی‌های یک سازمان اثربخش، توجه به پرورش و توانمندسازی نیروی انسانی است که بخش عمده‌ای از تلاش‌های سازمان را می‌تواند نتیجه‌بخش سازد (چیا<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷).

آموزش عالی در کشورهای جهان، سازمانی است بسیار مهم، که نه تنها تربیت نخبگان را بر عهده دارد و مبنایی را برای جامعه برخوردار از فناوری ایجاد می‌کند، بلکه از این نظر که مهم‌ترین نهاد فکری است که تأثیر بسیار گسترده‌ای بر فرهنگ، سیاست و اقتصاد دارد (هانگ و وانگ<sup>۸</sup>، ۲۰۲۱). دانشگاه‌ها به آفرینش دانش و به‌خصوص ترویج آن در جوامعی که نخبگان علمی اندک‌اند، کمک می‌کنند. دانشگاه‌ها، نه تنها از طریق تألیفات خود نقش عمده‌ای در پیشرفت جامعه ایفا می‌کنند، بلکه با دادن مشاوره به دولت و بخش صنعت، و هم‌چنین ترویج تفکر تحلیلی و انتقادی توسط اساتید، در حیات فکری جامعه نیز مشارکت می‌کنند (خواج‌ای و همکاران، ۱۳۹۳). لذا لزوم توجه و توانمندسازی نیروی انسانی و بالاخص عوامل آموزشی آن، یعنی اعضای هیات علمی بیش‌ازپیش اهمیت دارد (عطافرد و سامانی، ۱۳۸۸). یکی از روش‌های مؤثر در پرورش و حمایت از اساتید و اعضای هیات علمی در دانشگاه، توجه به توسعه حرفه‌ای ایشان است (استپ، روبرتز و کاتز<sup>۹</sup>، ۲۰۱۲).

توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است (اینگلد و همکاران، ۲۰۲۳). دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند در سه حیطه آموزش، پژوهش و عرضه خدمات موفق باشند؛ باید به تقویت توانمندی‌های اعضای هیات علمی توجه کنند. تقویت این توانمندی‌ها از طریق توسعه حرفه‌ای آنان محقق می‌شود

1 Ingaldi

2 Perusso &amp; Leal

3 Patidar et al

4 Rothwell

5 Gold Smith

6 Groves

7 Chia

8 Huang &amp; Wang

9 Estep, Roberts &amp; Carter

(رحیمی و همکاران، ۱۳۹۸). از توسعه حرفه‌ای هیأت علمی تعاریف مختلفی توسط صاحب نظران ارائه شده است. به اعتقاد کوکرل<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) توسعه حرفه‌ای هیأت علمی به آن دسته از مهارت‌ها و دانشی اشاره می‌کند که در نتیجه پیشرفت فردی و حرفه‌ای حاصل می‌گردد. نتایج توسعه حرفه‌ای هیأت علمی نیز در بهبود دانش عضو هیأت علمی، ارتقای تدریس وی و همچنین نتایج یادگیری دانشجویان منعکس می‌گردد. ردمون<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) توسعه حرفه‌ای هیأت علمی را به عنوان «هر برنامه سازمان‌دهی شده، رسمی یا غیررسمی که تلاش دارد به اعضای هیأت علمی در بهبود کیفیت تدریس کمک کند» تعریف می‌کند. چان<sup>۳</sup> (۲۰۲۱) توسعه حرفه‌ای هیأت علمی را یادگیری مستمر اعضا به عنوان افرادی حرفه‌ای می‌داند. اما به‌طور خلاصه توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و اساتید دانشگاه را می‌توان فرآیند رشد و ارتقا جامع و چندجانبه ایشان در زمینه‌های آموزشی، پژوهشی، خدمات تخصصی، فردی و سازمانی دانست که به کمک یادگیری‌های رسمی و غیررسمی حاصل می‌شود. از طرفی توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در دانشگاه باید با توجه به اقتضات و ویژگی‌های محیطی سازمان صورت پذیرد چراکه هدف از توسعه حرفه‌ای، بهبود مهارت‌های مختلف اساتید در محیط دانشگاهی است. به عبارت دیگر توسعه حرفه‌ای حاصل و پیامد برنامه درسی در محیط کار شناخته می‌شود و بدون توجه به آن امکان‌پذیر نیست (معتمدی و موسوی، ۱۳۹۸). بررسی پیشینه پژوهشی نشان دهنده این مهم است که وضعیت توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه به ویژه دانشگاه آزاد اسلامی در وضعیت مناسب نیست.

پورکریمی و رمضان‌پور (۱۳۹۸) در پژوهش خود به بررسی الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی آموزش الکترونیک کشور پرداختند نتایج نشان داد برای توسعه اعضای هیات علمی آموزش الکترونیک باید به ۵ بعد اصلی: بعد توسعه دانش (با ۴ بعد)، توسعه مهارت (با ۳ بعد)، توسعه توانایی (با ۲ بعد)، توسعه نگرش (با ۳ بعد) و توسعه ویژگی‌ها (با ۳ بعد) توجه نمود.

کریمی‌نژاد و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهش خود با عنوان "تجارب زیسته اعضای هیئت علمی دانشگاه از توسعه حرفه‌ای مبتنی بر مهارت‌های نرم آموزشی در دانشگاه آزاد اسلامی" به این نتیجه رسیدند که وضعیت توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی در وضعیت مناسبی قرار ندارد همچنین مهارت‌های مختلف چون مهارت‌های رهبری، مهارت‌های توسعه فردی، مهارت‌های خلاقیت و حل مسئله، مهارت‌های ارتباطی در زمینه اساتید مد نظر قرار گیرد.

صادقی‌تبار و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهش خود به طراحی الگویی برای خود توسعه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها به عوامل فردی، فناوری و مجازی، سازمانی، بین‌المللی و محیطی دیگر ابعاد شناسایی شده مدل بودند.

چنانچه در خلاصه تعریف مسئله بیان شده؛ وضعیت موجود نشان دهنده ضعف‌ها و چالش‌هایی در الگوها و فرآیندهای موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه است. نکته مهم این است که تاکنون پژوهشی به بررسی برنامه‌ها و وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد پرداخته است. توجه به ابعاد گوناگون توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی از دیدگاه تمام‌ذی‌نفعان اصلی و کارگزاران دخیل در برنامه با در نظر گرفتن بافت دانشگاه آزاد اسلامی و زمینه اجرایی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. لذا این پژوهش بر آن است با در نظر گرفتن واقعیت‌های اجرایی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای

1 Cockrell

2 Redmon

۳ Chan

اساتید در بافت و بستر دانشگاه آزاد اسلامی، با توجه به دیدگاه کارگزاران اصلی؛ الگوی حاکم بر توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی را شناسایی و صورت بندی کند. بنابراین هدف اصلی پاسخ به این سؤال پژوهش است که فعالیت های جاری توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی دارای چه الگوی است؟

### روش شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش بررسی الگوی توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی بود، از این رو پژوهش حاضر از نظر رویکرد جزو تحقیقات کیفی و ازلحاظ روش، مبتنی بر مطالعات داده بنیاد می باشد. در این پژوهش از رویکرد چارمز (۲۰۰۶) برای نظریه داده بنیاد استفاده شده است. جامعه مورد مطالعه این پژوهش کلیه کارگزاران اصلی دخیل در برنامه های توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی (اساتید و مدیران گروه های آموزشی) بودند. که از طریق نمونه گیری هدفمند، از نوع ملاک محور، نمونه ی مورد نظر انتخاب و نمونه گیری تا رسیدن به حد اشباع نظری داده ها ادامه یافت. از این رو مشارکت کنندگان در پژوهش شامل ۱۷ نفر از اساتید دانشگاه آزاد اسلامی (ملاک ورود حداقل مرتبه استادیار، از گروه های علوم تربیتی، علوم پایه، کشاورزی، زبان و ادبیات فارسی و الهیات)، ۹ نفر از مدیران گروه های آموزشی (ملاک ورود، حداقل دو سال مدیریت در گروه آموزشی و حداقل مرتبه علمی دانشیار)، بودند. جهت محرمانه ماندن هر کدام از شرکت کنندگان در مراحل پژوهش و رعایت اخلاق پژوهشی به هر کدام از آن ها یک کد اختصاص داده شد. ابزار گردآوری داده ها در این تحقیق، مصاحبه نیمه ساختاریافته می باشد. فرایند تحلیل داده های حاصل از متن مصاحبه ها نیز با توجه به اهمیت آن در رویکرد نظریه داده بنیاد، همزمان با جمع آوری داده ها طی سه مرحله: الف) کد گذاری باز؛ ب) کد گذاری محوری و ج) کد گذاری انتخابی انجام شد. برای تأمین روایی و پایایی از روش گوبا و لینکلن<sup>۱</sup> ۱۹۸۰ استفاده شد. آنها چهار معیار «قابلیت اعتبار<sup>۲</sup>، قابلیت انتقال<sup>۳</sup>، قابلیت اتکا<sup>۴</sup> و قابلیت تأیید<sup>۵</sup>» را به منظور ارزیابی دقت علمی پژوهش بر شمرند (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۹۶). در زمینه ی قابلیت اعتبار، از روش کنترل اعضاء شرکت کننده استفاده شد. در زمینه ی قابلیت انتقال، یافته ها در اختیار متخصصین قرار داده شد. در زمینه ی قابلیت اتکا (قابلیت اطمینان)، از روش توافق بین کدگذاران استفاده شد و در زمینه ی قابلیت تأیید مرور و بازخورد همتایان بکار برده شد.

### یافته ها

در این بخش از پژوهش به بررسی وضعیت جاری توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی پرداخته می شود. با توجه به روش شناسی متناسب با این بخش از روش نظریه برخاسته از زمینه استفاده شده است. محققان برای دستیابی به نظریه برآمده از خصوصیات واقعی وضعیت جاری توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی با اطلاع رسانی های کلیدی که تماس نظری و عملی ممتدی با موضوع پژوهش داشتند، گفتگو کردند و کوشیدند تا در ساختار درونی ارزش ها، نگرش ها و تجارب آن ها تعمق کنند. به این صورت که داده های اولیه از مصاحبه ها به صورت سطر به سطر مورد بررسی قرار داده شد و سپس کدهای ابتدایی شناسایی گردید و برای آن ها برچسب های مفهومی در نظر گرفته شد. این روند مصاحبه ادامه پیدا کرد و پس از آن با توجه به اینکه کدهای بسیاری در حال تکرار شدن بود، سطرها به عنوان محور اصلی تحلیل مورد بررسی

<sup>۱</sup> Guba & Lincoln

<sup>۲</sup> Credibility

<sup>۳</sup> Transferability

<sup>۴</sup> Dependability

<sup>۵</sup> Conformability

قرار داده شدند و مفاهیم تازه‌ای که در یک سطر به دست می‌آمد، به‌عنوان یک کد جدید ثبت می‌شد. برای این کار الگوی داده بنیاد با رویکرد ساخت گرایانه چارمز (۲۰۰۶) بکار گرفته شد. بر اساس الگوی چارمز، بر اساس مشابهاات، ارتباط مفهومی و ویژگی‌های مشترک کدهای باز، کانونی و نظری (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. در ادامه یافته‌های پژوهشی بر مبنای این الگو ارائه می‌گردد. بنابراین یافته‌ها به ترتیب روش، ارائه شده است.

### پدیده مرکزی توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

برای دستیابی به پدیده مرکزی توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی، محقق با مقایسه و طبقه‌بندی مجدد به تغییر، تکمیل، ترکیب و توسعه مقوله‌ها به صورت مستمر پرداخت. در پژوهش حاضر مرکز ثقل الگوی جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی " توسعه حرفه‌ای فردگرا مبتنی بر توانایتارسیسم آموزشی " استخراج گردید. این پدیده همان گونه که از کدهای باز مفهوم می‌شود بر عدم توجه به رویکرد توانمندسازی جمعی و یکسان‌سازی جریان آموزش و توسعه حرفه‌ای اساتید توجه دارد که در سه محور عدم تجانس بین ارکان و عناصر توسعه حرفه‌ای اساتید، ضعف جامعیت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید، توسعه حرفه‌ای فردگرا و ایزوله سازی شده سازمان‌دهی شد. نتایج در جدول ۱ نشان داده شده است.

جدول ۱: محورهای وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

کد نظری	کد کانونی	کدباز	
توسعه حرفه‌ای فردگرا مبتنی بر توانایتارسیسم آموزشی	عدم تجانس بین ارکان و عناصر توسعه حرفه‌ای اساتید	عدم هماهنگی میان توسعه حرفه‌ای و ابعاد آن با شرایط واقعی نیازهای جامعه دانشگاهی (استاد، ۲ و ۱۱)	
		طراحی یکسان شرایط توسعه حرفه‌ای اساتید بدون توجه به تفاوت‌های ماهوی بومی و ماهیتی رشته‌ها (مدیر گروه، ۷ و استاد، ۵).	
		توجه آموزش عالی به توسعه حرفه‌ای در ابعاد پایین و جزئی (استاد، ۴).	
		عدم توازن بین کاربرد و کاربردی سازی آموخته‌ها در کنار توجه به گسترش لبه‌های دانش نظری (استاد، ۹ و ۱۵)	
		عدم توجه به برنامه درسی پنهان در توسعه حرفه‌ای و طراحی‌های مترتبط بر آن (استاد، ۶ و ۱۳)	
		بی‌توجهی به عوامل مؤثر و مجری برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در طراحی برنامه‌های آن (مدیر گروه، ۴ و استاد، ۱)	
	ضعف جامعیت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید	عدم توجه به نیازسنجی و آسیب‌شناسی‌های مستمر نظام تدوین صلاحیت حرفه‌ای اساتید (مدیر گروه، ۵ و استاد، ۱۴)	
		نظارت ضعیف بر جریان توسعه حرفه‌ای و پرورش صلاحیت‌های حرفه‌ای (استاد، ۳ و ۸)	
		محدود کردن توسعه حرفه‌ای به پژوهش‌ها و محصولات پژوهشی (استاد، ۱۲ و مدیر گروه، ۳).	
		تلفی از توسعه حرفه‌ای به‌عنوان وسیله برای سنجش و عدم توجه به رویکرد بازخوردی و جبرانی آن (اساتید، ۳، ۱۰ و مدیر گروه، ۶).	
	توسعه حرفه‌ای فردگرا و ایزوله سازی شده	توجه گسترده به ابعاد شناختی در توسعه حرفه‌ای و کم‌توجهی به سایر ابعاد (اساتید، ۷، ۱۲ و مدیر گروه، ۲)	عدم توجه به ایجاد بسترهای تعاملی و ارتباطی مبتنی بر هم‌افزایی در میان اساتید حیطه‌های تخصصی (اساتید، ۲ و ۹).
			فردی شدن رقابت‌های درون‌گروهی در حوزه توسعه حرفه‌ای توسط اساتید (مدیر گروه، ۸)
		عدم توجه به توانایی‌های تعاملی و ارتباطی در تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد (اساتید، ۵، ۱۱ و مدیر گروه، ۶).	

		عدم وزن دهی به فعالیت‌های صلاحیت حرفه‌ای مبتنی بر مشارکت و ارتقا همیارانه در میان اساتید (اساتید، ۴، ۱۳ و مدیران گروه، ۱ و ۹).
		محدودسازی توسعه حرفه‌ای اساتید و ارتقا آن به مهارت‌های فردی و کم‌توجهی به مهارت‌های بین فردی (اساتید، ۱ و ۱۰).

**عدم تجانس بین ارکان و عناصر توسعه حرفه‌ای اساتید:** تجانس و هماهنگی ارکان توسعه حرفه‌ای اساتید و توجه به تدوین نظام توسعه حرفه‌ای به‌عنوان عاملی مهم در پیشرفت حرفه‌ای در قالب کد کانونی در مصاحبه‌های به‌عمل آمده پیرامون توسعه حرفه‌ای اساتید مدنظر قرار گرفت. در این زمینه در ادامه به نمونه‌ای از بیانات مشارکت‌کنندگان اشاره می‌شود:

"توسعه حرفه‌ای و ملاک هاش بیشتر من استاد را به سمت مقاله‌نویسی سوق می‌دهند و گاهی این پژوهش‌های انجام‌شده با واقعیت‌های پیرامونی جامعه هم همخوانی ندارد و فقط صرف انجام پژوهش برای پرکردن رزومه و ارتقا است و همخوانی چندانی هم با نیازهای جامعه تخصصی ندارد." (استاد، ۴).

**ضعف جامعیت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید:** به عقیده مشارکت‌کنندگان برای این که اساتید بتوانند به ارتقا حرفه‌ای کارآمد دست پیدا کنند، توجه به بخش‌های مختلف توسعه حرفه‌ای باید به اولویت نظام آموزش عالی تبدیل شود. طبق دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش عدم توجه به نیازسنجی و آسیب‌شناسی‌های مستمر نظام تدوین صلاحیت حرفه‌ای اساتید، نظارت ضعیف بر جریان توسعه حرفه‌ای و پرورش صلاحیت‌های حرفه‌ای، محدود کردن توسعه حرفه‌ای به پژوهش‌ها و محصولات پژوهشی، تلقی از توسعه حرفه‌ای به‌عنوان وسیله برای سنجش و عدم توجه به رویکرد بازخوردی و جبرانی آن، توجه گسترده به ابعاد شناختی در توسعه حرفه‌ای و کم‌توجهی به سایر ابعاد از جمله کدهای باز محور مذکور هستند.

**توسعه حرفه‌ای فردگرا و ایزوله سازی شده:** به عقیده مشارکت‌کنندگان در پژوهش، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید بیشتر متمرکز بر ابعاد فردی است و کمتر مهارت‌ها و ویژگی‌های شبکه‌ای را مدنظر قرار داده است. در این زمینه یکی از محورهای توسعه حرفه‌ای اساتید، بر اساس دیدگاه مشارکت‌کنندگان، توسعه حرفه‌ای فردگرا و ایزوله سازی شده است؛ در این زمینه شاخص‌هایی چون عدم توجه به ایجاد بسترهای تعاملی و ارتباطی مبتنی بر هم‌افزایی در میان اساتید حیطه‌های تخصصی، فردی شدن رقابت‌های درون‌گروهی در حوزه توسعه حرفه‌ای توسط اساتید، عدم توجه به توانایی‌های تعاملی و ارتباطی در تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد، عدم وزن دهی به فعالیت‌های صلاحیت حرفه‌ای مبتنی بر مشارکت و ارتقا همیارانه در میان اساتید، محدودسازی توسعه حرفه‌ای اساتید و ارتقا آن به مهارت‌های فردی و کم‌توجهی به مهارت‌های بین فردی احصا گردید.

### چالش‌های وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

برنامه توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان و بر مبنای الگوی چارمز (۲۰۰۶) دارای چالش‌هایی است که بیان آن در وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید مدنظر است. نتایج در جدول شماره ۲ گزارش شده است.

جدول ۲: چالش‌های وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

کد منتخب	کد محوری	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کدباز)
----------	----------	-------------------------------------

چالش‌های وضعیت موجود	<b>عدم همراهی و مشارکت عوامل توسعه حرفه‌ای اساتید</b>	عدم استفاده از ظرفیت‌های پنهان دانشگاه در اجرای طرح‌های توسعه حرفه‌ای کارآمد (مدیر گروه، ۲ و استاد، ۳).
		عدم توجه به نظرات و پیشنهادات دست‌اندرکاران اجرایی توسعه حرفه‌ای در برنامه‌ریزی طرح (اساتید، ۵ و ۱۶).
		کم‌توجهی اساتید نسبت به دوره‌های آموزشی و ارتقا محور در راستای توسعه حرفه‌ای (استاد، ۲ و مدیر گروه، ۵).
		عدم توجه و تدوین رویکردهای صحیح در ارزشیابی از طرح‌های توسعه حرفه‌ای (اساتید، ۴، ۱۷ و مدیر گروه، ۹).
		بی‌توجهی به ابعاد فرهنگی و مشارکت سایر نهادهای فرهنگی در توسعه حرفه‌ای اساتید (استاد، ۱۵ و مدیران گروه، ۴ و ۷).
	<b>عملکرد سلیقه‌ای در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای</b>	ضعف در برنامه‌ریزی و زمان‌بندی طرح‌های توسعه حرفه‌ای اساتید (اساتید، ۷، ۱۶ و مدیر گروه، ۱).
		افراط در واسطاری مسئولیتی به واحدهای تابعه دانشگاه آزاد در برنامه‌ریزی توسعه حرفه‌ای اساتید (اساتید، ۶ و ۱۷).
		عدم توجه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد به رویکردهای جدید و بروز توسعه حرفه‌ای و طرح‌های کارآمد (اساتید، ۸، ۱۲ و مدیر گروه، ۳ و ۸).
		عدم انسجام در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و تفاوت رویکردهای درون دانشگاهی و بین دانشگاهی (مدیر گروه، ۵).
	<b>کمیت‌گرایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای</b>	توجه و تأکید افراطی به نتایج طرح‌های توسعه حرفه‌ای و دوری از واقعیت‌های اجرایی (استاد، ۹ و مدیر گروه، ۴).
		تأکید بر تعداد مقالات و طرح‌ها و موارد امتیاز آور در توسعه حرفه‌ای و کم‌توجهی به داوری کیفی آن (اساتید، ۶ و ۱۰).
		توجه به ساعات و میزان مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید و عدم توجه به سنجش ماهیت و میزان تأثیر اساتید در آن (اساتید، ۷ و ۱۳).
		توجه به برگزاری دوره‌های توسعه حرفه‌ای با حداقل امکانات و کیفیت‌های آموزشی قابل قبول (مدیران گروه، ۶ و ۸).

تحلیل و بررسی بیانات مشارکت‌کنندگان نشان داد که چالش‌های وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شامل عدم همراهی و مشارکت عوامل توسعه حرفه‌ای اساتید، عملکرد سلیقه‌ای در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، کمیت‌گرایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای است.

**عدم همراهی و مشارکت عوامل توسعه حرفه‌ای اساتید:** توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه به‌عنوان زمینه‌ای اثربخش در ارتقا کیفیت نظام آموزشی، به همراهی و مشارکت ارکان وابسته احتیاج دارد. در همین راستا مشارکت‌کنندگان در پژوهش با اشاره به این موضوع، شاخص‌هایی چون عدم استفاده از ظرفیت‌های پنهان دانشگاه در اجرای طرح‌های توسعه حرفه‌ای کارآمد و عدم توجه به نظرات و پیشنهادات دست‌اندرکاران اجرایی توسعه حرفه‌ای در برنامه‌ریزی طرح را عنوان کردند. در ادامه به نمونه‌ای از نقل قول‌های مرتبط با این بخش اشاره می‌شود:

استاد (۱) در این زمینه بیان داشت: "همکاری با تشکل‌های قانونمند دانشجویی، اعضای هیئت علمی، طلاب و نهادهای فرهنگی به‌عنوان ارکان مؤثر در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای برای اجرای مؤثر برنامه‌ها حیاتی و ضروری، ولی دانشگاه‌ها کمتر توجهی به این امر دارند و بیشتر خودشان به شکل انزوای طلبانه ای کارها را در این زمینه پیش می‌برند."

**عملکرد سلیقه‌ای در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای:** به اذعان مشارکت‌کنندگان در پژوهش، از جمله چالش‌های توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی که باعث شده است، اساتید دچار سردرگمی و گاهی بی‌توجهی به ابعاد توسعه حرفه‌ای گردند، عملکرد سلیقه‌ای و به‌دور از انسجام در زمینه توسعه حرفه‌ای توسط دانشگاه‌های مختلف است. ذیل این محور، ضعف در برنامه‌ریزی و زمان‌بندی طرح‌های توسعه حرفه‌ای اساتید، افراط در واسپاری مسئولیتی به واحدهای تابعه دانشگاه آزاد در برنامه‌ریزی توسعه حرفه‌ای اساتید، عدم توجه مدیران واحدهای دانشگاه آزاد به رویکردهای جدید و بروز توسعه حرفه‌ای و طرح‌های کارآمد، عدم انسجام در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و تفاوت رویکردهای درون دانشگاهی و بین دانشگاهی احصا گردید.

**کمیت‌گرایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای:** کد کانونی دیگر که به‌وسیله بررسی مصاحبه‌های مشارکت‌کنندگان به دست آمد، کمیت‌گرایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بود. این محور مشتمل بر توجه و تأکید افراطی به نتایج طرح‌های توسعه حرفه‌ای و دوری از واقعیت‌های اجرایی، تأکید بر تعداد مقالات و طرح‌ها و موارد امتیازآور در توسعه حرفه‌ای و کم‌توجهی به داوری کیفی آن، توجه به ساعات و میزان مشارکت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید و عدم توجه به سنجش ماهیت و میزان تأثیر اساتید در آن، توجه به برگزاری دوره‌های توسعه حرفه‌ای با حداقل امکانات و کیفیت‌های آموزشی قابل قبول بود، در این زمینه به‌عنوان نمونه استاد (۱) بیان داشت:

ما الان چندین ساله که در نظام آموزش عالی برنامه‌های ضمن خدمت و ساعات ضمن خدمت فراوانی را داریم حالا باید بینیم مشکل کار کجاست که اهداف محقق نشه، در زمینه توسعه حرفه‌ای هم بهتره که آسیب‌شناسی صورت بگیره و ریشه‌یابی بشه که چجوریه که بعد از این همه سنجش و شمارش مقالات و کتب و فعالیت‌ها هنوز توسعه حرفه‌ای ما کارآمد نشده؟ به نظر من مشکل عمده کار همین شمارش هست!

### رویه‌ها و فرایندها

توسعه حرفه‌ای اساتید در شرایط فعلی مبتنی بر رویه‌ها و فرایندهایی است که مشارکت‌کنندگان در پژوهش به آن توجه ویژه داشتند. در پژوهش حاضر تحلیل مصاحبه‌ها نشان‌دهنده سه راهبرد شامل مدیریت دانش استراتژیک در توسعه حرفه‌ای، توجه به شایستگی‌های دانشی در توسعه حرفه‌ای، ایجاد شبکه‌های تعاملی صلاحیت حرفه‌ای است. نتایج حاصل از تحلیل این بخش از پژوهش در جدول ۳ گزارش شده است.

جدول ۳: رویه‌های موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

کد نظری	کد کانونی	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کدباز)
	مدیریت دانش استراتژیک در توسعه حرفه‌ای	توجه به جنبه‌های بدیع حرفه‌ای همچون خلاقیت‌های آموزشی و پژوهشی در آیین‌نامه‌های ارتقا اساتید(استاد، ۱۱)
		تأکید بر انتشار دانش و دانش ترویجی در آیین‌نامه ارتقا و توسعه حرفه‌ای اساتید(استاد، ۱ و مدیر گروه، ۳)
		آموزش مهارت‌های شغلی مرتبط با آموزش و پژوهش در دوره‌های توسعه حرفه‌ای(مدیر گروه، ۷)
		توجه به میزان توانمندی اساتید در ارزیابی فرایندها و فعالیت‌های حرفه‌ای به کمک مولفه‌های قضاوتی(استاد، ۱۵)
توجه به شایستگی‌های دانشی در توسعه حرفه‌ای		پررنگ بودن نقش صلاحیت‌های دانشی در ارتقا حرفه‌ای اساتید(استاد، ۹ و مدیر گروه، ۵)
		تعیین نیازهای آموزشی دوره‌های توسعه حرفه‌ای اساتید مبتنی بر دانش و فرایندهای دانشی(استاد، ۱۳ و مدیر گروه، ۲).
		تسهیل و حمایت از ارتقا دانش و جایگاه مبتنی بر ارزش‌های فکری(استاد، ۱۴ و مدیر گروه، ۷).



<b>ایجاد شبکه‌های تعاملی صلاحیت حرفه‌ای</b>	توجه به بروز آوری اطلاعات و دانش حرفه‌ای در آیین‌نامه‌های ارتقا و توسعه حرفه‌ای (اساتید، ۱ و ۱۶).
	فراهم‌سازی امکانات موردنیاز و پشتیبانی‌های لازم در راستای تخصص محوری درزمینه‌های تخصصی (اساتید، ۵ و ۱۷).
	توجه به بسترهای تعاملی و ارتباطی مبتنی بر هم‌افزایی در میان اساتید (اساتید، ۲، ۹).
	همکاری سایر سازمان‌ها و نهادها در راستای تقویت توسعه حرفه‌ای اساتید (مدیر گروه، ۱)
	توجه به توانایی‌های تعاملی و ارتباطی در تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید (استاد، ۱۲ و مدیر گروه، ۴)
مشارکت انجمن‌های تخصصی رشته در بالندگی و توسعه حرفه‌ای تخصصی اساتید (استاد، ۳ و مدیر گروه، ۵).	

تحلیل مصاحبه‌ها و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد راهبردهای توسعه صلاحیت حرفه‌ای اساتید را می‌توان در سه کد کانونی مذکور سازمان داد که در ادامه به تشریح هر کدام از این راهبردها خواهیم پرداخت:

**مدیریت دانش استراتژیک در توسعه حرفه‌ای:** از جمله رؤیه‌های موجود در زمینه توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی، طبق برداشت از مصاحبه‌های به‌عمل آمده، مدیریت دانش استراتژیک در توسعه حرفه‌ای است؛ که مشتمل بر مؤلفه‌های توجه به جنبه‌های بدیع حرفه‌ای همچون خلاقیت‌های آموزشی و پژوهشی در آیین‌نامه‌های ارتقا اساتید، تأکید بر انتشار دانش و دانش ترویجی در آیین‌نامه ارتقا و توسعه حرفه‌ای اساتید، آموزش مهارت‌های شغلی مرتبط با آموزش و پژوهش در دوره‌های توسعه حرفه‌ای، توجه به میزان توانمندی اساتید در ارزیابی فرایندها و فعالیت‌های حرفه‌ای به کمک مؤلفه‌های قضاوتی بودند در این زمینه به‌عنوان نمونه، استاد (۵) بیان داشت:

" خلاقیت و نوآوری در توسعه حرفه‌ای به‌خوبی داره جای خودش باز می‌کنه و می‌بینیم که اساتید و برنامه ریزان در آیین‌های توسعه حرفه‌ای و ارتقا به این مهم توجه نشون دادن و کم کم داره توسعه حرفه‌ای اساتید به سمتی میره که استاد بتونه نقش مهم و بدیعی در حوزه خودش ایفا کنه."

**توجه به شایستگی‌های دانشی در توسعه حرفه‌ای:** تحلیل نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان‌دهنده این نکته است که توجه به دانش و گسترش لبه‌های دانش در توسعه حرفه‌ای اساتید مدنظر بوده است، این مهم از جمله‌هایی دارای مزایا و معایب است که در مصاحبه‌های صورت گرفته نیز بیان شد. در این باره به بیان نقل‌قول نمونه‌ای از بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش بسنده می‌کنیم.

استاد (۷) بیان داشت: " در بحث از توسعه حرفه‌ای همیشه میزان آشنایی و دانش تخصصی مدنظر بوده است. این از به جنبه‌هایی خوبه و از به جنبه‌هایی هم بده چون که فقط دانش و برجسته کردن دانش و معلومات در توسعه حرفه‌ای باعث میشه ما یک استاد تک بعدی یا توسعه حرفه‌ای معیوب داشته باشیم."

**ایجاد شبکه‌های تعاملی صلاحیت حرفه‌ای:** از دیگر رویه‌های موجود که هم در بحث رویه‌ای و هم راهبردی مدنظر قرار داشت، موضوع، شبکه‌سازی و تعامل است. شبکه‌سازی باعث می‌شود بتوانیم از ظرفیت افراد مختلف، دانش و تجربه آن‌ها استفاده بهینه ببریم. ذیل این شاخص کدهای توجه به بسترهای تعاملی و ارتباطی مبتنی بر هم‌افزایی در میان اساتید، همکاری سایر سازمان‌ها و نهادها در راستای تقویت توسعه حرفه‌ای اساتید، توجه به توانایی‌های تعاملی و ارتباطی در تدوین صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید، مشارکت انجمن‌های تخصصی رشته در بالندگی و توسعه حرفه‌ای تخصصی اساتید احصا گردید. در این باره استاد (۴) بیان داشت: " توانایی‌های تعاملی و ارتباطی اساتید الان در بحث توسعه حرفه‌ای و ارتقا

مدنظر است و در آیین نامه هم به آن توجه میشه ولی این توجه کم رنگه و به شکلی نیست که استاد را به این فکر بندازه که برای تعامل برنامه های حرفه ای و مدونی بچینه."

### بسترها و زمینه های شکل گیری وضع موجود توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

بسترهای شکل گیری وضع موجود توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی به زمینه هایی اشاره دارد که باعث شکل گیری وضع موجود شده اند. نتایج این بخش در جدول شماره ۴ گزارش شده است. در این بخش با توجه به دیدگاه مصاحبه شوندگان بسترهای شکل گیری وضع موجود ارائه گردید.

جدول ۴: ریشه ها و بسترهای شکل گیری وضع موجود توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

کد نظری	کد کانونی	کد باز
ریشه ها و بسترهای شکل گیری وضع موجود	فرا سازمانی	عدم توجه به مشارکت ذی نفعان توسعه حرفه ای اساتید در سطح گسترده و فرا سازمانی (اساتید، ۳ و ۱۴)
		ضعف فرهنگ یادگیری و ارتقا فردی در جامعه (اساتید، ۸، ۱۷ و مدیر گروه، ۵)
		ضعف ارتباط مدیران واحدهای تابعه دانشگاه آزاد با مراکز تحقیقاتی، آموزشی و پژوهشی و سازمان های مرم نهاد (NGO) در راستای تقویت بسترهای توسعه حرفه ای اساتید (استاد، ۱۱)
		عدم تخصیص بودجه و امکانات کافی به توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد در سطح وزارتی (استاد، ۴)
	سازمانی	غفلت از فرهنگ یادگیری مشارکتی و همیارانه در میان اساتید دانشگاه آزاد اسلامی (استاد، ۱۵)
		کم توجهی به اتو کراسی و ادهو کراسی در زمینه توسعه حرفه ای اساتید و بسندگی به برو کراسی ماشینی (استاد، ۱۷ و مدیر گروه، ۴)
		غفلت از به کارگیری تنوع شغلی و چرخش شغلی مؤثر بر مبنای میزان توجه به توسعه حرفه ای از سوی اساتید (استاد، ۱)
		تغییر ساختار سازمانی توسعه حرفه ای اساتید از حالت سلیقه ای به نیمه متمرکز (مدیر گروه، ۶)
	فردی	بی انگیزگی و وجود رخوت آکادمیک در میان اساتید (مدیر گروه، ۲ و اساتید، ۱۰ و ۱۵)
		بی توجهی به خود مدیریتی و خود راهبری در جریان ارتقا فردی و توسعه حرفه ای اساتید (استاد، ۹)
		ضعف تعلق و تعهد حرفه ای نسبت به جامعه دانشگاهی و به روز آوری و ارتقا فردی (مدیر گروه، ۲)
		نامیدی و یاس نسبت به آینده حرفه ای و شخصی در میان اساتید دانشگاه آزاد (اساتید، ۷، ۱۱ و مدیر گروه، ۸)

تحلیل مصاحبه ها و دیدگاه های مشارکت کنندگان در پژوهش نشان می دهد که مشارکت کنندگان در پژوهش ریشه ها و بسترهای وضعیت موجود توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد را در سه بخش معجزا بیان داشتند که در ادامه به تفکیک، بررسی می شود.

**بسترهای فرا سازمانی:** بسترهای فرا سازمانی در پژوهش به عوامل و مولفه هایی اشاره دارد که بیرون از چارچوب آموزش عالی و به طور خاص دانشگاه آزاد و حوزه مرتبط بوده اند و بر شرایط فعلی صلاحیت حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی تاثیر گذاشته اند. ذیل این کد، مولفه های عدم توجه به مشارکت ذی نفعان توسعه حرفه ای اساتید در سطح گسترده و فرا سازمانی، ضعف فرهنگ یادگیری و ارتقا فردی در جامعه، ضعف ارتباط مدیران واحدهای تابعه دانشگاه آزاد با مراکز تحقیقاتی، آموزشی و پژوهشی و سازمان های مرم نهاد (NGO) در راستای تقویت بسترهای توسعه حرفه ای اساتید، عدم تخصیص بودجه و امکانات کافی به توسعه حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد در سطح وزارتی احصا شدند.

**بسترهای سازمانی:** بسترها و ریشه های سازمانی با اشاره به عوامل درون سازمانی، وضعیت موجود صلاحیت حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی را متأثر از عواملی همچون غفلت از فرهنگ یادگیری مشارکتی و همیارانه در میان اساتید دانشگاه آزاد اسلامی، کم توجهی به اتو کراسی و ادهو کراسی در زمینه توسعه حرفه ای اساتید و بسندگی به برو کراسی ماشینی،

غفلت از به کارگیری تنوع شغلی و چرخش شغلی مؤثر بر مبنای میزان توجه به توسعه حرفه‌ای از سوی اساتید، تغییر ساختار سازمانی توسعه حرفه‌ای اساتید از حالت سلیقه‌ای به نیمه‌متمرکز می‌داند. به عقیده مشارکت‌کنندگان در پژوهش، این مهم به‌عنوان ریشه اصلی می‌تواند در خدمت توسعه حرفه‌ای اساتید نیز قرار گیرد.

**بسترها و ریشه‌های فردی:** اساتید و خصلت‌های فردی ایشان به‌خودی‌خود یکی از عمده دلایل وضعیت موجود صلاحیت حرفه‌ای هستند و در این زمینه نقش پررنگی دارند. به عقیده مشارکت‌کنندگان هرچقدر که نقش نهادهای سازمانی و بیرونی برجسته باشد به‌اندازه نقش خود اساتید تأثیرگذار نیست. در این زمینه مؤلفه‌هایی همچون بی‌انگیزگی و وجود رخوت آکادمیک در میان اساتید، بی‌توجهی به خود‌مدیریتی و خود‌راهبری در جریان ارتقا فردی و توسعه حرفه‌ای اساتید، ضعف تعلق و تعهد حرفه‌ای نسبت به جامعه دانشگاهی و به‌روز‌آوری و ارتقا فردی، ناامیدی و یاس نسبت به آینده حرفه‌ای و شخصی در میان اساتید دانشگاه آزاد قرار داشت.

### پیامدهای وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

پیامدها به معنای نتایج پدیده محوری و رویه‌های حاکم بر جریان فعلی است که وضعیت موجود منجر شده است. در پژوهش حاضر تحلیل مصاحبه‌ها نشان‌دهنده سه چالش محوری شامل پیامدهای مدیریتی، پیامدهای فرهنگی و پیامدهای آموزشی است. نتایج حاصل از تحلیل این بخش از پژوهش در جدول ۵ گزارش شده است.

جدول ۵ پیامدهای وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

کد نظری	کد کانونی	نمونه بیانات مشارکت‌کنندگان (کدباز)
پیامدها و نتایج	پیامدهای مدیریتی	ضعف در ملاک‌سنجی و قضاوت بین واحدهای تابعه دانشگاه آزاد از حیث میزان برنامه‌ریزی و توجه به توسعه حرفه‌ای اساتید (مدیر گروه، ۱)
		ضعف نظارت و ارزشیابی مستمر فرایندهای توسعه حرفه‌ای و ارائه راهکارهای عملیاتی پیرامون آن (استاد، ۱۱ و مدیر گروه، ۷)
		رشد بروکراسی اداری در حوزه توسعه حرفه‌ای اساتید و بی‌توجهی به کاربرد و اهداف عملیاتی آن (مدیر گروه، ۹).
		تمرکزگرایی در زمینه توسعه حرفه‌ای اساتید و غفلت از ظرفیت‌های درون دانشگاهی (استاد، ۴)
		صوری‌سازی توسعه حرفه‌ای و ارتقا در واحدهای تابعه دانشگاه آزاد (استاد، ۲ و ۱۴)
	پیامدهای فرهنگی	عدم توجه به کارکردهای اجتماعی دانشگاه و ضعف ارتباط دانشگاه و جامعه یا صنعت (استاد، ۶)
		ضعف در همکاری گروهی در راستای اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای (استاد، ۱۵ و مدیر گروه، ۸)
		ضعف فرهنگ کارآفرینی، توسعه کارآفرینی و کارآفرینی فناورانه در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید (استاد، ۹)
		کم‌ارزش شدن ارتقا صلاحیت‌های حرفه‌ای در آموزش و حاکمیت مادی‌گرایی در جامعه اساتید (مدیر گروه، ۵ و استاد، ۱۲)
		ضعف فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش در میان اساتید دانشگاه آزاد (مدیر گروه، ۶)
	پیامدهای آموزشی	مقاومت نسبت به تغییر و طرح‌ها بروز آموزشی بین اساتید (مدیر گروه، ۳)
		ضعف در تعهد به جریان یادگیری و نگاه رفع تکلیف به توسعه حرفه‌ای (استاد، ۷)
		ضعف در التزام به آیین‌نامه‌های آموزشی (اساتید، ۱۰ و ۱۶)
		غفلت از ظرفیت‌های تجارب و اندوخته‌های دانشی و آموزشی سایر همکاران (استاد، ۴ و مدیر گروه، ۶)

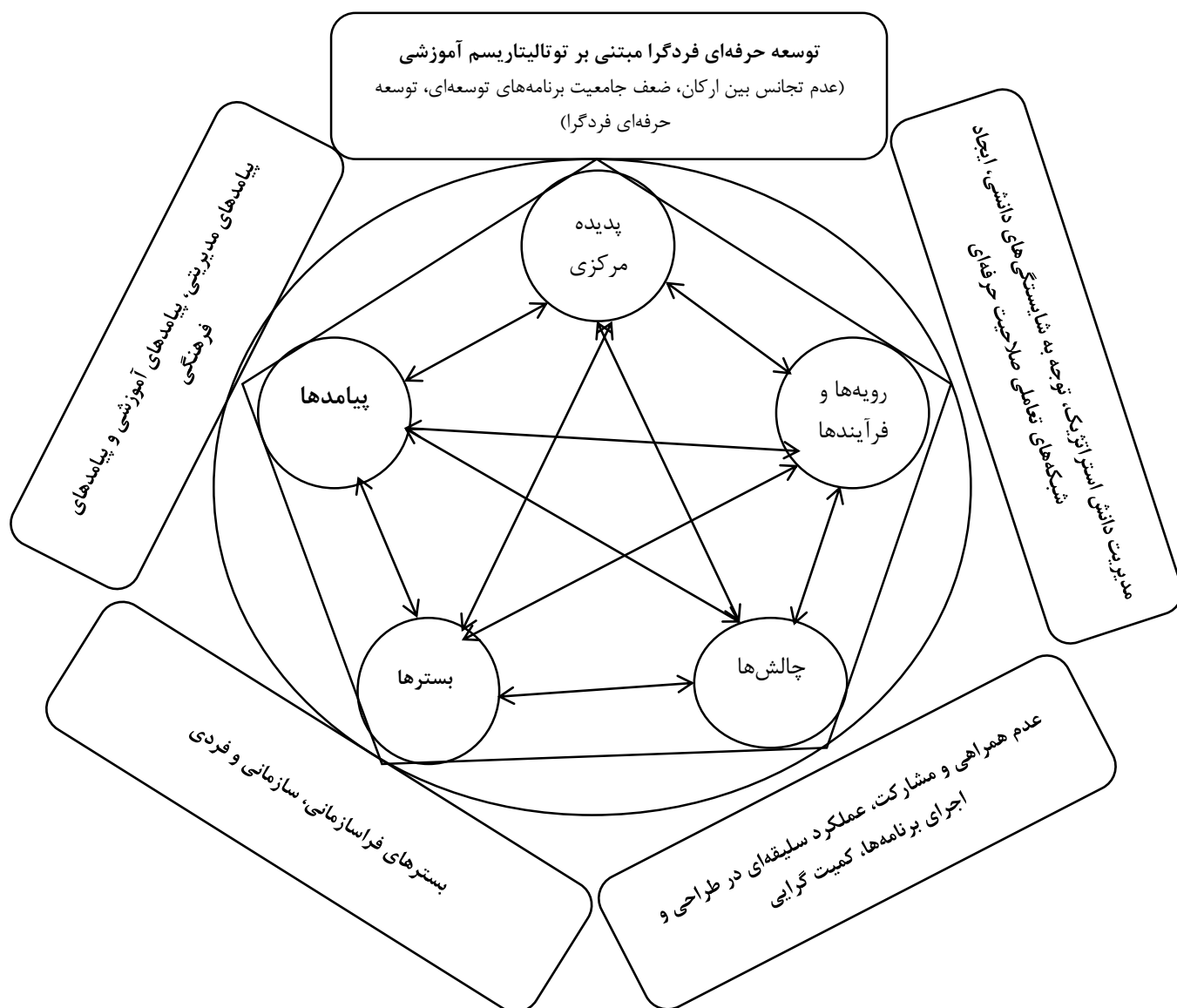
تحلیل مصاحبه‌ها و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد پیامدهای وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد را می‌توان در سه کد کانونی مذکور سازمان داد که در ادامه به تشریح هر کدام از این راهبردها خواهیم پرداخت:

**پیامدهای مدیریتی:** ازجمله پیامدهای وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد، عوامل مرتبط با مدیریت و اداره جریان آموزشی دانشگاه است؛ که مشتمل بر ضعف در ملاک‌سنجی و قضاوت بین واحدهای تابعه دانشگاه آزاد از حیث میزان برنامه‌ریزی و توجه به توسعه حرفه‌ای اساتید، ضعف نظارت و ارزشیابی مستمر فرایندهای توسعه حرفه‌ای و ارائه راهکارهای عملیاتی پیرامون آن، رشد بروکراسی اداری در حوزه توسعه حرفه‌ای اساتید و بی‌توجهی به کاربرد و اهداف عملیاتی آن، تمرکزگرایی در زمینه توسعه حرفه‌ای اساتید و غفلت از ظرفیت‌های درون دانشگاهی، صورتی سازی توسعه حرفه‌ای و ارتقا در واحدهای تابعه دانشگاه آزاد است.

**پیامدهای فرهنگی:** تحلیل نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان‌دهنده این نکته است که ازجمله پیامدهای وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید، وضعیت جامعه و عوامل فرهنگی اثرگذار است. در این زمینه طبق نظرات مشارکت‌کنندگان شاخص‌هایی چون عدم توجه به کارکردهای اجتماعی دانشگاه و ضعف ارتباط دانشگاه و جامعه یا صنعت، ضعف در همکاری گروهی در راستای اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، ضعف فرهنگ کارآفرینی، توسعه کارآفرینی و کارآفرینی فناورانه در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید، کم‌ارزش شدن ارتقا صلاحیت‌های حرفه‌ای در آموزش و حاکمیت مادی‌گرایی در جامعه اساتید، ضعف فرهنگ یادگیری و مدیریت دانش در میان اساتید دانشگاه آزاد مورد تأکید بود.

**پیامدهای آموزشی:** از دیگر پیامدهای موضوع، نتایج مربوط به آموزش و فعالیت حرفه‌ای اساتید بود. پیامدهای آموزشی وضعیت جاری سبب شده است که جریان توسعه حرفه‌ای از مسیر اصلی خارج شده و آموزش با دشواری‌هایی مواجه شود. ذیل این شاخص‌کدهای مقاومت نسبت به تغییر و طرح‌ها بروز آموزشی بین اساتید، ضعف در تعهد به جریان یادگیری و نگاه رفع تکلیف به توسعه حرفه‌ای، ضعف در التزام به آیین‌نامه‌های آموزشی، غفلت از ظرفیت تجارب و اندوخته‌های دانشی و آموزشی سایر همکاران احصا گردید. پ

شکل ۱. به‌طور خلاصه الگوی وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی را نشان می‌دهد. همان‌طور که آورده شده همه ابعاد با یکدیگر ارتباط متقابل دارند. تمام ابعاد بر یکدیگر اثرگذار هستند؛ و رابطه بین آن‌ها غیرخطی است.



شکل ۱: عناصر وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی

### نتیجه‌گیری و پیشنهادها

اساتید دانشگاه به‌عنوان مهم‌ترین عنصر در بین منابع انسانی سازمانی در آموزش عالی شناخته می‌شوند در این میان توجه به توسعه حرفه‌ای و روزآمدی آن‌ها از مهم‌ترین اهداف مدیریت منابع انسانی در آموزش عالی است چراکه به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم تمامی اهداف آموزش عالی را در برمی‌گیرد؛ این پژوهش برای بررسی وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی، از روش داده بنیاد مبتنی بر رویکرد چارمز استفاده گردید که پاسخ‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌های صورت پذیرفته در پنج بخش (مقوله محوری، الزامات، بسترها و زمینه‌ها، رویه‌ها و پیامدها) دسته‌بندی و ارائه گردید، در ادامه به تبیین یافته‌های پژوهشی در این بخش پرداخته می‌شود.

پدیده مرکزی و مرکز ثقل الگوی جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی " توسعه حرفه‌ای فردگرا مبتنی بر توتالیتراریسم آموزشی" استخراج گردید. این پدیده همان گونه که از کدهای باز مفهوم می‌شود بر عدم توجه به رویکرد توانمندسازی جمعی و یکسان‌سازی جریان آموزش و توسعه حرفه‌ای اساتید توجه دارد که در سه محور عدم تجانس بین ارکان و عناصر توسعه حرفه‌ای اساتید، ضعف جامعیت در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اساتید، توسعه حرفه‌ای فردگرا و ایزوله سازی شده سازمان‌دهی شد. در تبیین این یافته‌ها باید بیان داشت که طراحی غیراصولی نظام صلاحیت حرفه‌ای اساتید باعث شده است تفاوت‌های ماهوی بین دوره‌های تحصیلی و هم‌چنین رشته‌های تحصیلی نادیده گرفته شود و رویکردهای توسعه حرفه‌ای مبتنی بر تفاوت، کنار گذاشته شود. به عبارت دیگر همان‌طور که در کد کانونی دوم نیز مورد اشاره قرار گرفته است. رویکردهای توسعه صلاحیت محور و جامع مورد غفلت واقع شده است و رویکردهای غیرفعال در این زمینه خودنمایی می‌کند. هم‌چنین غفلت از ارتقا فردی و ظرفیت و توان اساتید در کارگروهی باعث شده است که توسعه حرفه‌ای به مثابه ماشین تک‌سرنشین جریان آموزش به سایر افراد و ابعاد توسعه‌ای بی‌توجه باشد. مؤلفه‌های این بخش با یافته‌های پژوهش یونس، موسایت و برون (۲۰۱۸)، ویلارد (۲۰۱۵) و اندونا (۲۰۱۲) همسو است.

برنامه توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به دیدگاه مشارکت‌کنندگان و بر مبنای الگوی چارمز (۲۰۰۶) دارای چالش‌هایی بود، تحلیل و بررسی بیانات مشارکت‌کنندگان نشان داد که چالش‌های وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی شامل عدم همراهی و مشارکت عوامل توسعه حرفه‌ای اساتید، عملکرد سلیقه‌ای در طراحی و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، کمیت‌گرایی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای است. در تبیین این یافته‌ها، ذکر این نکته حائز اهمیت است که همراهی و هم‌افزایی در جریان توسعه حرفه‌ای امری اجتناب‌ناپذیر است و هم‌افزایی در جریان توسعه حرفه‌ای می‌تواند قدرت و اهداف آن را بیش‌ازپیش در دسترس نماید، اگر این موضوع با عملکرد سلیقه‌ای مدیران همراه نشود و بتوانند مدیران دانشگاه آزاد در واحدهای استانی درجاتی از تمرکز (نیمه‌متمرکز) را مدنظر قرار دهند، توسعه حرفه‌ای جامع و مانع را خواهیم داشت، هم‌چنین کمیت‌گرایی و توجه به بروکراسی‌ها باعث شده است که چالش کمیت‌گرایی و غفلت از کیفیت‌های حرفه‌ای به محور سوم این پژوهش مبدل گردد. یافته‌های این بخش از پژوهش در بخش مدیریت دانش با یافته‌های هوانگ و وانگ (۲۰۲۱)، اریکسون و رینولدز (۲۰۲۰)، کامین، احمد و کارتلگ (۲۰۱۳) و ندونا (۲۰۱۲) ارتباط و قرابت دارد.

توسعه حرفه‌ای اساتید در شرایط فعلی مبتنی بر رویه‌ها و فرایندهایی است که مشارکت‌کنندگان در پژوهش به آن توجه ویژه داشتند. در پژوهش حاضر تحلیل مصاحبه‌ها نشان‌دهنده سه راهبرد شامل مدیریت دانش استراتژیک در توسعه حرفه‌ای، توجه به شایستگی‌های دانشی در توسعه حرفه‌ای، ایجاد شبکه‌های تعاملی صلاحیت حرفه‌ای است. در تبیین این یافته‌ها باید اشاره داشت که با توجه دادن اساتید به ظرفیت‌ها و پتانسیل‌های فردی و شایستگی‌های دانشی می‌توان باعث شد که اساتید به‌خودی‌خود به دنبال صلاحیت‌ها و شایستگی‌های مدنظر خود حرکت کنند. هم‌چنین با مدیریت دانش استراتژیک در جریان آموزش می‌توان توسعه حرفه‌ای را از سطح فردی به شبکه‌ای تغییر داد. از دیگر رویه‌ها و فرایندهای موجود، شبکه‌سازی و تعامل است. شبکه‌سازی باعث می‌شود بتوانیم از ظرفیت افراد مختلف، دانش و تجربه آن‌ها استفاده بهینه ببریم. در این زمینه توجه به ظرفیت‌های تعاملی اساتید و ارتقا گروهی می‌تواند به توسعه حرفه‌ای و ارتقا صلاحیت‌های اساتید منجر گردد. یافته‌های پژوهشی در این بخش نیز با یافته‌های چن و همکاران (۲۰۲۱)، هوانگ و وانگ (۲۰۲۱)، اریکسون و رینولدز (۲۰۲۰) و رینتالا و نوکلین (۲۰۲۰) همخوانی دارد.

تحلیل مصاحبه‌ها و دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد که مشارکت‌کنندگان در پژوهش ریشه‌ها و بسترهای وضعیت موجود توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد را در سه بخش فرا سازمانی، سازمانی و فردی تقسیم‌بندی نموده‌اند. در تبیین این یافته‌ها باید بیان داشت که این سه عامل با یکدیگر ارتباط تنگاتنگی دارند و زمینه‌های شکل‌گیری وضع موجود توسعه حرفه‌ای اساتید، متأثر از هر سه عامل مذکور هستند. با این حال، ابعاد فردی با توجه به جایگاه اساتید در نظام آموزش عالی و حیطه اختیارات محوله بیشتر خودنمایی می‌کرد. به‌عنوان مثال در این زمینه مؤلفه‌هایی همچون بی‌انگیزگی و وجود رخوت آکادمیک در میان اساتید، بی‌توجهی به خود مدیریتی و خود راهبری در جریان ارتقا فردی و توسعه حرفه‌ای اساتید در بسیاری از مصاحبه‌های انجام پذیرفته به چشم می‌آمد. در کنار آن ضعف فرهنگ یادگیری به‌عنوان عاملی مهم در صلاحیت حرفه‌ای و به‌عنوان عامل پیش‌برنده و تسهیل‌گر، می‌تواند نقش مؤثر و مکمل را در کنار خود راهبری (فردی) داشته باشد که نشان‌دهنده ارتباط تنگاتنگ این عوامل است. یافته‌های پژوهش در این بخش با مؤلفه‌های اشاره‌شده در پژوهش‌های ولر و همکاران (۲۰۲۱)، ریتالا و نوکلیمن (۲۰۲۰)، بارتمن، کیلبرینک و بروجن (۲۰۱۸)، هولسبوس، اورز و کسلس (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

پیامدها به معنای نتایج پدیده محوری و رویه‌های حاکم بر جریان فعلی است که وضعیت موجود منجر شده است. در پژوهش حاضر تحلیل مصاحبه‌ها نشان‌دهنده سه چالش محوری شامل پیامدهای مدیریتی، پیامدهای فرهنگی و پیامدهای آموزشی است. ازجمله پیامدهای وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد، عوامل مرتبط با مدیریت و اداره جریان آموزشی دانشگاه بود که رشد بروکراسی اداری و تمرکزگرایی را به‌عنوان پیامدهای نامطلوب وضع موجود قلمداد می‌سازد. هم‌چنین تحلیل نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش نشان‌دهنده این نکته بود که ازجمله پیامدهای وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید، وضعیت جامعه و عوامل فرهنگی اثرگذار است. در این زمینه طبق نظرات مشارکت‌کنندگان شاخص‌هایی چون عدم توجه به کارکردهای اجتماعی دانشگاه و ضعف ارتباط دانشگاه و جامعه یا صنعت بیشتر جلب توجه می‌نماید چراکه هدف غایی نظام آموزشی در راستای این مولفه سازمان‌دهی می‌شود و ضعف در آن می‌تواند برنامه توسعه حرفه‌ای را با سؤالات ماهیتی مواجه سازد. از دیگر پیامدهای موضوع، نتایج مربوط به آموزش و فعالیت حرفه‌ای اساتید بود. پیامدهای آموزشی وضعیت جاری سبب شده است که جریان توسعه حرفه‌ای از مسیر اصلی خارج شده و آموزش با دشواری‌هایی مواجه شود. این پیامد که متأثر از پیامدهای پیشین است، جریان آموزش را با سستی و کاستی‌های حرفه‌ای روبرو ساخته است و اساتید را از منابع جانبی همچون التزام به آیین‌نامه‌ها و تجارب سایر اساتید بی‌بهره می‌سازد. یافته‌های پژوهش در بخش شبکه‌سازی برون دانشگاهی انگالیدی، الوز، کلمچکا و تاتر (۲۰۲۳)، موریک و همکاران (۲۰۲۱) و ویلارد (۲۰۱۵) همخوانی دارد.

اساتید یکی از ارکان مهم در نظام آموزش عالی کشور هستند از این رو در این پژوهش بر آن شدیم تا با شناسایی وضعیت جاری توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی گامی هرچند به‌صورت کوچک برای توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه برداریم. امید است پژوهشگران با استفاده از یافته‌ها، به طراحی الگوهای بومی توسعه حرفه‌ای اساتید دانشگاه آزاد اسلامی گام بردارند.

## منابع

- پورکریمی، جواد و رمضانپور، انسیه (۱۳۹۸). الگوی توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی آموزش الکترونیکی کشور: پژوهشی کیفی. *آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۶(۲۱)، ۱۲۵-۱۴۶.
- خواجeh ای، سعید؛ درودی، هما؛ مرادی، شهلا و حسنی، داوود (۱۳۹۳). بررسی ویژگی های سازمان یادگیرنده در دانشگاه علوم پزشکی زنجان از دیدگاه مدیران و کارکنان، *مجله توسعه آموزش در علوم پزشکی*؛ ۷(۱۵): ۳۸-۳۰
- رحیمی کینچا، داود؛ عباس پور، عباس؛ طاهری، مرتضی؛ زارعی زوارکی، اسماعیل و خورسندی طاسکوه، علی (۱۴۰۰). چالش های توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه علامه طباطبائی در تدریس برخط، *فصلنامه فناوری آموزش*، ۱۵(۳)، ۴۷۹-۴۹۰.
- سعادت طلب، آیت؛ فتحی واجارگاه، کورش؛ فراستخواه، مقصود و خراسانی، اباصلت. (۱۳۹۳). بررسی موانع آموزش و بهسازی اعضای هیات علمی در دانشگاه های دولتی شهر تهران (مطالعه کیفی). *مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی*، ۴(۶)، ۲۹-۵۶.
- صادقی تبار، میترا، قورچیان، نادرقلی، جعفری، پیوش، محمدداوودی، امیرحسین، محمدداوودی، امیرحسین (۱۴۰۰). طراحی مدل خودتوسعه ای حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه ها. *پایش*، ۲۲(۱)، ۹۵-۱۰۴.
- عطافر، علی و بهرامی سامانی، مژگان (۱۳۸۸). میزان استفاده از مؤلفه های سازمان یادگیرنده در دانشگاه های دولتی و آزاد اسلامی شهر کرد، *مجله آموزش عالی ایران*، ۲(۱)، ۱۶۱-۱۸۱.
- کریمی نژاد، ندا، قاسمی زاده، علیرضا و معتمد، حمیدرضا (۱۴۰۰). تجارب زیسته اعضای هیات علمی دانشگاه از توسعه حرفه ای مبتنی بر مهارت های نرم آموزشی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۵(۴)، ۳۱-۴۵.
- کیانی، ندا و رادفر، رضا (۱۳۹۴). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر بهره وری سازمان با استفاده از مدل دیماتل. *مدیریت بهره وری*، ۹۴(۳۵)، ۱۱۱-۱۳۰.
- معتمدی، مرضیه و موسوی، فاطمه سادات (۱۳۹۸). از مدیریت دانش تا انسان توسعه منابع با نگاهی به برنامه ریزی درسی در محیط کار، *کنفرانس ملی رویکردهای نوین علوم انسانی در قرن بیست و یکم، ISC*
- Atar-Piraquive, . P., Herrera-Guzmn, C. L., Hernndez-Contreras, J. R., Rincn-Pinilla, M. P., Pena-Campagnoli, A. T., Florez-Lancheros, G. P., & Cantor-Cutiva, L. C. (2021). Effect of a workplace vocal health promotion program and working conditions on voice functioning of college professors. *Journal of Voice*, 25(15), 25-41.
- Baartman, L. K., Kilbrink, N., & de Bruijn, E. (2018). VET students' integration of knowledge engaged with in school-based and workplace-based learning environments in the Netherlands. *Journal of Education and work*, 31(2), 204-217.
- Chen, P., Clark, M., Sharma, M., Troya, Y., Cenzer, I., & Rivera, J. (2021). A longitudinal workplace-based interprofessional curriculum for graduate learners in a geriatrics patient-centered medical home. *Journal of Interprofessional Education & Practice*, 24, 100-129.
- Chia, R. (2017). A process-philosophical understanding of organizational learning as "wayfinding" Proces, practices and sensitivity to environmental affordances. *The learning organization*, 24(2), 107-118/TLO-11-2016-0083.
- Cockrell ML. A (2012). Comparative analysis study of professional development models impacting student achievement [dissertation]. US: *East Carolina university*.
- Erichsen, K., & Reynolds, J. (2020). Public school accountability, workplace culture, and teacher morale. *Social Science Research*, 85, 102-127.



- Estepp, C. M., Roberts, T. G., & Carter, H. S (2012). An Experiential Learning Model of Faculty Development to Improve Teaching. *NACTA Journal*, 56, 79-86 .
- Goldsmith, K. (2011). *Uncreative writing: managing language in the digital age*. Columbia University Press.
- Groves, Kevin S. (2019). Examining the impact of succession management practices on organizational performance: A *national study of U.S. hospitals*. *Health Care Management Review*, 44 (4), 356-365.
- Huang, X., & Wang, C. (2021). Factors affecting teachers' informal workplace learning: The effects of school climate and psychological capital. *Teaching and Teacher Education*, 103, 103-123.
- Hulsbos, F. A., Evers, A. T., & Kessels, J. W. M. (2016). Learn to lead: Mapping workplace learning of school leaders. *Vocations and learning*, 9, 21-42.
- Kamin, Y., Ahmad, A., & Cartledge, D. (2013). Student's Perceptions on the Relevance of a Diploma in an Automotive Curriculum to the Workplace. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 93(7), 90-96.
- Mourik, S. L., Roos, E. J., Goverde, A. J., & Wood, P. L. (2021). The new pan-European post-specialty training curriculum in Paediatric and Adolescent Gynaecology. *European Journal of Obstetrics & Gynecology and Reproductive Biology*, 258, 152-156.
- Nduna, N. J. (2012). The relevance of workplace learning in guiding student and curriculum development. *South African Journal of Higher Education*, 26(2), 232-248.
- Patidar, N., Gupta, S., Azbik, G., & Weech-Maldonado, R. (2016). Succession planning and financial performance: Does competition matter?. *Journal of Healthcare Management*, 61(3), 215-227.
- Redmon KD (2012). Effectiveness of faculty development programs from the perceptions of faculty member at the selected Illinois community colleges [dissertation]. Illinois: Illinois State University.
- Rintala, H., & Nokelainen, P. (2020). Vocational education and learners' experienced workplace curriculum. *Vocations and Learning*, 13(1), 113-130.
- Rothwell, W. (2010). Effective succession planning, ensuring leadership continuity and building talent from within. 4th ed, American Management Association, New York.
- Veillard, L. (2015). University-corporate partnerships for designing workplace curriculum: Alternance training course in tertiary education. *Francophone perspectives of learning through work: Conceptions, traditions and practices*, 7, 257-278.
- Weller, J. M., Coomber, T., Chen, Y., & Castanelli, D. J. (2021). Key dimensions of innovations in workplace-based assessment for postgraduate medical education: a scoping review. *British Journal of Anaesthesia*, 127(5), 689-703.
- Yunus, W. M. A. W. M., Musiat, P., & Brown, J. S. (2018). Systematic review of universal and targeted workplace interventions for depression. *Occupational and environmental medicine*, 75(1), 66-75.

## The professional development model of professors in Islamic Azad University based on the foundational data theory approach

Mahshid Sardarabadi<sup>1</sup>, Hossein Momeni Mahmoudi<sup>2</sup>, Asadollah Zengoui<sup>3</sup>, Ali Akbar<sup>4</sup> Ajam

### Abstract

The aim of the current research is to investigate the professional development pattern of Islamic Azad University professors. This research was conducted with a qualitative approach and a data-based method. The statistical population includes all agents involved in the professional development of Islamic Azad University professors, who were selected through purposeful criterion-based sampling. Data were collected through semi-structured interviews with seventeen professors of Islamic Azad University and nine managers of educational departments of Islamic Azad University. In order to analyze the data, a three-step coding method (open, central, and selective coding) based on the Strauss and Corbin (2008) data approach was used. Lincoln and Cuban criteria were used to ensure validity and reliability. The results of the research show fifteen core concepts and five selected categories, which in the form of a paradigm model include individualistic professional development based on totalitarianism as the central phenomenon of the current situation of professors' professional development, professional development challenges (including Components such as lack of professional development factors, tasteful performance and quantification in professional development programs), professional development procedures and processes (including axes such as strategic knowledge management, attention to Knowledge competences and creation of interactive networks), platforms for the formation of the existing situation (including axes such as extra-organizational, organizational and individual factors) and the consequences of the existing situation (including the components of cultural, educational and managerial consequences) are organized. took

**Keywords:** professional development, professors, Islamic Azad University, foundation data

<sup>1</sup> Doctoral student of Curriculum Studies, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh branch, Torbat Heydariyeh, Iran.

<sup>2</sup> Department of Educational Sciences, Torbat Heydariyeh Branch, Islamic Azad University, Torbat Heydariyeh, Iran (corresponding author) momeni.mahmouei@yahoo.com

<sup>3</sup> Department of Educational Sciences, Birjand University, Birjand, Iran.

<sup>4</sup> Department of Educational Sciences, Payam Noor University, Tehran, Iran.