

# طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان

Designing and validating the educational maturity model of the faculty members and lecturers of Farhangian University

Behnaz Mohajeran<sup>1</sup>

Alireza Ghaleei<sup>2</sup>

Zeinolabedin Darvishi<sup>3</sup>

بهناز مهاجران<sup>۱</sup>

علیرضا قلعه‌ای<sup>۲</sup>

زین‌العابدین درویشی<sup>۳</sup>

## Abstract

The aim of this study was to design and validate the educational maturity model of faculty members and lecturers of Farhangian University. It was an applied research of exploratory mixed-methods type. The research sample in the qualitative section consisted of 12 specialists in the field of educational maturity (faculty members of Farhangian University of Tehran, East Azerbāijān, Yazd and West Azerbāijān provinces) who were selected using purposive sampling method. Also, the sample in the quantitative section consisted of 240 professors and faculty members of the Farhangian University who were selected from among 806 formal and contract instructors of Farhangian University campuses by random multi-stage cluster sampling method and based on Morgan table. The research instruments included two researcher-made questionnaires on educational maturity of the faculty members. Also, pairwise comparisons were conducted based on the hierarchical analysis process. Content validity was used to assess validity and the reliability of the questionnaire was obtained using Cronbach's

## چکیده

پژوهش حاضر با هدف طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان انجام شده است. این پژوهش کاربردی و از نوع آمیخته اکتشافی است. نمونه پژوهش در بخش کیفی، مشتمل بر ۱۲ نفر از متخصصان حوزه بالندگی آموزشی (اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان استان‌های تهران، آذربایجان شرقی، یزد و آذربایجان غربی) با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمی، اساتید و اعضای هیات علمی و مدرسان رسمی و پیمانی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۸۰۶ نفر بودند که با روش تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای و بر اساس جدول مورگان با حجم نمونه آماری ۲۴۰ نفر انتخاب گردیدند. ابزار پژوهش شامل دو پرسش‌نامه محقق ساخته بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مقایسات زوجی بر اساس فرایند تحلیل سلسله مراتبی بوده است. برای سنجش روایی از روایی محتوایی استفاده گردیده و پایایی پرسش‌نامه، با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد. آزمون‌های آماری مورد استفاده

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۱۶

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۹/۱۹

۱. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران. (نویسنده مسئول)

b.mohajeran@urmia.ac.ir

a.ghaleei@urmia.ac.ir

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

z.darvishi@cfu.ac.ir

۳. استادیار مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، ارومیه، ایران.

Received: 20/12/09

Accepted: 21/04/05

1. Associate Professor of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. (Corresponding Author) b.mohajeran@urmia.ac.ir

2. Associate Professor of Educational Management, Faculty of Literature and Humanities, Urmia University, Urmia, Iran. a.ghaleei@urmia.ac.ir

3. Assistant Professor of Educational Management, Farhangian University, Urmia, Iran. z.darvishi@cfu.ac.ir

alpha coefficient ( $\alpha = 0.86$ ). The statistical tests including the confirmatory factor analysis, one sample t-test and hierarchical analysis process were used. Findings of the qualitative section included 5 sub-categories of the educational maturity in the form of 1- classroom management, 2- knowledge enhancement, 3- role model, 4- teaching skills, 5- assessment skills, and the validity of the conceptual model was confirmed by the goodness of fit indicators. Also, the field findings showed that the current level of educational maturity of the faculty members of Farhangian University in terms of categories such as class management, knowledge enhancement and assessment skills was at a relatively desirable level and in terms of the categories of role model and teaching skills, it was in a favorable situation. Based on another finding, the importance of the categories of educational maturity was determined as follows: role model (with a relative weight of 0.394), teaching skills (with a relative weight of 0.384), assessment skills (with a relative weight of 0.364), knowledge enhancement (with Relative weight of 0.354) and class management (with relative weight of 0.350). Finally, the most important practical suggestions of the present study for the managers and staff of Farhangian University were to have a comprehensive and holistic view towards the educational maturity programs of faculty members and lecturers of this University and to include the educational maturity in the faculty development programs.

**Keywords:** Designing and Validation, Educational Maturity, Faculty Members and Lecturers, Farhangian University, Exploratory Mixed-Methods Research

شامل تحلیل عاملی تأییدی، تی تک نمونه‌ای و فرایند تحلیل سلسله مراتبی بود. یافته‌های بدست آمده از بخش کیفی شامل ۵ مقوله فرعی بالندگی آموزشی در قالب ۱- مدیریت کلاس، ۲- دانش افزایی، ۳- نقش الگویی، ۴- مهارت تدریس، ۵- مهارت ارزشیابی بوده است و اعتبار الگوی مفهومی به دست آمده توسط شاخصه‌های نیکویی برازش تأیید گردید. همچنین یافته‌های میدانی نشان داد که سطح موجود بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان از لحاظ مولفه‌های مدیریت کلاس، دانش‌افزایی و مهارت ارزشیابی، در سطح نسبتاً مطلوب و از لحاظ مولفه نقش الگویی و مهارت تدریس در وضعیت مطلوب قرار داشت. براساس یافته دیگر، اهمیت مولفه‌های بالندگی آموزشی به این ترتیب تعیین گردید: نقش الگویی (با وزن نسبی ۰/۳۹۴)، مهارت تدریس (با وزن نسبی ۰/۳۸۴)، مهارت ارزشیابی (با وزن نسبی ۰/۳۶۴)، دانش‌افزایی (با وزن نسبی ۰/۳۵۴) و مدیریت کلاس (با وزن نسبی ۰/۳۵۰). در نهایت مهمترین پیشنهاد کاربردی پژوهش حاضر عبارت از این است که مدیران و دست‌اندرکاران دانشگاه فرهنگیان نگاهی جامع و کل‌نگر نسبت به برنامه‌های بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان داشته باشند و بالندگی آموزشی را نیز در برنامه‌های بالندگی هیات علمی لحاظ کنند. واژگان کلیدی: طراحی و اعتباربخشی، بالندگی آموزشی، اعضای هیات علمی و مدرسان، دانشگاه فرهنگیان، پژوهش آمیخته اکتشافی.

## مقدمه

بالندگی<sup>۱</sup> کارکنان، یکی از تکنیک‌های جدید و مؤثر برای افزایش بهره‌وری و استفاده بهینه از ظرفیت و توانایی‌های فردی آن‌ها در راستای دستیابی به اهداف سازمانی است (Dehghani et al, ۲۰۱۴, pp. ۱۱۳۱). برای پی بردن به اهمیت بالندگی سازمانی<sup>۲</sup> و رسالتی که این جنبش نویدبخش در «انقلاب صنعتی» داشته است، شایسته است که ریشه و خاستگاه آن را از آغاز پیدایش این جنبش دنبال کنیم. از آغاز قرن نوزدهم یک رشته دگرگونی در روش‌های صنعتی و شیوه‌های کارگردانی سازمان‌های اجتماعی و اقتصادی در انگلستان پدید آمد. در سال ۱۸۳۷ فردی به نام «جروم آدولف بلانکی<sup>۳</sup>» این دگرگونی‌ها را با نام انقلاب صنعتی خواند. انقلاب صنعتی در معنای عام، به مجموعه‌ای از دگرگونی‌ها گفته می‌شود که برگرد شماری از فراگردها و سازمان‌های تولیدی متمرکز هستند و برگذر از اقتصاد کشاورزی و سنتی و کاردستی به اقتصادی که در آن صنعت و دستگاه حاکم است، اشاره دارد. در این زمان، برای بهره‌گیری از یافته‌های علمی در صنعت، تلاشی سخت به وجود آمد به نحوی که نوآوری در ریسندگی و بافندگی، نساجی را نوکرد، بازدهی را بالا برد و هزینه تولید را کاهش داد. استفاده از دستگاه‌ها منجر به تولید انبوه شد و تولید انبوه، مصرف انبوه را به دنبال داشت. در نتیجه شرکت‌های بزرگ صنعتی و بازرگانی به وجود آمد و تولید، سازمان یافت. کارگران و کارکنان بر پایه دستورهای ویژه در این کارخانه‌ها و شرکت‌ها به خدمت گرفته شدند و مدیریت علمی و دیوانسالاری، در قرن بیستم پدیدار شد. با استفاده از این اصول، انسان‌ها به سان ابزارهای بی‌جان درآمدند و شخصیت انسان‌ها مورد تاخت

---

1. Development

2. Organizational growth

3. Jerome Adolf Blanqui

و تاز قرار گرفت. در چنین فضایی، عده‌ای از دانشمندان دریافتند که انسان، عامل کلیدی و تنها عامل رونق و بالندگی سازمان‌ها است (صالحیان، ۱۳۸۳؛ به نقل از رضایی، ۱۳۸۵، صص. ۶۸-۶۶).

بالندگی، عبارت از توسعه و گسترش قابلیت و شایستگی افراد برای نیل به بهبود مستمر در عملکرد سازمان می‌باشد. بالندگی در مفهوم سازمانی، عبارت از تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. بالندگی عبارت است از طراحی و ساخت سازمان به نحوی که افراد ضمن کنترل خود، آمادگی قبول مسئولیت‌های بیشتری را نیز داشته باشند (Cooper et al, 2006). برنامه بالندگی سازمانی، کوششی است بلندمدت، برنامه‌ریزی شده و پایدار که بر پایه یک راهبرد سراسری استوار است و می‌کوشد تا با تشخیص منطقی و منظم دشواری‌ها و با بسیج همه نیروها و منابع موجود، به اجرای یک برنامه دگرگونی دست بزند. دوربرد بودن کوشش‌های بالندگی سازمانی، یکی از دشواری‌های آن به شمار می‌آید زیرا در اوضاعی که بسیاری از نظام‌های پاداش بر پایه سودهای کوتاه‌مدت و سریع استوار است، درنگ و انتظار فراوان نمی‌تواند پذیرفتنی باشد، ولی اگر قرار باشد دگرگونی پدید آید و ریشه گیرد، مدیریت سازمان و کارکنان آن باید به طولانی بودن زمان به‌کار بستن برنامه متعهد و دل‌بسته باشند و از آن پشتیبانی کنند (کارکوب، ۱۳۹۳، ص. ۶۱).

در دهه‌های اخیر، تأکید فزاینده‌ای بر بهسازی دانشگاهی<sup>۱</sup>، بالندگی اعضای هیات علمی و کارکنان از سوی سازمان‌ها و نظام‌های آموزش عالی در کشورهای مختلف شده است که به تبع آن، مؤسسه‌های آموزش عالی به تشکیل واحدهایی با عنوان مرکز بالندگی اعضای هیات علمی<sup>۲</sup> اقدام کرده‌اند که گستره فعالیت‌های آن‌ها، از کل سازمان تا برنامه‌های عادی مربوط به اعضای هیات علمی را شامل می‌شود (Grant, 2005) و به‌عنوان ابزار ارزشمندی برای بهبود کیفیت زندگی اعضای هیات علمی، تسهیل تغییر و تحول سازمانی و بهبود جو دانشگاه مورد استفاده قرار می‌گیرد. بنا به تعریف (McLean et al (2008)، بالندگی اعضای هیات علمی، به تمام فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده‌ای اطلاق می‌شود که دانش فردی و مهارت‌های اساسی

1. University Improvement

2. Faculty development Center

و لازم برای عملکرد بهتر در دانشگاه را برای اعضای هیات علمی فراهم می‌کند. برنامه‌های بالندگی هیات علمی، برای تحقق اهدافی طراحی و اجرا می‌شوند که از آن جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد: تلاش برای درک و فهم عمیق هیات علمی از کارکردشان به عنوان مدرس، درک و فهم چگونگی تاثیر این درک عمیق بر تجربیات کلاسی، افزایش مهارت‌های تدریس و افزایش رضایت شغلی و خودکارآمدی مدرسان دانشگاه‌ها.

در خصوص بالندگی اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاهی، مدل‌هایی مطرح و ارایه گردیده‌اند که در ادامه، به برخی از مهمترین آن‌ها اشاره می‌شود:

**مدل (Phillips & Bergquist, 1977):** اولین مدل برای بالندگی اعضای هیات علمی را ویلیام برگ کوئیست و استیون فیلیپس ارائه کردند. برای به ارمغان آوردن پیشرفت قابل توجه در دستورالعمل مورد تقاضا با توجه به مسائل جدید و پیچیده‌ای که آموزش عالی با آن مواجه هست، ضروری است که برنامه توسعه هیات علمی به صورت جامع و براساس مجموعه‌ای از استراتژی‌های گوناگون تهیه گردد. رویکرد پیشنهادی به بالندگی هیات علمی مبتنی بر این فرض است که تغییرات مهم باید در سه سطح نگرش، فرآیند و ساختار رخ دهد. براساس این مدل، مولفه‌های اساسی برنامه بالندگی اعضای هیات علمی عبارتند از: بالندگی شخصی، سازمانی و آموزشی. یکی از برنامه‌های آموزشی در جهت بهبود عملکرد کلاس این است که به اعضای هیات علمی در توسعه یک محیط حمایت‌گر درون سازمان آکادمیک خود کمک می‌کند و به آن‌ها این امکان را می‌دهد که ارزش‌ها و نگرش‌های شخصی خود را بررسی کنند و در زندگی حرفه‌ای آن‌ها تاثیر می‌گذارد (Phillips & Bergquist, 1977).

**مدل (Christine Stanley, 2001):** کریستین استنلی اقداماتی را که توسط متخصصان بالندگی اعضای هیات علمی می‌بایست انجام پذیرد، در قالب چهار بُعد مطرح می‌کند که در جدول ۱ ارائه شده است. هنگامی که به دقت بررسی شود، این موقعیت‌ها شامل چهار حوزه بالندگی فردی، بالندگی آموزشی، بالندگی سازمانی و بالندگی حرفه‌ای است (Stanley, 2001, p.26).

جدول ۱. اقدامات مورد نیاز متخصصان بالندگی اعضای هیات علمی

(Stanley, 2001, p.26)

بهبودی آموزشی	بهبودی فردی
<ul style="list-style-type: none"> <li>آموزش و مشاوره به دانشجویان</li> <li>ارزیابی دوره‌ها</li> <li>کمک به اعضای هیات علمی در زمینه تکنولوژی آموزشی</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مشاوره با اعضای هیات علمی</li> <li>ارائه برنامه</li> <li>طرح‌ریزی برنامه‌ها</li> <li>ثبت اسناد</li> <li>پاسخگویی و رسیدگی به تقاضاها</li> </ul>
بهبودی حرفه‌ای	بهبودی سازمانی
<ul style="list-style-type: none"> <li>تحقیق</li> <li>مدیریت، کنترل و ارزیابی زیردستان</li> <li>ارائه خدمات تخصصی حرفه‌ای</li> <li>شبکه‌سازی</li> <li>شرکت در کنفرانس</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتباط و پیوند افراد با منابع مالی</li> <li>همکاری با بخش‌های مختلف دانشگاه</li> <li>اعطای بورس، نوشتن مقالات و خبرنامه‌ها</li> </ul>

- شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی<sup>۱</sup> (POD Network, 2013). براساس این مدل، بالندگی اعضای هیات علمی شامل موارد زیر می‌باشد:

- ۱- بالندگی آموزشی (سازمان‌دهی کلاس، ارزشیابی دانشجویان، مهارت‌های ارائه درس، روابط استاد/ دانشجو، مشاوره آموزشی، مدیریت کلاس)
- ۲- بالندگی حرفه‌ای (برنامه‌ریزی کارراهه شغلی، مهارت‌های پژوهش مانند نوشتن طرح، انتشارات، کار تیمی، مشاوره تخصصی، کار مدیریتی)
- ۳- بالندگی فردی (مدیریت سلامتی، حسن مدیریت، مهارت بین‌فردی، مدیریت استرس، مدیریت زمان، جرات‌ورزی و بهزیستی فردی)

با عنایت به این‌که بخش عمده و قابل توجه آموزش و توسعه منابع انسانی کشور در دانشگاه‌ها صورت می‌گیرد و عملاً دانش، مهارت، نگرش و رفتار دانشجویان متأثر از اساتید دانشگاه است، توجه به بالندگی اعضای هیات علمی امری ضروری و تاثیرگذار به نظر می‌رسد (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۸۷، ص. ۲۳). پژوهش‌های انجام شده در

1. Professional and Organizational Development Network in Higher Education (POD Network)

این زمینه، موید این ادعا است. چنان‌که نتایج به دست آمده از پژوهش همایینی دمیرچی و همکاران (۱۳۹۵) که به منظور ارزیابی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقاء آن انجام شد نشان می‌دهد که وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی و مؤلفه‌های آن (بالندگی سازمانی، بالندگی آموزشی، بالندگی فردی) به جز مؤلفه بالندگی پژوهشی در سطح ۰/۰۵ بالاتر از متوسط نظری قرار دارند. نتایج این تحقیق همچنین نشان داد که بین دانشکده‌های دانشگاه مورد مطالعه، از نظر بالندگی اعضای هیات علمی در سطح ۰/۰۵ تفاوت معنی‌داری وجود دارد و میزان میانگین نمرات اعضای هیات علمی دانشکده مدیریت بیشتر از دانشکده‌های زبان و پرواز است.

محب‌زادگان و همکاران (۱۳۹۵) هم با هدف اعتبارسنجی الگوی بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شهر تهران پژوهشی انجام داده‌اند. این پژوهش که از نوع ترکیبی است در بخش کیفی از روش نظریه مبنایی استفاده کرده است و در بخش کمی، به آزمون اعتبار الگو در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شهر تهران پرداخته است. نتایج این پژوهش، در قالب مدل پارادایمی شامل: شرایط علی؛ پدیده محوری (مشارکت در تصمیم‌گیری‌ها)؛ شرایط زمینه‌ای؛ شرایط مذاخله‌گر؛ راهبردهای بالندگی و پیامدها است و عوامل موثر بر فرایند بالندگی هیات علمی و روابط آن‌ها را نمایان می‌کند.

باقریناهی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی که به منظور ارزیابی وضعیت موجود و مطلوب برنامه‌های بالندگی سازمانی اعضای هیات علمی در دانشگاه قم انجام داده‌اند به این نتیجه رسیده‌اند که برنامه‌های بالندگی سازمانی در دانشکده‌ها از شرایط مناسبی برخوردار نیست. علاوه بر این، شکاف معنی‌داری بین وضعیت موجود و مطلوب برنامه‌های بالندگی سازمانی مشاهده می‌شود.

(Schindler et al (2021) در پژوهشی که به منظور بررسی نقش شرایط فردی در بالندگی حرفه‌ای اساتید انجام دادند به این نتیجه رسیدند که برخورداری آن‌ها از نگرش مثبت نسبت به کلاس درس، مهارت‌های تدریس و نیز مدیریت کلاس از جمله عوامل اساسی در توسعه حرفه‌ای ایشان محسوب می‌گردند که نقش مهمی در یادگیری دانشجویان ایفا می‌کنند. (Noben et al (2021) هم در پاسخ به این سوال که «چگونه یک برنامه بالندگی آموزشی با رشد باورهای خودکارآمدی اساتید دانشگاه و مفهوم تدریس مرتبط است؟» پژوهشی را انجام دادند که نتایج آن نشان داد برنامه بالندگی آموزشی اساتید و اعضای



هیات علمی در رشد باورهای خودکارآمدی و ایجاد نگرش مثبت اساتید در خصوص مفهوم تدریس و یادگیری دانش‌آموزان نقش مهمی ایفا می‌کنند.

نتایج پژوهش (Lau et al (2018) که تحت «عنوان بالندگی آموزشی، مدل جدید توسعه سازمانی» انجام دادند، نشان می‌دهد که سه عامل اصلی یعنی اصول، اهداف و فرآیندهای یادگیری سازمانی که برگرفته از ترکیب چشم‌انداز توسعه مسیر حرکتی سازمانی و نوآوری‌های نوین فناورانه هستند، بر بالندگی آموزشی تأثیر دارند و جهت‌گیری‌هایی که با استفاده از این مدل ارگانیک و پویا صورت می‌گیرد، تسهیل‌کننده رابطه با محیط رقابتی، روندهای تکنولوژیکی و رشد سازمانی محسوب می‌گردند.

بر اساس آنچه گفته شد آشکار است که برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای اساتید باید جنبه‌های مختلف شغلی اعضای هیات علمی از جمله پژوهش، تدریس، ارزشیابی، راهنمایی و مشاوره رساله‌های دانشجویی، تألیف و ترجمه کتاب، شرکت در سمینارهای داخلی و خارجی، عضویت در انجمن‌های علمی، سخنرانی‌های علمی و عمومی را در برگیرند (خدییوی و سیدکلان، ۱۳۹۷، صص ۷۰-۳۹). در این میان، بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها به دلیل ارزش و جایگاه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در توسعه و پیشرفت جامعه در عرصه‌های تولید علم، نوآوری، شکوفاسازی استعداد دانش‌آموختگان، جامعه‌پذیر کردن افراد، تولید ثروت و بهبود بنیة اقتصادی کشور از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی، در نتیجه فرآیند یادگیری آن‌ها اتفاق می‌افتد و یادگیری نیز نتیجه کسب دانش جدید است. دانش از طریق آموزش، پژوهش و عمل به دست می‌آید. امروزه سازماندهی و مدیریت جریان بالندگی اعضای هیات علمی از یک انتخاب به یک اجبار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است (Lieberman & Wilkins, 2006, p. 125). به‌گونه‌ای که امروزه، دانشگاه‌های پیشرو، رسالت خود را با برنامه‌های بالندگی اعضای هیات علمی درهم آمیخته‌اند (Redmon, 2012, p. 2)، چرا که از این طریق هم رشد آموزشی و حرفه‌ای اعضای هیات علمی و هم نیل به اهداف دانشگاهی بهتر و سریع‌تر اتفاق می‌افتد (Ross & Bruce, 2007, p. 50).

بدیهی است که دانشگاه فرهنگیان به دلیل نوپا بودن و جایگاهی که اساتید و مربیان این دانشگاه در تربیت نسل آینده جامعه دارند، موضوعیت خاصی به لحاظ موضوع این مطالعه



دارد. زیرا اساتید دانشگاه فرهنگیان به عنوان سفیران تحول در نظام تربیت معلم جامعه ما تلقی می‌شوند و لذا از هر لحاظ بایستی آمادگی لازم جهت بهبود کیفیت در ساختار آموزشی، پژوهشی و تربیتی معلمان و دبیران را کسب کنند. تعیین وضعیت بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان و اعتبار بخشی الگوی بالندگی آموزشی مطلوب این دانشگاه به دلیل جدیدالتاسیس بودن آن، می‌تواند فرصت‌های فراوانی برای توسعه و پیشرفت همه جانبه اعضای هیات علمی و به واسطه آن تربیت معلمان شایسته و توانمند در تراز نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران، به منظور تحقق اسناد بالادستی، فراهم کند.

از این رو، تعیین شرایط و شایستگی‌های شغلی و حرفه‌ای اساتید و اعضای هیات علمی این دانشگاه و نیز طراحی الگویی برای رشد آموزش، پژوهش و بهبود مستمر توانمندی حرفه‌ای آن‌ها، مدنظر این پژوهش بوده است. با توجه به این که مدل‌های ارائه شده در خصوص بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی با ماهیت دانشگاه فرهنگیان (به دلیل تربیت دانشجو- معلمان در این ساختار) به طور کامل سنخیت لازم را ندارند و با توجه به عدم کفایت پژوهش‌های انجام شده جهت شناخت، سازمان‌دهی و راهبری بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان، طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان بیش از پیش ضروری به نظر می‌رسد. بر این اساس، هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان می‌باشد و در نتیجه سوال‌های پژوهش حاضر عبارتند از:

- ۱- الگوی مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چیست؟
- ۲- آیا الگوی مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از برآزش مطلوبی برخوردار است؟
- ۳- وضعیت بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟
- ۴- میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به چه صورت است؟

## روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر چگونگی گردآوری داده‌ها، در گروه پژوهش‌های آمیخته اکتشافی<sup>۱</sup> قرار دارد. در این مطالعه ابتدا، با رویکرد کیفی با نظرخواهی از متخصصان در خصوص موضوع بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، داده‌های کیفی گردآوری شد. در این مرحله، با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته با ۱۲ نفر از جامعه تحقیق در بخش کیفی مشتمل بر خبرگان و متخصصان نظام آموزشی (اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی و پژوهشی، مسئولین و کارشناسان ستاد مرکزی دانشگاه فرهنگیان و مرکز مدیریت بالندگی حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان)، داده‌ها گردآوری شد. برای انتخاب افراد نمونه در بخش کیفی، از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد زیرا محققان به صورت هدف‌دار به دنبال آن دسته از اساتید و خبرگان دانشگاهی بودند که بیشترین اطلاعات را در مورد بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان داشته باشند.

جدول ۲. اطلاعات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان

استان	پردیس	تعداد مصاحبه‌شوندگان
تهران	سازمان مرکزی دانشگاه	۴
	پردیس شهید بهشتی	
	پردیس نسیمیه	
آذربایجان غربی	پردیس شهید رجایی	۵
	پردیس علامه طباطبائی	
آذربایجان شرقی	پردیس علامه امینی	۲
یزد	پردیس شهید پاک‌نژاد	۱

جهت اطمینان از معتبر بودن یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها، از روش بازبینی توسط مشارکت‌کنندگان، تکنیک مثلث‌سازی، و بازنگری ناظران استفاده گردید. برای تحلیل داده‌ها، از روش کدگذاری سیستماتیک طی چهار مرحله استفاده شد: ۱. مرور داده‌ها، ۲. تدوین راهنمای کدگذاری، ۳. سازماندهی داده‌ها، ۴. طبقه‌بندی و کدگذاری

1. Exploratory mixed research

داده‌ها. پس از شناسایی کدهای اولیه، نسبت به استخراج کدها (مفاهیم شناسایی شده) و مقوله‌های فرعی و مقوله اصلی در قالب جدول ۳ اقدام گردید. همچنین متن یکی از مصاحبه‌ها به عنوان نمونه آورده شده است:

سوال مصاحبه: به نظر شما اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان در زمینه بالندگی آموزشی، از چه توانایی‌هایی باید برخوردار باشند؟ اعضای هیات علمی بایستی بر موضوع درسی تسلط داشته و از مهارت کلاس‌داری برخوردار باشند؛ در رشته خود؛ به نگارش کتاب‌های علمی و تخصصی بپردازند؛ در دوره‌های آموزشی و توانمندسازی شرکت کنند؛ دارای حسن برخورد و متانت جهت توسعه حرفه‌ای خود باشند؛ با نظریه‌های نوین تدریس و شیوه‌های مطلوب ارزشیابی آشنایی داشته باشد؛ از طرح‌های نوآورانه و خلاقانه دانشجویان بهره‌گیرند؛ برای دستیابی به اهداف منسجم سازمانی، در سیاست‌گذاری‌ها و تدوین چشم‌اندازهای آموزشی دانشگاه مشارکت نموده و اعلام نظر نمایند؛ با نرم‌افزارهای آموزشی در راستای انجام تدریس برتر و نیز استفاده از شیوه‌های بازخورد دادن مناسب به دانشجویان آشنا باشند؛ و در کارگاه‌های علمی - تخصصی مشارکت مستمر داشته باشد.

جدول ۳. مقوله‌های شناسایی شده برای بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی

از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان

مقوله اصلی	مقوله فرعی	کدهای باز
بالندگی آموزشی	مدیریت کلاس	تسلط بر موضوع درسی، مهارت کلاس‌داری، رهبری پویا، کنترل و نظارت
	دانش‌افزایی	تالیف و تصنیف کتب، شرکت در دوره‌های آموزشی، ارتقای سطح توانمندی آموزشی، ارائه مقالات تخصصی
	نقش الگویی	علم همراه با عمل، متین و با وقار بودن، توجه به ابعاد تربیتی دانشجویان، حسن برخورد
	مهارت تدریس	توجه کیفی به تدریس، آشنایی با نظریه‌های نوین تدریس، بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی، بیان شیوا و سلیس
	مهارت ارزشیابی	توانایی طراحی سوال‌های استاندارد، تعیین اهداف ارزشیابی، ارائه بازخورد مستمر، تنوع بخشی به ارزشیابی

روش جمع‌آوری داده‌ها در مرحله کمی، توصیفی-پیمایشی بود. جامعه آماری پژوهش در این مرحله شامل اساتید و اعضای هیات علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان به تعداد ۸۰۶ نفر بودند. با توجه به حجم زیاد و گستردگی جغرافیایی جامعه آماری مورد نظر، نمونه‌گیری به روش تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای و براساس جدول مورگان انجام شد و حجم نمونه آماری ۲۴۰ نفر انتخاب گردید. ویژگی‌های کمی و جمعیت شناختی نمونه آماری در جدول ۴ گزارش شده است.

جدول ۴. ویژگی‌های جمعیت شناختی نمونه آماری

تعداد	ابعاد	ویژگی‌های جمعیت شناختی
۱۷۷	مرد	جنسیت
۶۳	زن	
۳۴	فوق لیسانس	مدرک تحصیلی
۷۸	دانشجوی دکتری	
۱۲۸	دکتری	
۴	۳۰-۳۵	گروه سنی
۱۴	۳۶-۴۰	
۶۳	۴۱-۴۵	
۱۵۹	۴۶-۶۰	
۳۲	۱-۱۰ سال	سنوات خدمت
۲۲	۱۱-۲۰ سال	
۱۱۱	۲۱-۳۰ سال	
۷۵	بالای ۳۱ سال	

در پژوهش حاضر و در مرحله دوم، از پرسش‌نامه برای گردآوری داده‌ها استفاده شده است که در ادامه توضیح داده می‌شود:

الف- پرسش‌نامه محقق ساخته بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی که سوال‌های آن بر اساس مبانی نظری پژوهش‌های پیشین و نظرات نخبگان و متخصصان استخراج شد، ابتدا سوال‌های استخراج شده به تعداد ۲۳ سوال در اختیار ۳۰ نفر قرار گرفت، سپس سوال‌هایی

که مناسب نبود، حذف یا اصلاح گردید و در نهایت ۱۹ سوال باقی ماند که اجرا شد و در قالب ۱۹ گویه، پنج مقوله فرعی مدیریت کلاس<sup>۱</sup> (گویه‌های ۱-۴)، دانش‌افزایی<sup>۲</sup> (گویه‌های ۵-۸)، نقش الگویی<sup>۳</sup> (گویه‌های ۹-۱۲)، مهارت تدریس<sup>۴</sup> (گویه‌های ۱۳-۱۶)، مهارت ارزشیابی<sup>۵</sup> (گویه‌های ۱۷-۱۹) را به‌گونه تفکیکی و با استفاده از مقیاس پنج‌درجه‌ای لیکرت شامل: خیلی زیاد (نمره ۵)، زیاد (نمره ۴)، متوسط (نمره ۳)، کم (نمره ۲)، خیلی کم (نمره ۱) مورد ارزیابی قرار می‌دهد. برای سنجش روایی پرسش‌نامه از روایی محتوایی، نظر متخصصان و استادان علوم تربیتی و مدیریت مورد بررسی قرار گرفته و اعمال گردید. پایایی پرسش‌نامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد که در سطح خوب و قابل قبولی قرار دارد.

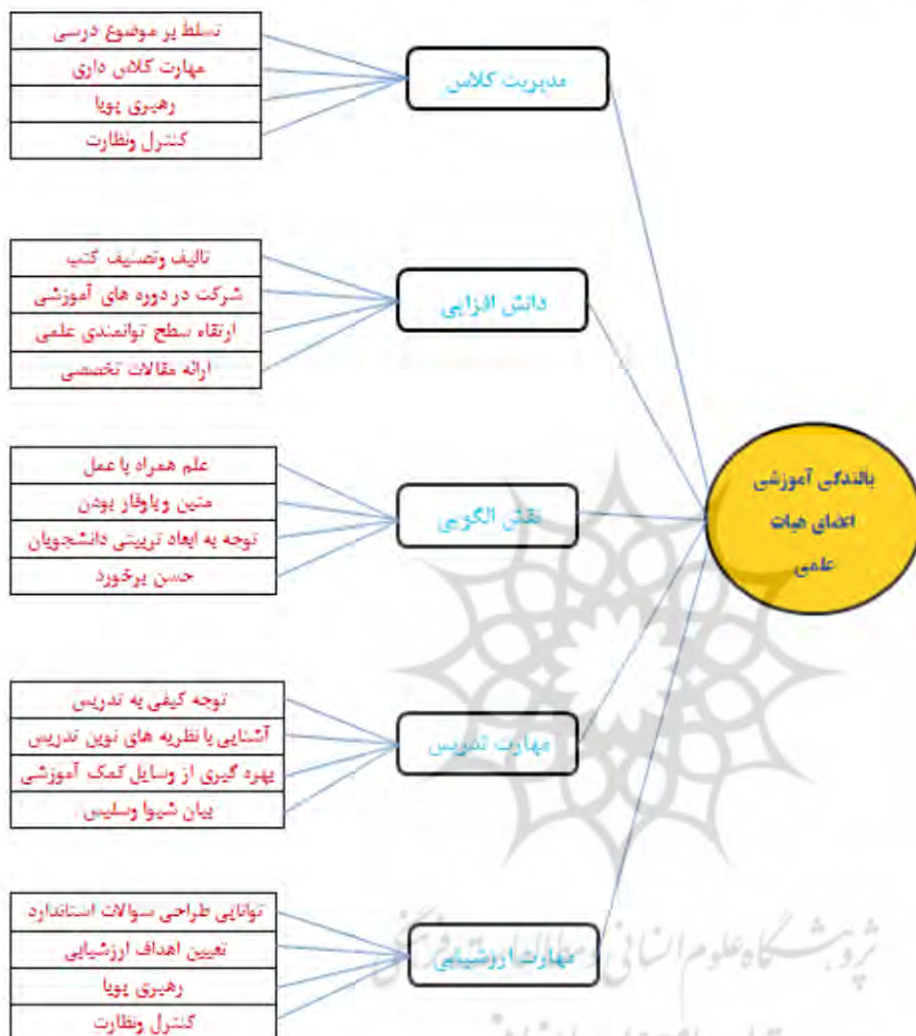
ب- مقایسات زوجی بر اساس فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) صورت گرفته است که در قالب ۱۰ گویه به صورت وزن‌دهی بین مقوله‌های مدیریت کلاس، دانش‌افزایی، نقش الگویی، مهارت تدریس، و مهارت ارزشیابی انجام شده است. به منظور تحلیل داده‌ها، از تحلیل عاملی تائیدی (به منظور برازش مدل ساختاری) تی تک نمونه‌ای (به منظور بررسی وضعیت موجود الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان) و روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP) (به منظور اولویت‌بندی و تعیین میزان اهمیت مولفه‌های الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان) استفاده گردید. نرم‌افزارهای SPSS، Lisrel، و Expert Choice، در این مرحله برای تحلیل داده‌های پژوهش مورد استفاده قرار گرفتند.

### یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش. الگوی مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چیست؟  
با توجه به نتایج بخش کیفی پژوهش (مصاحبه با آگاهی‌دهندگان کلیدی و نتایج

1. Class management
2. Enhancing knowledge
3. Pattern role
4. Teaching skills
5. Evaluation skills

به دست آمده از مصاحبه گروه کانونی) می توان چارچوب مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان را در قالب پنج مؤلفه اصلی شناسایی شده، ارائه کرد که در نگاره ۱ نشان داده شده است.



نگاره ۱. الگوی مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان

سوال دوم پژوهش، آیا الگوی مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از برآزش مطلوبی برخوردار است؟  
 مشخصه های نیکویی برآزش سازه بالندگی آموزشی در جدول ۵ آمده است. همانطور که این جدول نشان می دهد، داده های این پژوهش با ساختار عاملی این مقیاس برآزش

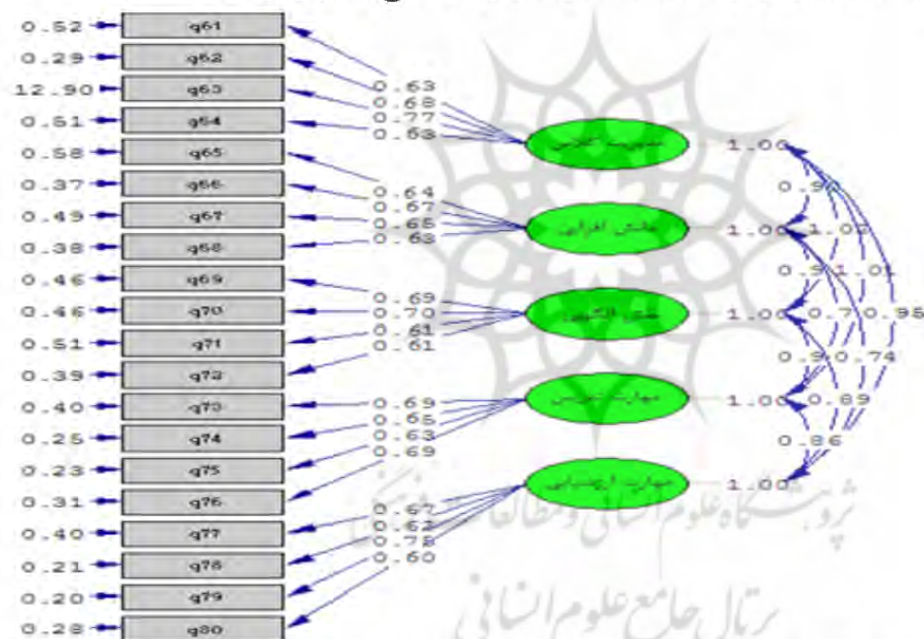


مناسبتی دارد و این بیانگر همسویی سوال‌ها با سازه بالندگی آموزشی است.

جدول ۵. مشخصه‌های نیکویی برازش سازه بالندگی آموزشی

مشخصه	برآورد
نسبت مجذور خی به درجه آزادی ( $X^2/df$ )	۱/۹۱
جذر برآورد واریانس خطای تقریب (RMSEA)	۰/۰۳۸
شاخص نیکویی برازش (GFI)	۰/۹۲
شاخص تعدیل شده نیکویی برازش (AGFI)	۰/۹۱

در ادامه در نگاره ۲، مدل تحلیل عاملی تاییدی پرسش‌نامه بالندگی آموزشی آورده شده است و با توجه به این که ضرایب بار عاملی مولفه‌های بالندگی آموزشی بزرگ‌تر از ۰/۶ می‌باشند، بنابراین مولفه‌های بالندگی آموزشی در سطح مطلوبی قرار دارند.



نگاره ۲. مدل آزمون شده تحلیل عاملی تاییدی مرتبه دوم پرسش‌نامه بالندگی آموزشی مدرسان دانشگاه

### فرهنگیان

سوال سوم پژوهش. وضعیت بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟

نتایج آزمون T تک نمونه‌ای مقایسه میانگین نمونه آماری با جامعه آماری به منظور بررسی



وضعیت بالندگی آموزشی در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. نتایج آزمون تک نمونه‌ای بالندگی آموزشی و مولفه‌های آن

متغیر	میانگین	انحراف معیار	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی داری	تفاوت میانگین
بالندگی آموزشی	۳/۶۹	۰/۵۹	۱۸/۱۱	۲۳۹	۰/۰۰۰	۰/۶۹
مدیریت کلاس	۳/۵۰	۱/۰۷	۷/۲۶	۲۳۹	۰/۰۰۰	۰/۵۰
دانش‌افزایی	۳/۵۴	۰/۶۶	۱۲/۶۴	۲۳۹	۰/۰۰۰	۰/۵۴
نقش‌الگویی	۳/۹۴	۰/۶۷	۲۱/۷۴	۲۳۹	۰/۰۰۰	۰/۹۴
مهارت تدریس	۳/۸۲	۰/۶۷	۱۸/۷۷	۲۳۹	۰/۰۰۰	۰/۸۲
مهارت ارزشیابی	۳/۶۴	۰/۶۷	۱۴/۸۷	۲۳۹	۰/۰۰۰	۰/۶۴

با توجه به نتایج جدول ۶، میانگین و انحراف استاندارد بالندگی آموزشی به ترتیب  $3/69 \pm 0/59$  می‌باشد. میانگین و انحراف استاندارد مدیریت کلاس،  $3/50 \pm 1/07$ ؛ دانش‌افزایی،  $3/54 \pm 0/66$ ؛ مهارت ارزشیابی،  $3/64 \pm 0/67$ ؛ نشانگر وضعیت نسبتاً مطلوب این مولفه‌ها، و میانگین و انحراف استاندارد نقش‌الگویی،  $3/94 \pm 0/67$ ؛ مهارت تدریس،  $3/82 \pm 0/67$ ؛ نشانگر وضعیت مطلوب این مولفه‌ها از نظر نمونه آماری می‌باشد. تصمیم‌گیری بر اساس مقیاس بازرگان و همکاران (۱۳۷۶) صورت گرفته است. بر اساس استاندارد مقیاس بازرگان و همکاران (۱۳۷۶)، نتایج بدست آمده حاصل از میانگین ۱ تا  $2/33$  را در وضعیت نامطلوب،  $2/34$  تا  $3/67$  را در سطح نسبتاً مطلوب و  $3/67$  تا  $5$  را در وضعیت مطلوب ارزیابی می‌کنند.

سوال چهارم پژوهش. میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان به چه صورت است؟

به منظور محاسبه میزان اهمیت هر کدام از مؤلفه‌های بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و تعیین وزن هر یک از آن‌ها با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP)، ابتدا میانگین هندسی امتیازهای مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌ها بر اساس نظر خبرگان و متخصصان نظام آموزشی به دست آمد که نتایج آن در جدول ۷ نشان داده شده است. قطر ماتریس عدد به معنی ارجحیت مساوی یک مؤلفه نسبت به خودش بوده و در این بین، نرخ ناسازگاری  $0/03$  به دست آمده و با توجه به این‌که در AHP میزان ناسازگاری قابل تحمل کمتر از  $0/1$  در نظر گرفته شده است، بنابراین اعتبار پاسخ پرسش شونده‌گان تایید می‌شود.

جدول ۷. ماتریس مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌های بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه

فرهنگیان

مؤلفه‌ها	مدیریت کلاس	دانش افزایی	نقش الگویی	مهارت تدریس	مهارت ارزشیابی
مدیریت کلاس	۱	۱/۹۱	۱/۷۰	۲/۰۲	۱/۰۰
دانش افزایی		۱	۲/۵۱	۲/۰۷	۱/۵۰
نقش الگویی			۱	۱/۱۰	۱/۶۸
مهارت تدریس				۱	۱/۷۸
مهارت ارزشیابی					۱

بعد از محاسبه میانگین هندسی بر اساس نظرات اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان، با استفاده از نرم افزار Expert Choice نسبت به تلفیق آن‌ها و محاسبه وزن‌های نهایی شاخص‌ها اقدام شد که نتایج آن در جدول ۸ نشان داده شده است. نتایج نهایی اولویت‌بندی مؤلفه‌های مورد نظر حاکی از آن است که مؤلفه نقش الگویی با وزن نسبی ۰/۳۹۴ دارای بیشترین اهمیت است و بعد از آن، به ترتیب مؤلفه‌های مهارت تدریس با وزن نسبی ۰/۳۸۴، مهارت ارزشیابی با وزن نسبی ۰/۳۶۴، دانش افزایی با وزن نسبی ۰/۳۵۴ و مدیریت کلاس با وزن نسبی ۰/۳۵۰ قرار دارد.

جدول ۸. مؤلفه‌های تعیین‌کننده بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و اهمیت نسبی آن‌ها

اولویت	اهمیت نسبی	مؤلفه‌ها
۱	۰/۳۹۴	نقش الگویی
۲	۰/۳۸۴	مهارت تدریس
۳	۰/۳۶۴	مهارت ارزشیابی
۴	۰/۳۵۴	دانش افزایی
۵	۰/۳۵۰	مدیریت کلاس

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر که با هدف طراحی و اعتبار بخشی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان طراحی شده بود، در راستای پاسخ به سوال اول پژوهش

مبنی بر این که الگوی مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان چیست؟، با توجه به نتایج بخش کیفی پژوهش (مصاحبه با آگاهی دهندگان کلیدی و نتایج به دست آمده از مصاحبه گروه کانونی) می توان چارچوب بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان را در قالب پنج مؤلفه اصلی شناسایی شده به شرح زیر ارائه کرد:

۱. مدیریت کلاس (تسلط بر موضوع درسی، مهارت کلاس داری، رهبری پویا، کنترل و نظارت)
۲. دانش افزایی (تالیف و تصنیف کتاب، شرکت در دوره های آموزشی، ارتقای سطح توانمندی آموزشی، ارائه مقالات تخصصی)
۳. نقش الگویی (علم همراه با عمل، متین و با وقار بودن، توجه به ابعاد تربیتی دانشجویان، حسن برخورد)
۴. مهارت تدریس (توجه کیفی به تدریس، آشنایی با نظریه های نوین تدریس، بهره گیری از وسایل کمک آموزشی، بیان شیوا و سلیس)
۵. مهارت ارزشیابی (توانایی طراحی سوال های استاندارد، تعیین اهداف ارزشیابی، ارائه بازخورد مستمر، تنوع بخشی به ارزشیابی).
۶. این یافته پژوهش با نتایج پژوهش های همایی دمیچی و همکاران (۱۳۹۵)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۵)، باقرپناهی و همکاران (۱۳۹۴)، Schindler et al (2021)، Noben et al (2021)، Lau et al (2019) همسو می باشد.

به استنباط پژوهشگریکی از راهکارهای مهم در جهت اهداف کلان و راهبردهای عملیاتی سند تحول بنیادین آموزش و پرورش در حوزه ارتقاء و بهبود مستمر کیفیت نظام کارشناسی، مدیریت و راهبری آموزشی و تربیتی در نظام تعلیم و تربیت رسمی عمومی کشور (هدف عملیاتی شماره ۲۲ سند تحول بنیادین آموزش و پرورش)، طراحی و اجرای الگوی بالندگی شغلی - حرفه ای برای منابع انسانی عظیم آن، از جمله اعضای هیات علمی و غیر هیات علمی دانشگاه جدیدالتاسیس فرهنگیان با پیشینه تربیت معلم محسوب می گردد. بر این اساس، اعضای هیات علمی، مجموعه نیروی انسانی متخصصی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش در دانشگاه و موسسات آموزش عالی را برعهده دارند. کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به نحوه عملکرد این اعضا وابسته است. با توجه به این که یکی

از با اهمیت ترین و ارزشمندترین منابع هردانشگاه و موسسه آموزش عالی، اعضای هیات علمی هستند، ضروری است که هرگونه برنامه ریزی و اقدام عملی جدیدی در راستای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی، با اولویت و توجه خاص به برنامه های مربوط به ارتقای سطح دانش، مهارت ها و قابلیت های علمی - حرفه ای آنان همراه باشد.

در پاسخ به سوال دوم پژوهش مبنی بر این که آیا الگوی مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از برآزش برخوردار است؟ مشخصه های نیکویی برآزش سازه بالندگی آموزشی نشان می دهد که داده های این پژوهش با ساختار عاملی این مقیاس برآزش مناسبی دارد و این بیانگر همسویی سوال ها با سازه بالندگی آموزشی است. همچنین با توجه به این که ضرایب بارعاملی مولفه های بالندگی آموزشی مدل تحلیل عاملی تاییدی پرسش نامه بالندگی آموزشی بزرگ تراز ۰/۶ هستند، بنابراین الگوی مفهومی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان از برآزش برخوردار است.

به زعم پژوهشگر، با توجه به این که الگوی حاضر برای شناسایی ویژگی های موثریک برنامه بالندگی اعضای هیات علمی برای موسسات آموزش عالی و دانشگاه فرهنگیان جهت افزایش بهره وری و دستاوردهای اساتید و به تبع آن دانشجویان طراحی شده است، بنابراین می تواند توسط مسئولان دانشگاهی در سیاست گذاری و چشم انداز سازمانی مورد استفاده قرار بگیرد. همچنین با توجه به این که بیشتر استادان دانشگاه از طریق آموزش های علمی، تخصصی، سازمانی، حرفه ای و اخلاقی وارد محیط کار می شوند، بر این اساس، اجرای موفق مدل طراحی بالندگی اعضای هیات علمی، شکاف به وجود آمده را ترمیم کرده و می تواند در نهایت منجر به بهبود آموزش و یادگیری شده و ارتقای سطح اعضای هیات علمی و توسعه سازمانی را رقم بزند.

در پاسخ به سوال سوم پژوهش در خصوص وضعیت بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان، میانگین و انحراف استاندارد مولفه های مدیریت کلاس، دانش افزایی، مهارت ارزشیابی، نقش الگویی و مهارت تدریس، نشانگر وضعیت بالاتر از متوسط و نسبتاً مطلوب این مولفه ها از نظر نمونه آماری می باشد. یافته های پژوهش حاضر با نتایج پژوهش همایینی دمیچچی و همکاران (۱۳۹۵) همسو و با نتایج پژوهش باقرپناهی و همکاران (۱۳۹۴) ناهمسو می باشد. با توجه به این که اساتید و اعضای هیات

علمی دانشگاه فرهنگیان می‌توانند نقش بسیار ارزنده و محوری در بالندگی خویش و توسعه سازمانی ایفا کنند، بنابراین انتخاب، آموزش و نگهداری اساتید این دانشگاه، یک وظیفه خطیر محسوب می‌شود. در سال‌های اخیر و در قالب اسناد بالادستی، توجه ویژه‌ای به توسعه منابع انسانی جهت تحول بنیادین در پایه‌های اساسی نظام تعلیم و تربیت جامعه اسلامی ایران از سوی مسئولان صورت گرفته است. در همین راستا، لازم است ملزومات و شرایط تحقق توسعه همه جانبه نیروی انسانی دانشگاه فرهنگیان و به‌طور ویژه اعضای هیات علمی آن، در بعد آموزشی و از طریق تسلط بر موضوع درسی، مهارت کلاس‌داری، رهبری پویا، کنترل و نظارت، توانایی طراحی سوال‌های استاندارد، تعیین اهداف ارزشیابی، ارائه بازخورد مستمر، تنوع بخشی به ارزشیابی، تالیف و تصنیف کتب، شرکت در دوره‌های آموزشی، ارتقای سطح توانمندی آموزشی، ارائه مقالات تخصصی، فراهم گردد.

در پاسخ به سوال چهارم پژوهش مبنی بر میزان اهمیت هر یک از مؤلفه‌های آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان، به‌منظور محاسبه میزان اهمیت هر کدام از مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیات علمی و تعیین وزن هر یک از مؤلفه‌ها، با استفاده از روش فرایند تحلیل سلسله مراتبی، ابتدا میانگین هندسی امتیازهای مقایسه‌های زوجی مؤلفه‌ها براساس نظر خبرگان و متخصصان نظام آموزشی به‌دست آمد. با توجه به این که میزان ناسازگاری قابل تحمل کمتر از ۰/۱ در نظر گرفته شده است، بنابراین اعتبار پاسخ پرسش‌شوندگان تایید می‌شود. نتایج نهایی اولویت‌بندی مؤلفه‌های مورد نظر حاکی از آن است که مؤلفه نقش الگویی با وزن نسبی ۰/۳۹۴، دارای بیشترین اهمیت است و بعد از آن، به ترتیب مؤلفه‌های مهارت تدریس با وزن نسبی ۰/۳۸۴، مهارت ارزشیابی با وزن نسبی ۰/۳۶۴، دانش‌افزایی با وزن نسبی ۰/۳۵۴ و مدیریت کلاس با وزن نسبی ۰/۳۵۰ قرار دارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های هم‌ایندی دمیرچی و همکاران (۱۳۹۵)، (Schindler et al(2021)، (Lau et al(2019) همسوم می‌باشد.

تاکید بر این نکته اهمیت دارد که در جهان در حال گسترش امروز، توسعه منابع انسانی از جنبه‌های مختلف علمی، پژوهشی، فناوری، و اخلاقی، از عوامل موثر در پیشرفت هر جامعه‌ای محسوب می‌شود. رمز موفقیت کشورهای پیشرفته، توجه ویژه به نیروی انسانی اخلاق‌مدار، کارآمد و حرفه‌ای است. تربیت چنین انسان‌هایی (منابع انسانی)، مستلزم ایجاد نظام آموزشی خلاق و پژوهش‌محور است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌ویژه

دانشگاه فرهنگیان می‌توانند در این زمینه نقش برجسته و محوری داشته باشند. پرورش نیروهایی که خود فرایند پژوهش و پرورش مطلوب را در جامعه توسعه دهند و در شغل خویش خلاق باشند، کار بسیار با ارزشی خواهد بود. در این راستا، باید به گسترش اصول و ارزش‌های اخلاقی در محیط کار که مربوط به یک نظام حرفه‌ای و ناظر بر افعال آزادی افراد در حیطه فعالیت‌های حرفه‌ای آن‌ها است، و نیز ارتقای آن دسته از فعالیت‌ها و اقداماتی که به رشد و ارتقای مهارت‌های مورد نیاز مربوط به شغل و دانش اعضای هیات علمی در زمینه تخصصی آن‌ها یاری می‌رساند، اهتمام کافی صورت گیرد.

با توجه به نتایج تحقیق حاضر به مدیران و دست‌اندرکاران دانشگاه فرهنگیان پیشنهاد می‌گردد:

۱. نگاهی جامع و کل‌نگر نسبت به برنامه‌های بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان داشته باشند و همزمان با توجه به ابعاد سازمانی و پژوهشی، سایر ابعاد بالندگی اعضای هیات علمی از جمله بالندگی آموزشی را نیز در برنامه‌های بالندگی هیات علمی لحاظ کنند.

۲. الگوی ارائه شده در این پژوهش به عنوان مبنایی برای بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان مورد توجه قرار گیرد و بر اساس مولفه‌ها و کدهای شناسایی شده، برنامه‌های بالندگی آموزشی طراحی و اجرا شود و نتایج اجرای این برنامه‌ها، مورد سنجش و ارزیابی قرار گیرد.

۳. با توجه به یافته‌های پژوهش، در فرایند ارزشیابی اعضای هیات علمی، به مقوله‌هایی همچون کنترل و نظارت آموزشی، شرکت در دوره‌های آموزشی، و مهارت ارائه بازخورد، توجه ویژه‌ای مبذول گردد.

۴. مسئولان دانشگاه با آموزش، آگاهی‌بخشی و پرورش افراد و سرانجام سپردن اختیار به آنان برای هدایت مستقل و فارغ از نظارت و سرپرستی دیگران، به صورت هستی مستقل و خودفرمان، اعضای هیات علمی را تمرکززا و مسئولیت‌پذیر نمایند.

۵. در سیاست‌گذاری و تدوین چشم‌انداز دانشگاه، به برنامه‌ریزی در راستای ارتقای یادگیری مستمر و ایجاد خلاقیت، تمرکززدایی و غنی‌سازی شغلی، پژوهش‌محوری، غنی‌سازی حرفه‌ای، مدیریت کلاس، دانش‌افزایی، مهارت تدریس، پشتکار و جدیت در شناخت ابعاد مختلف دانشجویان، توجه کافی مبذول گردد.

## منابع

- باقریپناهی، س؛ جمشیدی، ل؛ امین‌بیدختی، ع. ا. (۱۳۹۴)، ارزیابی وضعیت موجود و مطلوب برنامه‌های بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی در دانشگاه قم، دومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روان‌شناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی تهران.
- بازرگان، ع؛ حجازی، ی؛ اسحاقی، ف. (۱۳۸۶)، فرایند اجرایی ارزیابی درونی در گروه‌های آموزشی دانشگاهی (راهنمای عملی)، نشر دوران.
- خدیوی، ا؛ سیدکلان، س. م. (۱۳۹۷)، بررسی عوامل تاثیرگذار بر کیفیت تدریس در دانشگاه فرهنگیان؛ مطالعه موردی: پردیس‌های استان اردبیل، فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشی‌گانه، ۷(۱۸)، ۳۹-۷۰.
- رضایی، ع. م. (۱۳۸۵)، بالندگی سازمانی و شاخص‌های سنجش آن. دومین‌نامه توسعه انسانی پلیس، ۳(۷)، ۶۳-۸۷.
- فرهی بوزنجانی، ب؛ عابدی‌جعفری، ح؛ مهدوی، م. (۱۳۸۷). طراحی و تبیین الگوی توسعه منابع انسانی (استادان دانشگاه) مبتنی بر نگرش فطرت‌گرا و توسعه ارتباطات چهارگانه، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۱(۱)، ۱۹-۵۰.
- کارکوب، ز. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ادراکات آموزگاران دبستان‌های شهر اهواز نسبت به بالندگی سازمانی در آموزش و پرورش و حمایت سازمان از بالندگی در تدریس. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- محب‌زادگان، یوز؛ پرداخت‌چی، م. ح؛ قهرمانی، م؛ فراستخواه، م. (۱۳۹۵)، اعتبارسنجی الگوی بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه‌های شهر تهران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۳(۱۰)، ۷۳-۹۴.
- هماینی‌دمیرچی، ا؛ محبوب‌عشرت‌آبادی، ح؛ مهري، د؛ وثوقی‌نیری، ع. (۱۳۹۵)، ارزیابی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقاء آن، فصلنامه مدیریت نظامی، ۶(۶۱)، ۲۹-۵۹.
- Schindler, A.-K; Seidel, T; Böheim, R; Knogler, M; Weil, M; Alles, M & Gröschner, A. (2021). Acknowledging teachers' individual starting conditions and zones of development in the course of professional development. *Teaching and Teacher Education*, 100. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2021.103281>.
- Bergquist, W. H., & Phillips, S. R. (1977). *A handbook for faculty development*. V2, Washington DC: The Council of the Advancement of Small Colleges.



- Cooper, C.L., Quick, J.C., Quick, J.D., & Gavin, J.H. (2006). *Strength of character: exceptional leadership in a crisis*. In R. Burke & C.L. Cooper (Eds), *Inspiring Leaders*, 272-295. London: Rutledge, Taylor and Francis.
- Dehghani, S; Gharooni, A; & Arabzadeh, A. (2014). Staff Empowerment, Entrepreneurial Behaviors and Organizational Efficiency in Iranian Headquarter Education. *Social and Behavioral Sciences*, 109, 1130 – 1141.
- Grant, M. (2005). Faculty development in community colleges: A model for Part-time faculty, to improve the academy: Resources for faculty. *Instructional and Organizational Development*, 23(6), 284-298.
- Lau, K.W., Lee, P.Y., Chung, Y.Y. (2018). A collective organizational learning model for organizational development. *Leadership & Organizational Development Journal*, 40(1), 107-123.
- Lieberman, M. J., & Wilkins, E. A. (2006). The professional development pathways model: From policy to practice. *Kappa Delta Pi Record*, 42(3), 124-128.
- Melcan, M., Cilliers, E., & Van Wyk, J. (2008). Faculty development: Yesterday, today and tomorrow. *Medical Teacher*, 30(6), 555-584.
- Noben, I; Folkert Deinum, J; M.E, Irene; Douwes-van, & A; Hofman, A. (2021). How is a professional development programme related to the development of university teachers' self-efficacy beliefs and teaching conceptions?. *Studies in Educational Evaluation*, 68. <https://doi.org/10.1016/j.studuc.2020.100966>.
- POD Network (Professional and Organizational Development Network in Higher Education) (2013). <http://www.podnetwork.org/faculty>
- Redmon, K. D. (2012). *Effectiveness of Faculty Development Programs from the Perceptions of Faculty Member at the Selected Illinois Community Colleges*. Doctoral Thesis, Illinois University, Department of Educational Administration and Foundations.
- Ross, J. A., & Bruce, C. (2007). Professional development effects on teacher efficacy; Results of randomized field trial. *The Journal of Educational Research*, 101(1), 50-60.
- Stanley, Christine A. (2001). The Faculty Development Portfolio: A Framework for Documenting the Professional Development of Faculty Developers. *Innovative Higher Education*, 26(1), 23-36.