

شناسایی ابعاد و مولفه ها موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی و راهبردها و پیامد های آن: یک مدل برآمده از نظریه مبنایی

هدیه محبت^۱، دکتر کورش فتحی واجارگاه^۲، دکتر پریوش جعفری^۳

۱-دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

۲-استاد دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، (نویسنده مسؤل)

۳-دانشیار دانشکده مدیریت و اقتصاد، گروه مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۲/۱۲ تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۷/۰۳/۱۹ تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۴/۱۸

چکیده

پژوهش حاضر با هدف ارائه مدل توسعه حرفه ای مبتنی بر شایستگی اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران طراحی شده است. پژوهش حاضر بصورت کیفی و بر اساس تئوری داده بنیاد انجام شد. در این مرحله تلاش شد تا با خلق یک تئوری، مدل توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی بر مبنای این شایستگی ها طراحی شود. جامعه پژوهش در بخش کیفی شامل کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد و دولتی شهر تهران می باشد. روش نمونه گیری در بخش کیفی هدفمند و از نوع نمونه های حاوی اطلاعات غنی بود. تعداد اطلاع رسان های پژوهش در این بخش براساس منطق نمونه گیری در پژوهش کیفی و اصل اشباع نظری تعیین شد و شامل ۲۳ نفر از صاحب نظران و اعضای هیئت علمی بودند. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده از بخش کیفی در قالب سه روش کد گذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی صورت گرفت. اعتبار پژوهش در بخش کیفی بر اساس سه روش مثلث سازی، بازبینی اعضا و بررسی همکار صورت گرفت و قابلیت اطمینان نتایج براساس روش های اعتماد پذیری، تایید پذیری، وثوق و انتقال پذیری ارزیابی شد. نتایج بدست آمده از پژوهش بر مبنای نظریه مبنایی ارائه شده توسط اشتراوس و کوربین در پنج مقوله عوامل علی (انگیزاننده های درونی و بیرونی)، شرایط محیطی (محیط اقتصادی، سیاسی، فرهنگی اجتماعی و محیط بین الملل آموزش عالی)، ویژگیهای زمینه ای (وجود نظام های پشتیبان، کارآمدی نظام های مدیریتی و نظارتی)، راهبردها (راهبردهای مرتبط با کارکردهای آموزش عالی و راهبردهای سازمانی و فراسازمانی) و پیامد ها (فردی، سازمانی و فراسازمانی) طبقه بندی نمود. **واژه های کلیدی:** مدل شایستگی، توسعه حرفه ای، اعضای هیأت علمی، آموزش عالی.

مقدمه

بر اساس دیدگاه عصر کنونی انسان، محور بهره‌وری است و کلیه دانشگاه‌ها و سازمانهای آموزشی با هر نوع ماموریتی که دارند باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه را به پرورش انسانها از ابعاد مختلف اختصاص دهند. این موضوع در آموزش عالی از اهمیت دوچندانی برخوردار است چرا که تحولات و آینده دانشگاه‌ها به شایستگی‌ها، نوآوری و توانمندیهای اعضای هیئت علمی بستگی دارد. آن‌ها نیازمند اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا و راضی نگاه داشتن دانشجویان و اعضای هیأت علمی و پاسخگویی به نیازهای رو به رشد جامعه اند (فایندلو، ۲۰۱۲). تقاضا برای آموزش عالی روز به روز در حال افزایش بوده و به دلیل افزایش بیکاری و بحران‌های اقتصادی افراد تلاش می‌کنند تا با کسب تخصص و مدرک دانشگاهی برای یافتن و ایفای شغل مناسب آماده شوند. لذا آموزش عالی باید خدمات و آموزش بهتری به افراد ارائه کند تا بتواند همچنان به عنوان منبع رشد و توسعه نیروی انسانی جامعه نقش ایفا نماید. مهمترین عاملی که در جهت دستیابی به این هدف می‌تواند یاری رسان نظام آموزش عالی باشد نیروی انسانی فعالی در آموزش عالی و اعضای هیئت علمی آن است و وجود اساتید با شایستگی‌های بالا و بهسازی مداوم اعضای هیأت علمی می‌تواند نقش مؤثری در این موضوع داشته باشد (الکساندر و همکاران، ۲۰۱۲). اساس دست‌یابی به این هدف توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در آموزش عالی است. دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند در سه حوزه کارکردی آموزش، پژوهش و عرضه خدمات به جامعه موفق باشند، باید به تقویت توانمندیهای اعضای هیئت علمی توجه کنند.

تعاریف به عمل آمده از توسعه اعضای هیئت علمی بسیار متنوع است (جورا، دل کالمن، ۲۰۱۱). اما به طور کلی و به زعم گاف توسعه اعضای هیئت علمی عبارت است از هر نوع برنامه و فعالیتی که هدف آن افزایش مهارتها، توانایی‌های فردی، شفاف سازی ارزشها و تقویت انگیزش اعضای هیئت علمی است (استینرت، ۲۰۱۱). با عنایت به موارد فوق می‌توان استنباط نمود که اعضای هیئت علمی و تعاملات آنان با دانشجویان در قلب فعالیت‌های یاددهی و یادگیری دانشگاه جای می‌گیرند و شاخص‌های کلیدی عملکردی مرتبط با آنها از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار بوده و بسیاری از فعالیت‌های دانشگاه معطوف به این رکن دانشگاهی است. از طرفی صاحب نظران نیز بر این باورند که کیفیت و میزان شایستگی اعضای هیئت علمی یکی از عوامل مهم در موفقیت دانشجویان است. لذا نداشتن مهارت و شایستگی‌های لازم از سوی اساتید می‌تواند بر عملکرد اعضای هیئت علمی و دانشجویان تأثیر داشته باشد (رمپایا و سوپراک، ۲۰۱۳). با وجود اهمیت این موضوع براساس نتایج پژوهش‌های انجام شده وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های ایران حد زیر متوسط ارزیابی شده است (جمشیدی، ۱۳۸۶). همچنین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی، سطح بهره‌مندی اعضا از فرصتهای رشد و توسعه حرفه‌ای، میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیأت علمی وضعیت چندان مطلوبی ندارد (نورشاهی و سمیعی، ۱۳۹۰).

در حال حاضر موضوع توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به موضوعی فراگیر و دارای اهمیت در مجامع علمی تبدیل شده است. بسیاری از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دریافته‌اند، نیازمند برنامه‌هایی هستند که در مدیریت، توسعه و بهسازی این سرمایه به آنان کمک نماید. این موضوع با توجه به تغییرات و توسعه گسترده در اقتصاد جهانی، موضوعات فناوری اطلاعات، شد هزینه‌های آموزش عالی، ظهور قابلیت‌های جدید دانشی و پژوهشی، افزایش آموزش و سوادآموزی جهانی و ظهور فرا رقابت در عرصه‌های آموزش عالی، افزایش کارایی سازمانی برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، گریز ناپذیر نموده است. باور بر این است که میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیأت علمی در هر یک از نقش‌هایی که بر عهده آنان است، نقش مهمی در کیفیت برنامه‌های آموزش عالی و تسهیل یادگیری دانشجویان به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد (هیأت‌آو ویلیامز، ۲۰۱۱).

۱. Findlow

۲. Alexander

۳. Rampai & Sopeerak

۴. Hyatt

صاحب‌نظران نیز بر این باورند که کیفیت و میزان شایستگی اعضای هیأت علمی یکی از عوامل مهم در موفقیت دانشجویان است. لذا نداشتن مهارت و شایستگی‌های لازم از سوی اساتید می‌تواند بر عملکرد اعضای هیأت علمی و دانشجویان تأثیر داشته باشد (التمامی، مؤامر^۳ و المهدی، ۲۰۱۳). با وجود اهمیت این موضوع مفهوم توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی از موضوعات مغفول مطالعاتی در ایران به شمار می‌رود. این در حالی است که اگر دانشگاه‌ها بخواهند مباحثی همچون تحول نظام دانشگاهی، بهبود عملکرد اساتید، توسعه اساتید، ارتقای کیفیت آموزش عالی و غیره را توسعه دهد باید به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی توجه ویژه‌ای داشته باشد تا عملکرد اساتید و کارکنان با نیازمندی‌های شغلی تطبیق پیدا کند.

هرچند پژوهش‌های جامعی در خصوص توسعه اعضای هیئت علمی در کشور صورت نگرفته است اما می‌توان در این بین می‌توان به برخی تحقیقات اشاره کرد. بر اساس نتایج تحقیق صادقی و همکاران (۱۳۸۸) می‌توان پنج عامل روان‌شناختی، عامل مدیریتی، عامل فرهنگی- اجتماعی، عامل نهادی و عامل نظام حمایتی را به عنوان سازه‌های تأثیر گذار بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی نام برد. همچنین بر اساس تحقیق اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) وضعیت موجود بهسازی هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب نبوده و توجه به نیازها و اولویت‌های اعضای هیئت علمی، اختیاری بودن شرکت در برنامه‌های بهسازی، حمایت همه جانبه مدیریت ارشد دانشگاه، ارائه پاداش‌ها و مشوق‌های لازم، تقویت فرهنگ آموزش و یادگیری مادام‌العمر، متنوع ساختن برنامه‌های بهسازی، آگاهی بخشی درباره نقش یادگیری در بهبود فعالیت‌ها و تصویب قوانین و آیین‌نامه از مهم‌ترین عوامل تسهیل‌کننده در اثر بخشی برنامه‌های بهسازی اعضای هیئت علمی می‌باشد. بر اساس نتایج تحقیق جعفری و همکاران (۱۳۹۱) خودکارآمدی و شایستگی‌های استادان ارتباط مستقیم و مثبت و معناداری با کیفیت تدریس رابطه دارند. همچنین رابطه‌ی متقابل مثبت و معناداری بین خودکارآمدی و شایستگی‌ها نیز وجود دارد. بر اساس نتایج تحقیق زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲) تبادل تجربه با سایر دانشگاه‌ها، برگزاری دوره‌های آموزشی بلند مدت، برگزاری کارگاه‌های آموزشی و تشکیل اجتماعات یادگیری از جمله عوامل موثر بر توسعه حرفه ای می‌باشد. پژوهش انجام شده توسط محب زادگان و همکاران (۱۳۹۲) نیز برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه اعضای هیئت علمی، قوانین و مقررات و دغدغه‌های مالی و معیشتی؛ شرایط زمینه‌ای شامل مدیریت آموزش عالی، رهبری دانشگاهی و پشتیبانی از برنامه‌های توسعه و ویژگی‌های فردی را از عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی به شمار می‌رود. پژوهش عزیزی (۱۳۹۲) نیز بهبود عملکرد پژوهشی استادان را منوط به اصلاح رویکرد مدیریتی و سیاست‌گذاری، اجرای برنامه‌های توانمندسازی و ایجاد بسترهای مناسب و حمایت‌گرای اجتماعی، فرهنگی و سیاسی و لحاظ کردن دغدغه‌های شخصی و حرفه ای اعضای هیئت می‌داند.

در خصوص پژوهش‌های خارجی نیز وضعیت مشابهی وجود دارد. پژوهش البارباری (۲۰۱۵) توسعه شایستگی‌های برنامه‌ریزی و طراحی؛ ارزیابی و ارزشیابی، حمایت فنی و تدریس و یادگیری را برای اعضای هیئت علمی بسیار مهم می‌داند همچنین ماندی و همکاران (۲۰۱۵) استفاده از روش‌های جدید و فعال یادگیری را در میان بسیاری از اساتید و دانشگاهیان به دلیل ضعف برنامه‌های توسعه ای بسیار اندک می‌باشد. پژوهش سومارا، زیب و جفریک (۲۰۱۵) نیز نشان داد که شایستگی‌ها و صلاحیت‌های اجتماعی اساتید با استفاده از فناوری‌های وب افزایش می‌یابد. پژوهش پینتر^۸ و کلارک (۲۰۱۵) نیز نشان داد که شواهد اندکی در ارتباط با استراتژی‌های توسعه اعضای هیئت علمی در راستای تغییر عملکرد آموزشی آنان وجود دارد. به همین دلیل، پس از استخدام و شروع به کار اساتید، یک جلسه برای تمام اعضای هیئت علمی گذاشته می‌شود و به آموزش و مشاوره در

۱.Williams

۲Al-Hattami

۳Muammar

۴Elmahdi

۵Elbarbary

۶Mundy

۷Soomroa, Zaib & Jafri

۸Painter & Clark

ارتباط با برنامه های آینده برای پیشرفت دانشجویان پرداخته می شود. در پژوهش دیگری که توسط وولف (۲۰۱۵) انجام شده؛ چهار شایستگی و صلاحیت های مربیان از قبیل شایستگی ها در حیطه شناختی، شایستگی ها در حیطه درونی، شایستگیها در حیطه فردی و آموزشی طبقه بندی و مکانیزمهای توسعه آن شناسایی شده است. علاوه بر موارد بیان شده پژوهش های متعددی توسط هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱) لریندا، میشل و گرالدين (۲۰۰۶)، ادگرین (۲۰۰۶)، ناگیو (۲۰۱۲) و رنیو (۲۰۱۳)؛ ساگومار (۲۰۰۹)، راگان و همکاران (۲۰۱۲)، مایرز و دایر (۲۰۰۳)، میتکویسکا و هریستویسکا (۲۰۱۱) و مک دانیلز (۲۰۰۶) در حوزه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی انجام شدخ است اما عمده این تحقیقات صرفا به بررسی شایستگیهای اعضای هیئت علمی پرداخته و وارد موضوع عوامل موثر بر توسعه این شایستگیها نشده اند.

هرچند تحقیقات پراکنده و متعددی در حوزه شایستگیهای اعضای هیئت علمی صورت گرفته است اما تعداد اندکی از این تحقیقات به بررسی عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی پرداخته است. همین محدود پژوهش های انجام شده نیز از جامعیت لازم در زمینه شناسایی عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی برخوردار نیست و بنابراین انجام پژوهشی جامع در این زمینه بسیار ضرورت دارد. بر مبنای این ضرورت و با توجه به ضعف تحقیقات صورت گرفته در این زمینه، این پژوهش قصد دارد به شناسایی عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی و پیامد های ناشی از آن بپردازد.

سؤالات پژوهش

۱- ابعاد و مولفه ها موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی و راهبردها و پیامد های آن کدام است؟

۲- آیا می توان مدلی را برای توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی پیشنهاد داد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر بصورت کیفی و بر اساس تئوری داده بنیاد انجام شد. در این مرحله تلاش شد تا با خلق یک تئوری، مدل توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی بر مبنای این شایستگی ها طراحی شود جامعه مورد مطالعه این بخش را کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد و دولتی شهر تهران می باشد. روش نمونه گیری در بخش کیفی هدفمند و از نوع نمونه های حاوی اطلاعات غنی بود. مشارکت کنندگان مذکور افرادی بودند که در زمینه پژوهش آراء ارزشمندی داشتند. نمونه گیری در پژوهش حاضر بر اساس دو راهبرد نمونه گیری ملاک محور و نمونه گیری شبکه ای یا گلوله برفی صورت گرفت. این نوع نمونه گیری در طی فرآیند پژوهش توسعه می یابد و نمی توان به طور کامل آن را از قبل طراحی کرد؛ زیرا اساس گروه نمونه، مفاهیم و مسائل نظری است که طی دوره پژوهش به وجود می آید، بنابراین حجم نمونه نیز در ابتدای پژوهش قابل محاسبه نیست (هومن، ۱۳۸۵). در این روش نمونه گیری زمانی خاتمه می یابد که هر مقوله به اشباع نظری برسد، یعنی تا موقعی که به نظر نمی رسد داده های جدیدی در ارتباط با مقوله پدید آید؛ گسترش مقوله به حد کافی منظور شده است و روابط بین مقولات برقرار و تامین شده اند (استراوس و کوربین، ۱۳۸۵؛ کرسول، ۲۰۱۲). تعداد نمونه در این بخش به ۲۳ نفر رسید. این مهم زمانی حاصل گردید که دیگر به یافته های مصاحبه چیزی اضافه نمی شد به عبارتی پاسخ های مطرح شده تکرار می شدند. در اصطلاح نمونه گیری نظری داده ها به اشباع نظری رسیده بودند. برای جمع آوری اطلاعات مورد نیاز در بخش کیفی از مصاحبه نیمه ساختار یافته استفاده شد. به منظور تحلیل داده ها از روش تحلیل مضمونی^۸ و تحلیل محتوا استفاده شده است. که در چارچوب آن داده های کیفی بر مبنای بافت اجتماعی و

^۱Lorinda

^۲Michael

^۳Geraldine

^۴Edgren

^۵Nwagbo

^۶Reneau

^۷Sugumar

^۸ Thematic analysis

فرهنگی کلان، تلخیص، طبقه بندی و مقوله بندی می شوند (آیرس^۱ ۲۰۰۸). تجزیه و تحلیل اطلاعات بدست آمده بر مبنای شیوه کار در راهبرد مذکور و به صورت کدگذاری باز و کدگذاری محوری^۳ صورت گرفته است. به منظور تأمین باور پذیری گونه شناسی به دست آمده از سه راهکار سه سویه سازی، بازبینی اعضا و ممیزی همگنان^۴ استفاده شده است (کرسول، ۲۰۰۷).

یافته های پژوهش

برای پاسخگویی به سوالات پژوهش از مدل مبنایی اشتراوس و کوربین استفاده شده است و نتایج پژوهش در پنج بخش شرایط علی، شرایط محیطی، ویژگی های زمینه ای، راهبردها و پیامدها طبقه بندی شد است که در ادامه به آن اشاره می گردد.

شرایط علی موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی

شرایط علی شامل مجموعه عواملی است که در ارتباط مستقیم با مقوله کانونی بوده و به طور مستقیم بر شکل گیری مقوله محوری و کانونی مدل یعنی توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی تاثیر می گذارد. به عبارت دیگر شرایط علی شامل مجموعه عواملی هستند که در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی به صورت مستقیم نقش دارند و در برگیرنده دو مقوله اصلی انگیزاننده های درونی و انگیزاننده های بیرونی می باشد. انگیزاننده های درونی در برگیرنده عوامل درون زایی هستند که موجب انگیزه فرد برای رشد و توسعه حرفه ای می گردد در این خصوص یکی از اطلاع رسان های پژوهش بیان می کند که "در حال حاضر شما در یک فضای آموزشی و در یک موسسه که از نظر ویژگی های مختلف باهم یکسان است دو نفر استاد می بینید که کاملاً با هم متفاوت هستند یکی مدام در حال یادگیری به روز و تلاشگر است یکی کرخت ساکن و بی تحرک می باشد آنچیزی که این دو استاد را از هم متفاوت می کند تفاوت در انگیزه هاست که این اساتید باهم دارند ویژگی های روانی افراد، استعدادها، قابلیت های آنها از جمله موضوعاتی است که رشد و توسعه آنها را تحت تاثیر قرار می دهد". انگیزاننده های بیرونی شامل عواملی است که به صورت برون زا در اعضای هیئت علمی انگیزه ایجاد می نماید. در این خصوص یکی از اطلاع رسان های پژوهش بیان می کند که "یکی از عوامل موثر بر توسعه علمی اعضای هیئت علمی منفعتی است که اعضای هیئت علمی می توانند به واسطه آن به دست بیاورد. البته ملاک در این خصوص صرفاً منافع مادی نمی باشد. میزان تولیدات علمی و رشد قابلیت های اساتید به طور مستقیم و غیر مستقیم بر میزان درآمد و منافع ایشان تاثیر می گذارد".

انگیزاننده های درونی

- **درک ضرورت و احساس نیاز به ارتقاء و توسعه حرفه ای:** احساس نیاز و درک ضرورت و اهمیت توسعه حرفه ای از مهمترین عوامل موثر در توسعه حرفه ای می باشد. اراده به دانستن، اراده به یادگیری و وجود اراده قوی برای توسعه حرفه ای محرکی درونی است که فرد را از لختی و تنبلی دور می نماید. مسلماً تا زمانی که فرد ضرورت رشد و توسعه حرفه ای خود را درک ننماید و احساس نیاز برای رشد و یادگیری در وی ایجاد نشود نمی توان امیدوار شد که وی در جهت توسعه حرفه ای خود اقدام نماید.

- **میل به تدریس و یادگیری مستمر:** دومین عاملی که می تواند در زمینه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موثر باشد میل به تدریس و یادگیری مستمر می باشد. اساتید باید عاشق آموزش و تدریس به دیگران باشد مدام در پی یادگیری چیزهای جدید باشند. این انگیزه درونی می تواند به عنوان محرکی قدرتمند در جهت توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موثر باشد.

۱- Ayres

۲- Open coding

۳- Axial coding

۴ Member check

۵-Peer debriefing

- **تعلق و تعهد سازمانی به پیشرفت دانشگاه:** معمولاً اساتید دارای تعهد سازمانی بالا نسبت به کسانی که تعهد کمتری دارند، عملکرد بهتری دارند. به عبارت دیگر تعهد حالتی روانی است که بیانگر نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت ارائه خدمت در یک سازمان است. مسلم است که تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی موجب بهره وری بیشتر و زمینه ساز تلاش اعضای هیئت علمی در زمینه رشد و توسعه حرفه ای خود خواهد بود.

- **ویژگی های فردی اساتید:** میزان تسلط اساتید در حوزه سواد اطلاعاتی و توانمندی آنان در جستجوی اینترنتی پالایش اطلاعات و استفاده از شبکه های مجازی، میزان مهارت اساتید در استفاده از زبان انگلیسی در ابعاد چهارگانه، نوع نگاه اساتید به علم و علم آموزی و روحیه جستجوگری از مولفه های است که می تواند در زمینه سازی رشد و توسعه حرفه ای اساتید موثر باشد.

- **علاقه به تغییر و رفع نقایص موجود:** میل و علاقه به تغییر اساس توسعه است. اعضای هیئت علمی باید دگرگونی و تغییر را باور داشته باشند. اگر این ایمان و باور وجود داشته باشد و افراد عمیقاً به آن ایمان داشته باشند می تواند گفت که توسعه فردی و ایجاد تغییر در ایشان روی خواهد داد و افراد در جهت رشد و توسعه حرفه ای خود تلاش خواهند کرد.

انگیزاننده های بیرونی

- **رضایت و امنیت شغلی:** عامل دیگری که در زمینه رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی نقش دارد میزان رضایت شغلی اساتید و احساس امنیت شغلی می باشد. رضایت شغلی چیزی نیست که بتوان سریع ایجاد کرد بلکه فرآیندی است که تحت تأثیر عوامل مختلف شکل می گیرد، امنیت شغلی به معنای دادن چک سفید امضاء و مادام العمر به اساتید برای هیئت علمی بودن نیست بلکه به این معناست که اساتید احساس کنند تنها ملاک ارزیابی ارتقاء و پیشرفت آنها قابلیت ها و شایستگی های آنها می باشد.

- **کسب منافع مالی:** عامل دیگر که به طور مستقیم در رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی نقش ایفا می کند منافع مادی است که بواسطه این رشد حرفه ای نصیب حال اعضای هیئت علمی می گردد. ارتقاء علمی و عملکرد پژوهشی اساتید به صورت مستقیم در میزان دریافتی و مزایای مادی آنها تأثیر می گذارد و این یکی از عوامل قوی و تأثیر گذار در رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می باشد.

- **کسب منافع اجتماعی:** کسب احترام و منزلت اجتماعی عامل دیگری است که در رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی نقش دارد. مقصود از منزلت استادی احترام مثبتی است که افراد جامعه به لحاظ ذهنی برای اساتید قائل هستند. این منزلت اجتماعی که اعضای هیئت علمی بواسطه فعالیت در عرصه علم یادگیری به دست می آورند موجب می شود اساتید خود را ملزم به توسعه حرفه ای خود بدانند.

- **وجود دانشجویان با انگیزه:** اگر دانشجویان ما به معنای واقعی کلمه دانشجو باشند یعنی در جستجوی دانش باشند و مدام در پی کشف موضوعات جدید و پاسخگویی به دغدغه های جدید باشند به همان نسبت اساتید را نیز ترغیب می کنند که خود را به روز نگه دارند.

- **تعامل اساتید با دانشجویان ، همکاران، جامعه علمی:** نوع نگاه و تعامل اساتید با دانشجویان، همکاران و جامعه علمی عامل دیگری است که در رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی نقش دارد. هرچه مهارت شبکه سازی اساتید قوی تر باشد و با اساتید مختلف در داخل و خارج از کشور تعامل موثر داشته باشند. در مجامع علمی، انجمن ها، گروه های پژوهشی داخلی و بین المللی مختلفی حضور داشته باشد امکان رشد و فرصت های رشد و توسعه بیشتری در اختیار اساتید قرار می گیرد.

شرایط محیطی موثر در رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی

شرایط محیطی شامل شرایط مداخله گری هستند که مداخله سایر عوامل را تسهیل یا محدود کرده و کنش ها و تعاملات از آن ها متأثر می شوند و فعالیت نهادهای آموزشی و آموزش عالی در محیط آن شکل می گیرد. بر اساس نتایج بدست آمده از این تحقیق این عوامل در برگیرنده محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اجتماعی فرهنگی و محیط بین الملل حاکم بر آموزش عالی می باشد.

محیط سیاسی

اولین ویژگی محیطی آموزش عالی ایران سیاسی بودن و دست اندازیهایی سیاسی بیش از حد نظام حاکم بر دانشگاه می باشد. تلاش برای حفظ نظام آموزش عالی به عنوان زیرمجموعه نظام حکومتی موجب وابسته بودن و کرخت شدن دانشگاهها و اعضای هیئت علمی آن می گردد. در این خصوص یکی از اطلاع رسان های پژوهش بیان می کند که "یکی از مشکلاتی که در نظام آموزش عالی ما وجود دارد و در بسیاری از مواضع مانع رشد و پیشرفت آن می باشد بحث عدم وجود استقلال دانشگاهی است. این موضوع و نیاز دانشگاه ها به دولت در زمینه تامین بودجه موجب می شود دولت احساس مالکیت نسبت به آموزش عالی داشته باشد و در همه امور دانشگاه اعم از انتخاب مدیران، اعضای هیئت علمی، سیاست ها، سرفصل های آموزشی و برنامه های موجود دخالت نماید و این قابل قبول نیست".

- **سیطره نظام سیاسی و ایدئولوژیکی بر دانشگاه ها:** کاستن از تاخت و تازهای سیاسی، تغییرات اتوبوسی در آموزش عالی در اثر تغییرات دولت، جلوگیری از سیطره ایدئولوژیکی بر آموزش عالی و توجیه ضعف ها و خطاها بواسطه ویژگی های ایدئولوژیکی، جلوگیری از دخالت سیاسی در جذب، ارتقاء و انتصاب اساتید از عواملی است که می تواند در زمینه رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موثر باشد.

- **داشتن احساس تملک به آموزش عالی از سوی دولت:** استقلال محیط های دانشگاهی، دلالت بر رهایی مراکز آموزش عالی از قید و بندهای دولتی و آزادی عمل این مراکز در اداره امور داخلی خود از جمله تامین منابع مالی و انسانی بدون وابستگی به دولت دارد. دانشگاه باید در زمینه های مختلفی همچون گزینش اساتدان، پذیرش دانشجو، امور مالی و اداری و انتخاب سرفصل های درسی متکی به خود باشد.

- **انعکاس نگاه حاکمیتی دولت در قالب سیاست های وزارت علوم:** نوع نگاه نظام حاکم بر آموزشی عالی و سیاست گذاریهای آن از عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی باشد. دستور العمل های جذب، ارتقاء و سایر دستور العمل های موجود در نظام آموزش عالی باید حمایت کننده موضوع توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی باشند.

محیط اقتصادی

دومین ویژگی یا شرایطی محیطی تاثیر گذار بر آموزش عالی محیط اقتصادی است. مشکلات اقتصادی حاکم بر جامعه و مسائل مرتبط با آن به شیوه های مختلف بر نظام آموزشی و دانشگاههای کشور تاثیر می گذارد. بر این اساس هرچه شرایط اقتصادی حاکم بر دانشگاهها مطلوبتر باشد، امکان ایجاد بستر توسعه حرفه ای اعضای هیئت بیشتر فراهم می گردد. در این خصوص یکی از اطلاع رسان های پژوهش بیان می کند که "به نظرم اقتصاد زیر بنای توسعه پایدار در هر جامعه ای است متأسفانه در سالهای اخیر به دلیل شرایط بد اقتصادی زندگی مردم در شرایط بدی قرار گرفته است و اساتید نیز دارای مشکلات فراوانی هستند بسیاری از اساتید برای کسب درآمد بیشتر و رفع نیازهای خود مجبور هستند ساعات حق تدریس زیادی داشته باشند و این موضوع هم انرژی اساتید را فرسایش می دهد هم اجازه نمی دهد آنها در زمینه رشد و توسعه حرفه ای خود اقدام نمایند".

- **رشد و توسعه اقتصادی:** رشد و توسعه اقتصادی از جمله عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می باشد. مسلم است آموزش عالی و دانشگاه ها بخشی از جامعه می باشد. بنابراین هرچه رونق اقتصادی در جامعه وجود داشته باشد و به طبع آن سطح زندگی و رفاه اساتید و سایر مردم بالاتر برود زمینه رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی بیشتر فراهم خواهد شد.

- **بودجه آموزش عالی:** در حال حاضر بسیاری از دانشگاه های کشور درگیر معضلات مالی هستند و کمبود بودجه مراکز و موسسات آموزش عالی موجب ضعف در تامین هزینه های مناسب نیروی انسانی، ضعف در نگهداشت آزمایشگاهها، تجهیزات، ضعف در اختصاص بودجه تحقیقاتی، بودجه فرصت های مطالعاتی و غیره شده است و این موضوعات توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را تحت تاثیر قرار داده است.

-**استقلال مالی دانشگاه ها:** سومین زیر مولفه ای که به اعتقاد اطلاع رسان های پژوهش می تواند شرایط را برای توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی فراهم نماید استقلال مالی دانشگاه ها نسبت به مرکز می باشد. بودجه ریزی متمرکز در بسیاری از موارد موجب می شود حق بسیاری از دانشگاه ها ضایع شود. این درحالی است که اگر دانشگاه ها ملزم باشند که مخارج خود را به صورت مستقل تامین نمایند این موضوع می تواند بستری الزام آور برای حضور اعضای هیئت علمی در محیط صنعت و رشد و توسعه حرفه ای آنان باشد.

محیط اجتماعی فرهنگی

سومین ویژگی یا شرایطی که براساس نتایج پژوهش و به اعتقاد اطلاع رسان های می تواند توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را تحت تاثیر قرار دهد محیط اجتماعی و فرهنگی است که آموزش عالی در آن فعالیت می نماید. در ارتباط با مقوله محیط اجتماعی می توان به زیر مقولات همچون حفظ جایگاه معلمی و ترویج فرهنگ ساده زیستی، اخلاق گرایی و اخلاق مداری در جامعه، فرهنگ همکاری و مشارکت، تعامل با مدیران، کارگزاران و سیاست گذاران و توسعه مراکز تحقیقات کاربردی و مشترک بین صنعت و دانشگاه اشاره کرد. در این خصوص یکی از اطلاع رسان های پژوهش بیان می کند "یکی از مشکلات بغرنجی که در آموزش عالی ما وجود دارد و نیازمند چاره جویی سریعی و اصولی می باشد ترویج بی اخلاقی در جامعه و نظام آموزش عالی می باشد. اصول و هنجارهای اخلاقی به عنوان معیارها و مولفه های رفتاری درست در آموزش عالی تلقی می شود و اگر پایبندی به این مولفه ها و متغیرهای اخلاقی در جامعه وجود داشته باشد اساتید الزام درونی بیشتری برای رشد و توسعه حرفه ای خود احساس می نمایند". همچنین یکی از صاحب نظران بیان می کند که "یکی از عوامل که می تواند در توسعه اعضای هیئت علمی موثر باشد ارتباط با صنعت است به طور مثال پروژه های مشترک، تحقیقات مشترک در این زمینه مهم است حتی دانشگاه می تواند محل نوآوری و خلق ایده برای صنعت باشد، تحقیق کند، طراحی کند و صنعت تولید نماید همین موضوع می تواند بستری هم برای توسعه صنعت باشد و هم اساتید"

-**جایگاه علم و ارزشمند تلقی کردن علم و عالم:** نوع نگاه جامعه به نهاد علم و دانشگاه از جمله عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می باشد. به این صورت که اگر علم و عالم در جامعه ارزشمند تلقی گردد و جامعه به نهاد علم و دانشگاه به عنوان نهادی ارزشمند نگاه نماید این توجه و اهمیت نهاد علم بستر ساز توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی خواهد بود.

-**حفظ جایگاه معلمی و ترویج فرهنگ ساده زیستی:** ارتقاء جایگاه معلمی در بین دانشگاهیان ترویج فرهنگ ساده زیستی و جلوگیری از رواج فرهنگ اشرافی گری از جمله عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می باشد. در بسیاری از مواقع جایگاه معنوی معلمی و ساده زیستی ذاتی آن از محرکهای اساسی در تلاش برای توسعه حرفه ای اساتید می باشد.

-**اخلاق گرایی و اخلاق مداری در جامعه:** به هر میزان که اصول و هنجارهای اخلاقی در آموزش عالی ما رواج داشته باشد و از طرف اساتید پایبندی به آن وجود داشته باشد به همان میزان تعهد درونی و حرفه ای برای رشد و توسعه حرفه ای در اساتید بیشتر خواهد بود.

-**فرهنگ همکاری و مشارکت:** عامل دیگری که در بعد محیط اجتماعی فرهنگی توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را تحت تاثیر قرار می دهد فرهنگ همکاری و مشارکت است. این موضوع در سطح آموزش عالی کشور هم رواج دارد و میزان همکاری در میان اعضای هیئت علمی ما بسیار ناچیز می باشد. در صورتی که بتوانیم در جامعه چنین فرهنگی را رواج دهیم همین موضوع خود عاملی برای سینرژی در جهت رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می باشد.

-**تعامل با مدیران، کارگزاران و سیاست گذاران:** میزان تعامل دانشگاه و دانشگاهیان با مدیران، کارگزاران و سیاست گذاران جامعه از طریق خدمات مشاوره ای از عوامل موثر در توسعه حرفه ای می باشد. چرا که از این طریق اساتید عملاً فرصتی در جهت پیاده سازی افکار و ایده های خود بدست می آورند و هم درک درستی از مشکلات مبتلا به جامعه بدست می آورند و از طریق بستر توسعه حرفه ای آنها فراهم می گردد.

-توسعه مراکز تحقیقات کاربردی و مشترک بین صنعت و دانشگاه: هرچه توسعه مراکز تحقیقاتی کاربردی و مشترک بین صنعت و دانشگاه بیشتر باشد امکان توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی بیشتر فراهم می گردد. این در حالی است که در وضعیت فعلی تحقیقات دانشگاهی توسط اساتید و دانشجویان با هدف ارتقاء و عموماً در فضایی بین المللی و با موضوعاتی که عموماً کپی برداری از موضوعات بین المللی هستند صورت گرفته و ارتباط چندانی با موضوعات و مسائل واقعی جامعه و صنعت ندارند و در تحقیقات دانشگاهی به موضوعات و مسائل واقعی جامعه کمتر توجه می گردد.

محیط بین المللی و ماموریت های بین المللی دانشگاه ها

براساس دیدگاه اطلاع رسانی پژوهش چهارمین شرایط محیطی که در زمینه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می تواند تاثیر گذار باشد محیط بین المللی دانشگاه می باشد. در این زمینه می توان به متغیرهای همچون همکاریهای مشترک پژوهشی، ارتباط با مراکز علمی برجسته بین المللی و حضور اساتید و دانشجویان خارجی اشاره کرد. یکی دیگر از صاحب نظران می گوید " شما ببینید دانشگاه های ما چقدر با دانشگاه های جهان ارتباط سیستمی دارند؟ چقدر سالانه تبادل دانشجو و استاد داریم؟ خیلی کم و اونم در تعداد محدودی دانشگاه که عمدتاً هم توسط خود اعضا هیئت علمی اقدام میشه. دانشگاه باید بسترها رو فراهم کنند. مدیریت دانشگاه باید با دانشگاه های مطرح تفاهم نامه ببندد، دانشگاه هایی که اساتید مطرح دارند، آزمایشگاههای مطرح دارن. از این طریق که ما از وضعیت دانشگاه های دیگه خبر دار میشویم و از امکاناتشون استفاده می کنیم."

-همکاری در پژوهش های بین المللی و با مراکز بین المللی: در نظام آموزش عالی باید شرایطی فراهم گردد که اعضای هیئت علمی بتوانند در تحقیقات مشترک بین المللی مشارکت نمایند، در انجمن های حرفه ای بین المللی حضور فعال داشته باشند تا از این طریق بستر توسعه حرفه ای آنها فراهم گردد.

-حضور اساتید و دانشجویان خارجی: انجام اقداماتی همچون تسهیل فرایند تبادل استاد و دانشجو، ترویج حضور اساتید و دانشجویان خارجی، عقد تفاهم نامه های همکاری بین المللی با دانشگاه های معتبر و بستر سازی جهت حضور اعضای هیئت علمی در دانشگاه های بین المللی، انتشار مجلات و نشریات بین المللی از جمله عواملی است که در زمینه توسعه حرفه ای می تواند موثر باشد.

ویژگی های زمینه ای

عوامل زمینه ای شامل مجموعه عواملی است که برخلاف شرایط علی که به طور مستقیم بر مقوله محوری تاثیر می گذارد. به صورت همبافتی و بی واسطه بر مقوله محوری که همان توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی است تاثیر نمی گذارد. براساس نتایج تحقیق ویژگیهای زمینه ای در برگیرنده دو مقوله کارآمدی ساختارهای مدیریتی و نظارتی و وجود نظام های پشتیبان توسعه حرفه ای می باشد

کارآمدی ساختارهای مدیریتی و نظارتی

اولین مجموعه ویژگی های زمینه ای که در جهت رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می تواند موثر باشد وجود ساختار مدیریتی و نظارتی کارآمد در نظام آموزش عالی است. در این خصوص یکی از اطلاع رسانیهای پژوهش بیان می کند که " در ارتقا و توسعه حرفه ای به نظر من تدریس و انتقال مفاهیم به دانشجو اهمیت زیادی دارد ولی در ایین نامه های ارتقا توجه اصلی به پژوهش است. هرچند تولیدات علمی مهم است. ولی تدریس به خصوص در دوره کارشناسی یکی از اصلی ترین کارکردها است. این کم توجهی به مقوله تدریس باعث میشه که ارزشش از نظر اساتید هم پایین بیاد" در ایین خصوص یکی از اطلاع رسانی های پژوهش بیان می کند که " یکی از مشکلات موجود در نظام آموزش عالی نبود نظارت آموزشی موثر بر عملکرد اساتید می باشد. اساساً چیزی به اسم پاسخگویی در نظام آموزش عالی ایران وجود ندارد کی در ایران استادی ارزیابی اصولی می شود عملکرد او بررسی می شود و در معرض پاسخگویی قرار می گیرد. کی از پژوهشگری در مورد نتایج و آثار تحقیق وی سوال می شود. کی بر فرایند تحقیق نظارت می شود؟ وقتی مدیریت عملکرد درستی نباشد هر اتفاقی می افتد."

-**توجه به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در سیاست گذارهای آموزش عالی:** جایگاه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در سیاست گذارهای آموزش عالی دارد یکی از موضوعات مهم در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می باشد. سیاست گذارهای غلط در حوزه پژوهشی و آموزشی و ارجحیت پژوهش بر آموزش، تولید انبوه مقالات و تولیدات علمی بی کیفیت، ضعف در همکاریهای پژوهشی میان اساتید بواسطه فضای رقابتی حاکم، یا در مواقعی پاس کاری و تالیف های اهدایی در میان اساتید از مواردی است که در ارتباط با این زیر مولفه می توان به آن اشاره کرد.

-**جایگاه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در باور و عمل مدیران آموزش عالی:** باور و عمل مدیران به توسعه از جمله عوامل تاثیر گذار بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت مدیره بود. میزان وجود برنامه های توانمند ساز برای اعضای هیئت علمی به طور مستقیم با باور و نگرش مدیران آموزش عالی مرتبط است.

- **شایسته سالاری در جذب، بکارگیری و ارتقاء اعضای هیئت علمی:** سیاست گذاری اصولی در زمینه جذب، بکارگیری و ارتقاء اعضای هیئت علمی و جذب و بکارگیری مبتنی بر شایستگی اعضای هیئت علمی بستر لازم برای توسعه حرفه ای بعدی را در اساتید فراهم می نماید از این طریق نظام آموزش عالی هرچه در مرحله جذب و بکارگیری از ورود افراد ناتوان به عنوان هیئت علمی جلوگیری نماید و شایسته گزینی داشته باشد بستر توسعه حرفه ای بیشتر فراهم می گردد.

- **کارآمدی سیستم های نظارتی و ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی:** ضعف سیستم موثر مدیریت عملکرد در زمینه ارزیابی عملکرد اساتید موجب بی تفاوتی آنها نسبت به توسعه حرفه ای خود می شود. همچنین اساساً سیستم نظارتی جدی بر عملکرد اساتید در محیط کلاس درس، در بعد آموزشی و پژوهشی وجود ندارد. در حالی که اگر اساتید احساس کنند بر کار آنها نظارت جدی وجود دارد و عملکرد آنها ارزیابی خواهد شد مسلماً در جهت رشد و ارتقاء خود تلاش بیشتری خواهند کرد.

وجود نظام های پشتیبان توسعه حرفه ای

بر اساس دیدگاه اطلاع رسانی های پژوهش دومین مقوله ای که در ارتباط با ویژگی های زمینه می توان به آن اشاره کرد و در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی نقش دارد میزان پشتیبانی از برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی است. در این خصوص یکی از صاحب نظران می گوید "درسته که خیلی از رشته های دانشگاهی مثل علوم انسانی به تجهیزات آزمایشگاهی و ابزار آلات نیاز نداره ولی رشته های مهندسی نیاز به تجهیزات دارد، یک پژوهشگر شیمی یا مهندسی به آزمایشگاه قوی نیاز دارد تا بتونه تحقیق کنه. اینها نقش مهمی در کار به استاد دارد" یکی از صاحب نظران در این ارتباط بیان می کند که دانشگاه ها می توانند برنامه های آموزش و بهسازی ویژه ای در قالب کارگاه های دانش افزایی برگزار کنند تا به طور مثال اساتید را با روش های جدید تدریس آشنا نمایند و کمک کنند اساتید بویژه فنی یاد بگیرند که موضوعات خاص رو با چه شیوه هایی آموزش بدهند و از مدل های سنتی پیشین رها شوند"

- **جو سازمانی حاکم بر نظام دانشگاهی:** فرهنگ و جو حاکم بر آموزش عالی تا چه میزان از توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی حمایت می نماید، اینکه آموزش عالی تا چه میزان از مولفه های سازمان یاد گیرنده و یاد دهنده مورد نظر پیتتر سنگه برخوردار است. اینکه چقدر فرایند یادگیری و یاددهی و تسهیم دانش در میان اساتید جریان دارد، همگی موضوعاتی است که می تواند به عنوان فرهنگ حاکم بر نظام آموزش عالی بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی تاثیر گذار باشد.

-**امکانات و زیرساختها موجود در نظام دانشگاهی:** تامین تجهیزات آموزشی کارآمد و به روز، تامین تجهیزات و لوازم آزمایشگاهی مناسب و مطلوب و ایجاد دسترسی های لازم به منابع علمی روز دنیا بخشی از اقداماتی است که در این زمینه وجود دارد و در صورت مورد توجه قرار گرفتن توسط دانشگاه ها می تواند موجب توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی گردد.

-**میزان در دسترس بودن برنامه ها و فعالیت های توانمند ساز:** میزان در دسترس بودن برنامه های توانمند ساز از قبیل دوره های آموزشی، اعطای گرنت های آموزشی، فراهم کردن فرصت های مطالعاتی برای اعضای هیئت علمی می باشد. از جمله عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می باشد.

- ایجاد مرکز توسعه اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها با مشارکت اعضای هیئت علمی: وجود مراکز توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها تسهیل کننده فرایند توسعه می باشد. از یک طرف وجود این مراکز و عملکرد موثر آنها در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می تواند به طور مستقیم موثر باشد. از طرف دیگر این مراکز می توانند از نظر فرهنگی و در زمینه فرهنگ سازی و جا انداختن مفهوم توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی و اهمیت آن موثر باشد.

راهبردها

راهبردها در نظریه مبنایی و این پژوهش در واقع نشان دهند اقداماتی است که می توان به کار برد تا بواسطه آن پدیده محوری یا همان توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی اتفاق بیفتد. راهبردهای بدست آمده در این پژوهش را می توان در دو بعد راهبردهای مرتبط با کارکردهای آموزش عالی و راهبردی های سازمانی و فراسازمانی تقسیم بندی نمود که در ادامه به ذکر آن می پردازیم.

راهبردهای مرتبط با کارکردهای دانشگاهی

اولین دسته از راهبردهای مورد نظر جهت توسعه اعضای هیئت علمی را می توان در ارتباط با کارکرد های اصلی دانشگاه یعنی آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی در نظر گرفت. یکی از صاحب نظران در همین زمینه می گوید: "تعاملات بین المللی آموزش عالی یکی از موضوعاتی است که در زمینه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موثر است تعاملات پژوهشی، آموزشی و دانشجویی نظام دانشگاه می تواند یکی از ضرورت های است که در دانشگاه های ما کمرنگ شده است. تبادل استاد دانشجو، انتشارات بین المللی و برگزاری همایش های مختلف دوره ای به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی کمک کند. با وجود اینکه ممکن است توی دانشگاه های خیلی یافته های قوی ای هم ارائه نشود ولی همین تضارب ارا و بحث هایی که صورت میگیرد بسیار کمک کننده هست."

- برگزاری همایش های بین المللی زمینه سازی حضور اساتید در مجامع علمی بین المللی: بر اساس دیدگاه اطلاع رسان های پژوهش یکی از راهبردهای موثر در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی برگزاری نشست های علمی و تخصصی ملی و بین المللی در سطح دانشگاه می باشد. برگزاری این قبیل همایش ها موجب حضور اساتید بین المللی در سطح دانشگاه، تبادل نظر، آشنایی با مسائل و موضوعات روز علمی و شبکه سازی در بین اساتید می گردد.

- ارتقاء کمی و کیفی اعزام اعضای هیئت علمی به فرصت های مطالعاتی باند مدت و کوتاه مدت: به هر میزان که دانشگاه ها بتوانند فرصت های مطالعاتی بیشتری را برای اعضای هیئت علمی خود فراهم نمایند به همان نسبت به دلیل حضور اساتید در مجامع بین المللی و دانشگاه های برتر انگیزه و توانمندی بیشتری برای رشد و توسعه حرفه ای خود بروز خواهند داد.

- توسعه مهارت های زبان انگلیسی: یکی از راهبردهای که در زمینه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می توان بکار برد توسعه مهارت های زبان انگلیسی است و این اقدام ابزاری در دست اعضای هیئت علمی برای ارتقاء مهارت های حرفه ای قرار می دهد.

- توسعه مهارت های سواد اطلاعاتی: مهارت در بکارگیری ابزارهای کامپیوتر، استفاده از شبکه های اجتماعی، توانایی در ارزیابی و پالایش اطلاعات و دانش های موجود در سایت های و شبکه های اینترنتی، مهارت در جستجوی علمی همه و همه موضوعاتی است که در صورت وجود می تواند به رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی نقش داشته باشد.

- انتشار مقالات و مجلات پژوهشی بین المللی: دانشگاه ها موفق باید بتوانند مجلات تخصصی بین المللی به زبان انگلیسی منتشر کنند و معیارهای تدوین نمایند تا در چارچوب آن از انتشار مقالات و مجلات بین المللی حمایت نمایند چرا که این موضوع کمک می نماید تا اساتید ما خود را به معیارهای و چارچوب های علمی بین المللی نزدیکتر نمایند و این راهبردی بسیار مهم به شمار می رود.

- بین المللی سازی و تبادل اساتید و دانشجویان: بین المللی سازی دانشگاه و اقداماتی همچون تسهیل فرایند تبادل استاد و دانشجو، ترویج حضور اساتید و دانشجویان خارجی، عقد تفاهم نامه های همکاری بین المللی با دانشگاه های معتبر و بستر سازی

جهت حضور اعضای هیئت علمی در دانشگاه های بین المللی، انتشار مجلات و نشریات بین المللی می تواند در این راهبرد مورد توجه باشد.

-**بازدید های ادواری از موسسات آموزشی برجسته دنیا:** راهبرد دیگری که در زمینه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می توان به کاربرد برگزاری تورهای یادگیری و فراهم کردن امکان بازدید ادواری اساتید و اعضای هیئت علمی از موسسات آموزشی برجسته دنیا و اطلاع از متدها، محتوا و ابزارهای نوینی است که توسط این موسسات آموزشی برتر بکار می رود.

- **توسعه فرهنگ دانش آفرینی، یاددهی و یادگیری و تسهیم دانش:** برای اینکه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی به عنوان یک باور و اعتقاد پذیرفته شود و به آن بهاء داده شود باید بحث دانش آفرینی در جامعه دانشگاهی یک ارزش تلقی شود، فرهنگ یاددهی و یادگیری و تسهیم دانش در بین اعضای هیئت علمی مورد توجه قرار گیرد.

-**پژوهش محور کردن و مساله محور کردن آموزش و پژوهش:** یکی از الزامات اساسی در رشد حرفه ای اعضای هیئت علمی خارج شدن نظام آموزش عالی از حالت انجماد فکری و جاری ساختن آن در لایه های زندگی اجتماعی است. نظام آموزش عالی ما باید از محیط بسته خود خارج شود و در پی پیدا کردن نسخه های شفا بخش برای مشکلات و دغدغه های اجتماعی باشد. جستجوی این معنا و پیدا کردن چاره برای مشکلات اجتماعی موجود در جامعه خود عاملی بستر ساز برای رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی باشد.

راهبردهای سازمانی و فرا سازمانی

برخلاف راهبردهای مرتبط با کارکرد های آموزش عالی که مرتبط با فرایندهای درونی دانشگاه می باشد راهبردهای سازمانی از جمله راهبردهای هستند که منابع آن بیشتر خارج از سازمان می باشد و یا تحت تاثیر مولفه ها و متغیرهای سازمانی و بیرون از دانشگاه می باشد. در این خصوص یکی از اطلاع رسان های پژوهش بیان می کند "یکی از مشکلات عمده ای که در این زمینه وجود دارد ضعف قوانین و مقررات در آموزش عالی است سیستم جذب و سیستم ارتقاء کارآمدی لازم را ندارد و نیازمند اصلاح می باشد. جذب اعضای هیئت علمی باید صرفاً با در نظر گرفتن پتانسیل ها و قابلیت ها و نه تحت تاثیر روابط، پارتی بازی ها، سیاسی گزینی ها صورت پذیرد". همچنین در این خصوص یکی از صاحب نظران بیان می کند "به نظرم رفتار اساتید در خلا شکل نمی گیرد بلکه در بستر دانشگاه اتفاق می افتد. فضای حاکم بر دانشگاه است که تعیین کننده رفتار اساتید می باشد. به طور مثال الان وضعیت پژوهش را ملاحظه کنید اساتید برای افزایش تعداد مقالات خود چه کارهای غیر اخلاقی انجام نمی دهند از اجبار دانشجویان برای نوشتن مقاله به عنوان تکلیف درسی تا خرید و فروش مقاله داده و ستد با آن در جامعه دانشگاهی ما وجود دارد و من فکر می کنم حداقل بخش قابل توجهی از آن تحت تاثیر سیاستهای غلط نظام آموزشی می باشد".

-**اصلاح قوانین و مقررات ارتقاء:** اصلاح قوانین، مقررات و دستورالعمل ارتقاء اعضای هیئت علمی جهت جلوگیری از تولیدات علمی کم مایه و بدون استفاده از عوامل موثر در توسعه حرفه ای می باشد. چرا که ضعف در قوانین ارتقاء موجب شده است فرایند آموزش در نظام دانشگاهی به عنوان اولویت دوم تلقی شود و بسیاری از تولیدات علمی آموزشی بدون در نظر گرفتن نیازمندیهای داخل کشور و صرفاً در راستای موضوعات بین المللی صورت پذیرد. به نحوی که تولید علم در جامعه دانشگاهی ما تبدیل شده است به فرایند برای تکمیل رزومه و ارتقاء اساتید بدون در نظر گرفتن کاربردهای واقعی این تولیدات علمی در جامعه.

-**اصلاح فرایند های مدیریتی و نظارتی:** طراحی و پیاده سازی سیستم نظارتی موثر و کارآمد بر عملکرد اساتید، توسعه و بکارگیری سامانه مناسب برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، بکارگیری مدیران متخصص و نگاه تخصصی به موضوع مدیریت آموزش عالی، پیاده سازی نظام انگیزشی مناسب برای اعضای هیئت علمی از جمله موضوعاتی است که در زیر مجموعه این راهبرد بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موثر است.

-**توسعه زیرساختهای فنی و دسترسی به بانک های اطلاعاتی معتبر:** توسعه زیر ساخت های فنی از قبیل تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی مورد نیاز بویژه در ارتباط با رشته های فنی و مهندسی، همچنین افزایش امکان دسترسی به بانک های

اطلاعاتی و علمی معتبر بین المللی از جمله راهبردهای موثر بر توسعه حرفه ای می باشد. این در حالی است که به دلیل مشکلات مالی بسیاری از دانشگاه های ما دچار کمبودهای فراوان در بکارگیری از تجهیزات آزمایشگاههای و دسترسی به بانک اطلاعات علمی بین المللی هستند.

-ایجاد دفاتر و مراکز توسعه هیئت علمی در تمامی دانشگاه ها به منظور پشتیبانی از برنامه های توسعه: راهبرد دیگری که در زمینه توسعه اعضای هیئت علمی و زیر مجموعه راهبردهای سازمانی و فرا سازمانی وجود دارد ایجاد مراکز توسعه اعضای هیئت علمی است. بسیاری از دانشگاه های پیشرفته دنیا در ساختار سازمانی خود بخش ویژه ای را در ارتباط با توسعه اعضای هیئت علمی دارند که اقدامات مربوط به توسعه اعضای هیئت علمی از طریق آن و در قالب برنامه ای جامع و همه جانبه صورت می گیرد.

-توسعه ارتباط با صنعت و جامعه از طریق مراکز رشد و واحدهای فناوری: یکی از حوزه های که می توان تاثیر بسیار چشم گیری در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی ایفا نماید حضور فعال اعضای هیئت علمی در سازمانها، صنعت و فعالیت های صنعتی می باشد این تعامل بین دانشگاه و صنعت موجب از طریق ایجاد مراکز رشد و واحد های فناوری موجب تعامل دوجانبه و آشنایی اعضای هیئت علمی با معضلات صنعت و احتمالا تلاش در جهت رفع این معضلات و مشکلات می گردد و این بستری برای توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی فراهم می نماید.

توسعه زیرساختهای شبکه ای و برنامه های آموزشی آنلاین بین المللی: دسترسی به شبکه های اجتماعی و بستر اینترنتی کارآمد، سیستم های ارتباطی موثر، سایت های آنلاین آموزشی مثل (YouTube, moocs) از جمله زیر ساخت های است که می تواند در زمینه رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موثر باشد.

پیامدهای توسعه اعضای هیئت علمی

پیامدها شامل مجموعه خروجی های است که تحت تاثیر پدیده محوری و به واسطه شکل گیری راهبردهای آموزش عالی بروز پیدا می نمایند و خواسته یا ناخواسته به دنبال روش های راهبردی شکل می گیرند (حاج باقری، ۱۳۸۹). پیامدهای توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را می توان در سه دسته پیامد های فردی، پیامدهای سازمانی و پیامدهای فراسازمانی طبقه بندی کرد که در ادامه تشریح می گردد.

پیامدهای فردی:

اولین بخش از پیامدها مربوط به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در ارتباط با خود اعضای هیئت علمی معنی پیدا می کند. به عبارت دیگر شامل پیامدهای است که مربوط به خود اساتید می باشد. در این خصوص یکی از صاحب نظران می گوید "واقعاً وقتی به استادی از نظر تواناییهای علمی ارتقا پیدا میکند بیشترین سود رو خود فرد از این قبل دریافت می نماید احساس مثبتی که خودش پشتوانه ای برای فعالیت بیشتر، ارتقاء مرتبه علمی از جمله پیامدهای آن است. در این خصوص یکی از اطلاع رسانها بیان می کند که "اگر استادی بتواند به توسعه علمی خود توجه نماید و خود را از نظر علمی توسعه بدهد یکی از پیامدهای مسلم آن برای خود استاد است افراد بیشتر، صنایع بیشتر، و سازمانهای بیشتری از وی برای فعالیت در حوزه های مورد نیاز دعوت می کنند، دانشجویان بیشتر تمایل پیدا می کنند تا با وی کلاس بگیرند، پایان نامه بگیرند و یا پروژه بگیرند"

-احساس ارزشمندی، رضایت و کسب احترام: توسعه علمی در اساتید و آثار آن توسط دانشجویان، اساتید، مدیران و حتی مردم عادی نیز قابل لمس می باشد و این وضعیت موجب رضایت قلبی اساتید از خود می شود.

-افزایش رضایت شغلی: رضایت شغلی احساس مثبتی است که فرد نسبت به انجام موثر فعالیت های خود دارد می تواند ناشی از موثر بودن در یک موقعیت شغلی باشد. بر این اساس اگر اعضای هیئت علمی بواسطه توسعه مهارت های حرفه ای خود بتوانند نقش موثری در موقعیت شغلی خود ایفا نمایند این نقش موثر می تواند موجب افزایش رضایت شغلی و عملکرد مطلوب اعضای هیئت علمی در فرایند های یاددهی و یادگیری گردد.

-ارتقای جایگاه علمی اعضای هیئت علمی: علاوه بر آورده معنوی که همان احساس ارزشمندی است توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موجب ارتقاء جایگاه و رتبه علمی اعضای هیئت علمی نیز می گردد که پیامدهای مادی همچون افزایش حقوق و سایر مزایای مادی مرتبط را در بر می گیرد.

-افزایش فرصت حضور در عرصه های مختلف: پیامد فردی دیگری که توسعه اعضای هیئت علمی بوجود می آورد ایجاد فرصت حضور و فعالیت در حوزه صنعت، سازمانها می گردد. به این صورت که در صورت وجود فرصت سازمانها و صنایع معمولاً به اساتیدی اعتماد می نمایند که از توانمندی لازم در زمینه مورد نیاز برخوردار باشند. همچنین دانشجویان تمایل بیشتری برای مشارکت و همکاری با اساتید با دانش و تخصص بالا در بحث های پژوهشی و آموزشی دارند.

پیامدهای سازمانی(در ارتباط با دانشگاه)

دومین بخش از پیامدها مربوط به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در ارتباط با خود دانشگاهی که فرد در آن فعالیت می نماید معنی پیدا می کند. و مربوط به پیامدهای سازمانی می باشد. در این خصوص یکی از صاحب نظران می گوید "دانشگاه هم از توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی بهره می ببرد. وقتی استادی مقاله چاپ کنه کتابی بنویسه، اینا سودش به جیب دانشگاه هم میره. رنکینگ دانشگاه ها عمدتاً بر اساس وضعیت پژوهش حساب میشه. بنابراین اگه استادی توسعه پیدا کنه دانشگاه هم توسعه پیدا میکنه". در این خصوص یکی از اطلاع رسانیهای پژوهش بیان می کند "بینید دانشگاه تهران چرا دانشگاه تهران شده است از نظر فضا شکل ساختمان و خیلی از فاکتورهای دیگر مثل بقیه دانشگاه هاست پس چرا همه سرو دست میشکنن برای حضور در آنجا، مگه نه این است که این تفاوت ناشی از اساتید و کیفیت دانشگاه تهران می باشد. بالاخره هر دانشگاهی خوش نام تر باشد و اساتید توانمندتری داشته باشد بیشتر به اون دانشگاه اعتماد می شود".

-ارتقاء کمی و کیفی تولید علم و رنکینگ دانشگاهی: هرچه اساتید یک موسسه آموزش عالی از توانمندیهای بیشتری در زمینه تخصصی خود برخوردار باشند از توانمندی بیشتری برای تولید علم برخوردار هستند و این موضوع می تواند تاثیر زیادی بر وضعیت و رتبه علمی اعضای هیئت علمی داشته باشد.

-ارتقاء کیفیت دانشگاه و اقبال عمومی به دانشگاه: مهمترین فاکتور در ارزیابی کیفیت دانشگاه ها و همچنین تمایل سازمانها و صنایع جهت همکاری و دانشجویان جهت تحصیل در دانشگاهی خاص نسبت به دانشگاه های دیگر حضور اساتید توانمند صاحب نام و توانمند در دانشگاه می باشد. هر دانشگاهی از نظر توانمندیهای نیروی انسانی و اعضای هیئت علمی غنی تر باشد در فضای رقابتی موجود بیشتر می تواند نسبت به جذب پروژه های صنعتی و همچنین دانشجویان اقدام نماید.

-افزایش تعهد و تعلق سازمانی اعضای هیئت علمی: ارتباط مستقیمی میان توانمندیهای کارکنان با تعهد و تعلق سازمانی وجود دارد بنابراین می توان گفت که اساتید توانمند در شرایط برابر تمایل حرفه ای بیشتری برای ماندن در دانشگاه دارند. همچنین هزینه کردن نظام آموزشی و دانشگاهی برای توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موجب تعهد اخلاقی اعضای هیئت علمی برای ماندن در دانشگاه می باشد.

-بهبود کیفیت فارغ التحصیلان دانشگاه: آنچه که مسلم است هرچه دانشجویان در طول دوران تحصیل با اساتید توانمند تر و توسعه یافته تری برخورد نمایند به همان نسبت این موضوع در رشد و توسعه دانشجویان و کیفیت آنها تاثیر مستقیم خواهد گذاشت و هدایت و راهبری اساتید از دانشجویان در این مسیر امری ضروری و در عین حال حیاتی می باشد.

پیامدهای فرا سازمانی(جامعه و نظام حاکمیتی)

سومین بخش از پیامدها مربوط به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را می توان پیامدهای فراسازمانی نام برد که در ارتباط با جامعه و نظام حاکمیتی معنی پیدا می کند. در این خصوص یکی از اطلاع رسانی های پژوهش بیان می کند "در حال حاضر علم در جامعه دارای ارزش چندانی نیست و نگرش عموم جامعه به علم به عنوان وسیله ای جهت دست یابی به اهداف مختلف می باشد و

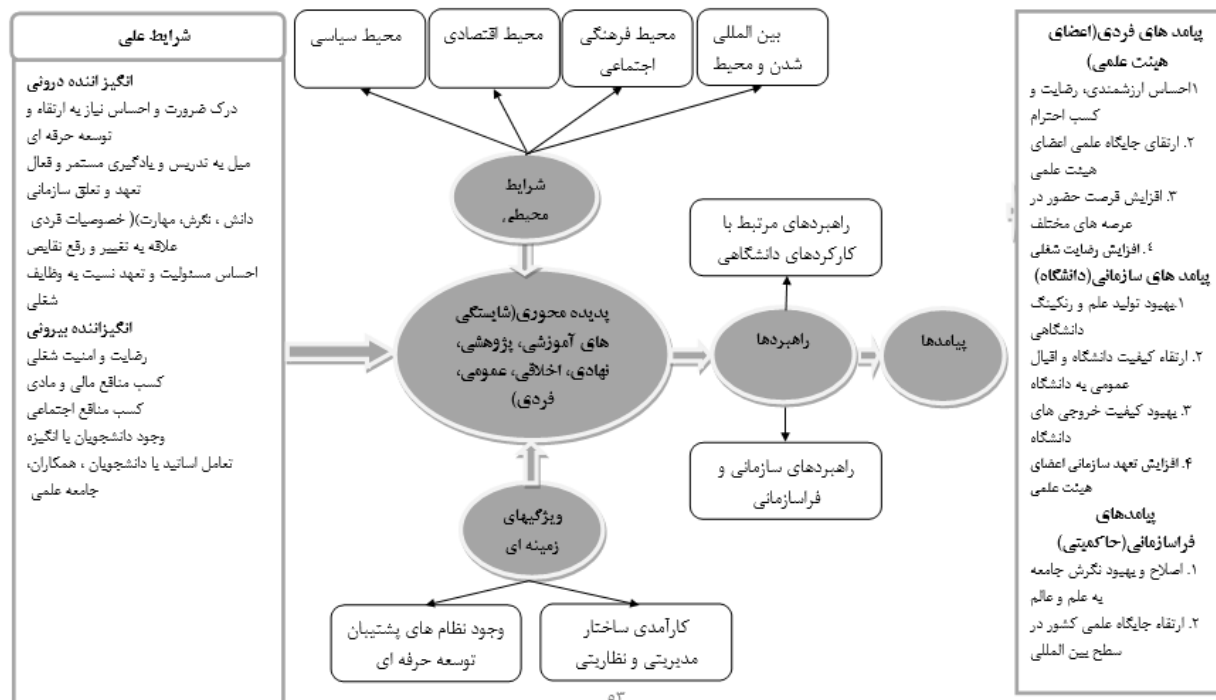
هرکسی برای دست یابی به اهداف مشخصی در حوزه علم فعالیت می نمایند. من فکر میکنم این وضعیت نیاز به اصلاح دارد و اصلاح آن هم از خود اساتید و اصحاب علم شروع می شود."

-اصلاح و بهبود نگرش جامعه به علم و عالم: هرچه اعضای هیئت علمی در جهت توسعه حرفه ای خود تلاش نمایند این امر موجب بهبود کیفیت نظام دانشگاهی و همچنین اصلاح جایگاه نهاد علم در جامعه می شود و به اعضای هیئت علمی فرصت بیشتری جهت حضور در عرصه های مختلف اجتماعی داده می شود.

-ارتقاء جایگاه علمی کشور در سطح بین المللی: هرچه اعضای هیئت علمی از توانمندی بیشتری برخوردار باشند امکان حضور آنها در عرصه بین المللی، تولیدات علمی بیشتر و سطح بالاتر و نظریه پردازی به مراتب بیشتر خواهد شد.

مدل نهایی پژوهش در بخش کیفی

در نهایت پس از اجرای تکنیک تحلیل محتوا در نظریه داده بنیاد مدل پارادایم پژوهش تدوین شد. شکل زیر مدل پارادایم بدست آمده از پژوهش را نشان می دهد. که در چارچوب مدل مفهومی ارائه شده توسط اشتراک و کوربین ارائه می گردد.



بحث و نتیجه گیری

براساس مطالب ارائه شده نتایج پژوهش بر مبنای مدل مبنایی ارائه شده توسط اشتراک و کوربین عوامل موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را در می توان در پنج بعد عوامل علی، ویژگیهای زمینه ای، شرایط محیطی، راهبردها و پیامدها طبقه بندی نمود.

عوامل علی موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را می توان در دو مقوله انگیزاننده های درونی و انگیزاننده های بیرونی طبقه بندی کرد. انگیزاننده های درونی در برگیرنده احساس نیاز و میل و اراده درونی هر فرد برای رشد و توسعه حرفه ای می باشد. در مقوله انگیزه های درونی می توان به زیر مقولاتی همچون درک ضرورت و احساس نیاز به ارتقاء و توسعه حرفه ای، میل به تدریس و یادگیری مستمر، تعلق و تعهد سازمانی به پیشرفت دانشگاه، ویژگی های فردی اساتید، علاقه به تغییر و رفع نقایص موجود، احساس مسئولیت و تعهد نسبت به وظایف شغلی اشاره کرد. در مقوله انگیزاننده های بیرونی که بر اثر تعامل متقابل فرد با محیط پیرامونی حاصل می گردد یا واکنش درونی فرد به وضعیت محیط پیرامونی می باشد. انگیزاننده های بیرونی در برگیرنده

مولفه هایی همچون رضایت و امنیت شغلی و مهمتر از آن احساس امنیت شغلی، کسب منافع مالی، کسب منافع اجتماعی، احترام و منزلت اجتماعی، وجود دانشجویان با انگیزه و تعامل اساتید با دانشجویان، همکاران و جامعه علمی است نتایج بدست آمده در بخش شرایط علی در دو بعد انگیزاننده های درونی و انگیزاننده های بیرونی با بخشی از نتایج پژوهش های (عزیز زاده، محمدعلیزاده، فصیحی هرندي، ۱۳۸۴، رضائیان و همکاران، ۱۳۹۳، محب زادگان و همکاران، ۱۳۹۲، صفري، نیاز آذري، ۱۳۹۳، صدري و همکاران، ۱۳۹۴، بذرافکن، ۲۰۱۵، صادقي و همکاران، ۱۳۹۱، شيا، ۲۰۰۳، هيئت و ویليامز، ۲۰۱۱، ساگومار، ۲۰۰۹، راگان و همکاران، ۲۰۱۲)، همسو می باشد.

شرایط محیطی موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را در چهار بعد محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اجتماعی و فرهنگی و محیط بین المللی آموزش عالی تقسیم بندی کرد. محیط سیاسی بستری است که می تواند توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را تحت تاثیر قرار دهد. و دارای سه زیر مولفه اساسی سیطره نظام سیاسی و ایدئولوژیکی بر دانشگاه ها، داشتن احساس تملک به آموزش عالی از سوی دولت و انعکاس نگاه حاکمیتی دولت در قالب سیاست های وزارت علوم است. محیط اقتصادی در برگیرنده سه زیر مولفه رشد و توسعه اقتصادی در سطح جامعه، بودجه آموزش عالی و استقلال مالی دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی می باشد. محیط اجتماعی فرهنگی سومین ویژگی یا شرایطی محیطی است که می تواند توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را تحت تاثیر قرار دهد. در ارتباط با محیط اجتماعی می توان به زیر مولفه هایی همچون جایگاه علم و ارزشمند تلقی کردن علم و عالم، حفظ جایگاه معلمی و ترویج فرهنگ ساده زیستی، اخلاق گرایی و اخلاق مداری در جامعه، فرهنگ همکاری و مشارکت، توجه به اولویت های پژوهشی کشور و تلاش در جهت رفع نیازها، تعامل با مدیران، کارگزاران و سیاست گذاران و توسعه مراکز تحقیقات کاربردی و مشترک بین صنعت و دانشگاه اشاره کرد. براساس دیدگاه اطلاع رسانهای پژوهش چهارمین شرایط محیطی که در زمینه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی می تواند تاثیر گذار باشد محیط بین المللی دانشگاه می باشد که دربرگیرنده مواردی همچون وجود امکان همکاریهای مشترک پژوهشی در عرصه بین المللی، بستر سازی جهت حضور اساتید و دانشجویان خارجی در دانشگاه های کشور می باشد نتایج بدست آمده از پژوهش در بعد شرایط محیطی با بخشی از نتایج پژوهش های (عزیزی، نعمت اله، ۱۳۹۲، کریمیان و همکاران، ۱۳۹۰، صفري، نیاز آذري، ۱۳۹۳، صادقي و همکاران، ۱۳۹۱، نادري، ۱۳۹۰، نکوزاد، قورچیان، ۱۳۹۴، شريف و المخادمه، ۲۰۱۲، منون، ۲۰۰۳)، همسو می باشد.

ویژگی های زمینه ای موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را می توان در دو مقوله عمده کارآمدی ساختارهای مدیریتی و نظارتی و وجود نظامهای پشتیبان توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی طبقه بندی نمود. در ارتباط با مقوله کارآمدی ساختار مدیریتی و نظارتی کارآمد در نظام آموزش عالی می توان به موضوعاتی همچون توجه به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در سیاست گذاریهای آموزش عالی، جایگاه توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در باور و عمل مدیران آموزش عالی، شایسته سالاری در جذب، بکارگیری و ارتقاء اعضای هیئت علمی و کارآمدی سیستم های نظارتی و ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی اشاره کرد. در ارتباط با مقوله وجود نظام های پشتیبان توسعه حرفه ای میتوان به مولفه های همچون جو سازمانی حاکم بر نظام دانشگاهی، امکانات و زیرساختهای موجود در نظام دانشگاهی، میزان در دسترس بودن برنامه ها و فعالیت های توانمند ساز و ایجاد مراکز توسعه اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها و دانشکده ها با مشارکت اعضای هیئت علمی اشاره کرد نتایج بدست آمده در بعد ویژگیهای زمینه ای با بخشی از نتایج پژوهش های (عزیزی، نعمت اله، ۱۳۹۲، نوه ابراهیم، پورکریم، ۱۳۸۶، محب زادگان و همکاران، ۱۳۹۲، صفري، نیاز آذري، ۱۳۹۳، صدري و همکاران، ۱۳۹۴، صادقي و همکاران، ۱۳۹۱، الينگر و کسی، ۲۰۰۷، کی هونگو، ۲۰۱۱، سام بروک و استوارت، ۲۰۰۰، اسماعیل و همکاران، ۲۰۱۰، برگ کوئیسست، ۲۰۱۰؛ کایروان، ۲۰۰۹) همسو می باشد.

راهبردهای موثر در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را می توان در دو مقوله راهبردهای مرتبط با کارکردهای آموزش عالی و راهبردی های سازمانی و فراسازمانی تقسیم بندی نمود. اولین مجموعه از راهبردهای مورد نظر جهت توسعه اعضای هیئت علمی را می توان تحت عنوان مقوله راهبردهای مرتبط با کارکرد های دانشگاه یعنی آموزش، پژوهش و خدمات اجتماعی طبقه بندی کرد.

این مقوله دربرگیرنده راهبردهای همچون برگزاری همایش های بین المللی، زمینه سازی حضور اساتید در مجامع علمی بین المللی با هدف تبادل نظر، آشنایی با مسائل و موضوعات روز علمی و شبکه سازی در بین اساتید، ارتقاء کمی و کیفی اعزام اعضاء هیئت علمی به فرصت های مطالعاتی بلند مدت و کوتاه مدت، توسعه مهارت های زبان انگلیسی، توسعه مهارت های سواد اطلاعاتی، انتشار مقالات و مجلات پژوهشی بین المللی و مشترک، بستر سازی جهت حضور اساتید و دانشجویان خارجی و تسهیل فرایند تبادل استاد و دانشجو، توسعه فرهنگ دانش آفرینی، یاددهی و یادگیری و تسهیم دانش و پژوهش محور کردن آموزش و پژوهش با هدف خارج شدن نظام آموزش عالی از حالت انجماد فکری و جاری ساختن آن در لایه های زندگی اجتماعی است. دومین مجموعه از راهبردهای موثر در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را می توان تحت عنوان راهبردهای سازمانی و فراسازمانی در نظر گرفت. راهبردهایی همچون اصلاح قوانین و مقررات جذب هیئت علمی شایسته گزینی در جذب اعضای هیئت علمی، اصلاح قوانین و مقررات ارتقاء، اصلاح فرایندهای مدیریتی و نظارتی، طراحی و پیاده سازی سیستم نظارتی موثر، ایجاد نظام انگیزشی مناسب، توسعه زیر ساخت های فنی از قبیل تجهیزات آزمایشگاهی و کارگاهی مورد نیاز همچنین افزایش امکان دسترسی به بانک های اطلاعاتی و علمی معتبر المللی، توسعه ارتباط با صنعت و جامعه از طریق مراکز رشد و واحدهای فناوری، توسعه زیرساختهای شبکه ای و برنامه های آموزشی آنلاین بین المللی نام برد که در صورت بکارگیری می تواند نقش بسیار موثری در رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی ایفا نماید. نتایج بدست آمده از پژوهش در بعد راهبردهای موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی با بخشی از نتایج پژوهش های (عزیزی، نعمت اله، ۱۳۹۲، زاهدی، بازرگان، ۱۳۹۲، نوه ابراهیم، پورکریم، ۱۳۸۶، طولابی و همکاران، ۱۳۹۴، محب زادگان و همکاران، ۱۳۹۲، صدری و همکاران، ۱۳۹۴، پلکو و هاوارد، ۲۰۱۵، برودی و شولر، ۲۰۰۷، شریف و المخادماه، ۲۰۱۲) همسو می باشد.

پیامدهای توسعه اعضای هیئت علمی را می توان در سه بعد پیامدهای فردی، پیامدهای سازمانی و پیامدهای فراسازمانی طبقه بندی نمود. اولین بخش از پیامدها ناشی از توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را می توان به عنوان پیامدهای فردی در نظر گرفت که در برگیرنده مولفه های همچون احساس ارزشمندی، رضایت و کسب احترام، افزایش رضایت شغلی، ارتقاء جایگاه علمی اعضای هیئت علمی و افزایش فرصت حضور در عرصه های مختلف که بواسطه توانمند شدن اساتید و اعتماد سازمانها و صنایع به ایشان اتفاق می افتد. دومین بخش از پیامدهای توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی در ارتباط با دانشگاهی که فرد در آن فعالیت می نماید معنا پیدا می کند و مربوط به پیامدهای سازمانی می باشد و در بر گیرنده مقولاتی همچون ارتقاء کمی و کیفی تولیدات علمی و رتبه بندی دانشگاهی، ارتقاء کیفیت دانشگاه و اقبال عمومی به دانشگاه، افزایش تعهد و تعلق سازمانی اعضای هیئت علمی و بهبود کیفیت فارغ التحصیلان دانشگاه می باشد. سومین بخش از پیامدها مربوط به توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی را می توان پیامدهای فراسازمانی نام برد که در ارتباط با جامعه و نظام حاکمیتی معنی پیدا می کند و در برگیرنده مولفه های همچون اصلاح و بهبود نگرش جامعه نسبت به علم و عالم و ارتقاء جایگاه علمی کشور در سطح بین المللی می باشد نتایج بدست آمده از پژوهش در بعد پیامدهای ناشی از توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی با بخشی از نتایج پژوهش های (میرکمالی، پورکریمی، حجری، ۱۳۹۴، محب زادگان و همکاران، ۱۳۹۲) همسو می باشد.

به طور کلی می توان گفت توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موضوعی پیچیده، چند وجهی و بغرنج است و این موضوع تحت تاثیر عوامل و متغیر های درونی و بیرونی زیادی است. می توان گفت که کنش ها و واکنش های موجود در دانشگاه های کشور و در میان عاملان آموزشی اعم از سیاست گذاران، مدیران، اساتید، دانشجویان و کارمندان در خلاء شکل نمی گیرد و همه این رفتارها و تعاملات براساس نظریه سیستم ها تحت تاثیر کنش ها و واکنش های سیستم کلان تر یعنی جامعه می باشد. وقتی علم و عالم در جامعه ارزشمند تلقی نگردد و در سیاست گذاریهای مختلف مکانیزمهای علمی مورد توجه قرار نگیرد رفته رفته علم و به طبع آن عالم جایگاه خود را از دست می دهد در چنین شرایطی نمی توان انتظار داشت اصحاب علم به رشد و توسعه حرفه ای خود توجه داشته باشند. در حالت بالعکس این موقعیت در صورتی که علم و عالم در جامعه ارزشمند باشد و دانشجویان پراگیزه در دانشگاه های کشور حضور داشته باشند می تواند به عنوان متغیری برای رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی باشد.

در سطح کلان موضوع (در ارتباط با جامعه) می بایست محیط سیاسی، محیط اقتصادی، محیط اجتماعی و فرهنگی و محیط بین المللی آموزش عالی که از موضوعاتی است که دانشگاه های و مراکز آموزش عالی کشور را احاطه کرده است ترغیب کننده رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی باشد. در سطح خرد (در ارتباط با نظام دانشگاهی) نظام های دانشگاهی باید از طریق ترویج نظامهای پشتیبان و در دسترس قرار دادن فرصت های رشد و توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی و امکانات تجهیزاتی و اطلاعاتی مورد نیاز، ایجاد فرهنگ و جو حمایت کننده فرایند یاددهی و یادگیری و تسهیم دانش در میان اعضای هیئت علمی باشد و نظارت بیشتر و موثرتر بر عملکرد اساتید تسهیل کننده فرایند توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی باشد. در سطح خردتر (در ارتباط با خود اعضای هیئت علمی) اعضای هیئت علمی از طریق ایجاد علاقه، اشتیاق و اراده فردی در خود و تقویت انگیزاننده های درونی و بیرونی و هدایت گر در جهت رشد و توسعه حرفه ای خود تلاش نمایند. تا زمانی که عضو هیئت علمی گرایش درونی به رشد و توسعه حرفه ای خود نداشته باشد هیچ متغیر و عامل بیرونی نمی تواند وی را در جهت توسعه حرفه ای به حرکت درآورد. تحقق توسعه شایستگی های اعضای هیئت علمی می تواند پیامدهای فردی، سازمانی و فراسازمانی متعددی در پی داشته باشد. در نهایت باید گفت که اگر مجموع شرایط محیطی، زمینه ای و عوامل علی موثر بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی وجود داشته باشد و راهبردهای موثر بر توسعه حرفه ای فراهم گردد در آن صورت می توان امیدوار بود که توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی تحقق یابد و پیامدهای ناشی از آن که ارتقاء جایگاه علم و عالم و جایگاه نظام آموزش عالی کشور است محقق گردد.

فهرست منابع:

- اجتهادی، مصطفی؛ قورچیان، نادرقلی؛ جعفری، پریوش و شفیع زاده، حمید (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مولفه های بهسازی اعضای هیئت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی. پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۷(۴): ۲۱-۴۶.
- استراوس، انسلم، کوربین، جولیت (۱۳۸۵). اصول روش تحقیق کیفی، (ترجمه بیوک محمدی)، تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی و ارائه مدل ی به منظور بهبود مستمر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- زاهدی، سکینه و بازرگان، عباس (۱۳۹۲). نظر اعضای هیئت علمی درباره نیازهای توسعه حرفه ای آنان و شیوه های برآوردن نیازها، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۶۷، ۶۹-۸۹.
- صادقی، فتح الله؛ حسینی، سید محمود؛ رضوانفر، احمد؛ شریف زاده، ابوالقاسم و مریدالسادات، پگاه (۱۳۸۸). واکاوی سازه- های تأثیر گذار بر توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشکده های کشاورزی، تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۰(۴): ۶۹-۷۷.
- عزیزی، نعمت الله (۱۳۹۲). بررسی راه های بهبود عملکرد پژوهشی اعضای هیئت علمی در علوم انسانی، راهبرد فرهنگ، ۲۱، ۳۳-۷.
- محب زادگان، یوسف؛ پرداختچی، محمد حسن؛ قهرمانی، محمد و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۲). تدوین مدل ی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۱۷: ۲۵-۱.
- نورشاهی، نسرین و سمیعی، حسین (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن، پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۵۹: ۱۱۴-۹۱.
- نورشاهی، نسرین (۱۳۹۳). عوامل مؤثر بر رشد حرفه ای اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۰(۳): ۱۲۰-۹۵.

- Alexander, A., Karvonen, M.1, Ulrich, J., Davis, T., Wade., A (2012). Community College Faculty Competencies. *Community College Journal of Research and Practice*, 36 (11): 849-862.
- Austin, A. E., & McDaneils, M (2006). Preparing the Professionate of the future: Graduate Student Socialization for Faculty Roles. In J.C. Smart (ed.). *Higher Education: Handbook of Theory and Research*. New York, Higher Education, 21: 397-456.
- Creswell, J. W. (2007). *Research design: qualitative, quantitative, and mixed method approach*. Thousand Oaks, CA: sage.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research*. Upper Saddle River, NJ: Merrill.
- Elbarbary R S(2015). Identifying Core Mobile Learning Faculty Competencies Based Integrated Approach: A Delphi Study, *Journal of Education and Learning*, 4(2): 81-95
- Findlow, S (2012). Higher education change and professional-academic identity in newly 'academic' disciplines: the case of nurse education. *High Education*, 63: 117–133.
- Hyatt, L., Williams, P. E (2011). 21st Century Competencies for Doctoral Leadership Faculty. *Innov High Educ*, 36: 53- 66.
- Lorinda, S., Michael, B., Graldine, (2006). Cultural competence of baccalaureate nursing faculty: are we up to the task? *Journal of Cultural Diversity*. 23 (3): 131-140.
- Mitkoska, S. G. & Hristovska. D (2011). Contemporary teacher and core competences for lifelong learning. *Procedia – social and behavioral Sciences*, 28: 573- 578.
- Myers, B. E., Dyer, J. E (2003). Advising Components, Roles, and Perceived Level of Competence of University Faculty. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 53 (1): 247 -261.
- Mundy M A, Kupczynski L , Ellis J & Salgado R L.(2015). Setting the standard for faculty professional development in higher education, *Journal of Academic and Business Ethics*, 1-9.
- Ragan, L. C., Bigatel, P. M., Dillon, J. M (2012). from Research to Practice: Towards an Integrated and Comprehensive Faculty Development Program. *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 16 (5):71- 86.
- Ragan, L. C., Bigatel, P. M., Dillon, J. M (2012). from Research to Practice: Towards an Integrated and Comprehensive Faculty Development Program. *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 16 (5):71- 86.
- Rampai, N., Sopeerak, S (2011). The development model of knowledge management via web based learning to enhance pre -service teachers competence. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 10 (3): 249-254.
- Reneau, M (2013). Teaching Nurses Sight Unseen: Comparing the Cultural Competency of Online and On-Campus BSN Faculty”, *Journal of Transcultural Nursing*, 24(1): 78–85.
- Soomroa K A, Zaib S Y and Jafric I H(2015). Competence and usage of Web 2.0 technologies by higher education faculty, *Educational Media International*, Routledge ,<http://dx.doi.org/10.1080/09523987.2015.1095522>.
- Steinert, Yvonne (1993). *Faculty Development in Family Medicine*, Canadian Family Physician Médecin de Famille Canadien, Vol :10 NO: 39

- Steinert, Y. (2000). Faculty development in the new millennium: key challenges and future directions. Medical Teacher, 22(1), 44-50.
- Strauss, A. and Corbin, J (1998). Basics of Qualitative Research: Ground Theory Procedures and Techniques, CA, Sage publication.