



نشریه علمی

پژوهش در نظام‌های آموزشی

دوره ۱۶، شماره ۵۶،
ص ۲۲-۳۳
بهار ۱۴۰۱

شاپا (چاپی): ۱۳۲۴-۲۳۸۳

شاپا (الکترونیکی): ۲۳۴۱-۲۷۸۳

نمایه در ISC

www.jiera.ir



نشریه علمی
پژوهش در نظام‌های آموزشی تحت قانون
بین‌المللی کپی‌رایت Creative
Commons: BY-NC می‌باشد.

نوع مقاله:

مقاله اصیل پژوهشی

✉ نویسنده مسئول:

effatabbasi@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۶/۲۶

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۰/۱۱/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۲/۱۸

تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۰۱/۰۱

شناسایی شایستگی‌ها و راهبردهای بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با برنامه درسی: مطالعه کیفی *

امیر یونسی

دانشجوی دکتری مطالعات برنامه درسی، دانشگاه خوارزمی، کرج، ایران

✉ عفت عباسی

دانشیار، گروه مطالعات برنامه درسی، دانشگاه خوارزمی، کرج، ایران

علی حسینی خواه

استادیار، گروه مطالعات برنامه درسی، دانشگاه خوارزمی، کرج، ایران

حسین خنیفر

استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

چکیده

برنامه درسی یکی از عواملی است که می‌تواند موجب بهبود کیفیت آموزش در نظام‌های آموزش عالی شود. هدف از این مطالعه شناسایی شایستگی‌ها و راهبردهای بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در زمینه برنامه درسی (از میان عناصر نه‌گانه برنامه درسی فقط سه عنصر روش تدریس، محتوا و ارزشیابی) در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ بود. این مطالعه در چارچوب رویکرد کیفی و روش داده‌بنیاد صورت گرفته است. جامعه پژوهش شامل تمامی اساتید دانشگاه فرهنگیان تهران بود، در این مطالعه بر اساس منطق نمونه‌گیری در روش‌های کیفی و با استفاده از روش نمونه‌گیری ملاک‌محور و گلوله‌برفی ۱۶ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب شد. تجزیه و تحلیل اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه نیمه ساختاریافته در چند مرحله و با استفاده از تحلیل محتوا صورت گرفت است. برای حصول اطمینان از اعتبار نتایج به‌دست‌آمده از ممیزی بازبینی اعضاء استفاده شد. در یافته‌های پژوهش برای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی در ارتباط با سه عنصر برنامه درسی ۱۹ شایستگی (۱۰ شایستگی برای روش تدریس، ۵ شایستگی برای انتخاب محتوا و ۴ شایستگی برای ارزشیابی)، و همچنین برای بالنده کردن اعضای هیئت‌علمی ۵ راهبرد شناسایی شد. نتیجه تحقیق نشان داد که با استفاده از راهبردهای درس پژوهی، کارگاه‌های آموزشی مناسب، منتورینگ، فرصت مطالعاتی و دعوت از اساتید برجسته می‌توان شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با برنامه درسی را بهبود بخشید.

واژه‌های کلیدی:

بالندگی اعضای هیئت‌علمی، برنامه درسی، دانشگاه فرهنگیان

* مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته برنامه درسی دانشگاه خوارزمی است.

استناد به این مقاله: یونسی، ا.، عباسی، ع. حسینی خواه، ع. و خنیفر، ح. (۱۴۰۱). شناسایی شایستگی‌ها و راهبردهای بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با برنامه درسی: یک مطالعه کیفی. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۶(۵۶)، ۲۲-۳۳.

doi: 20.1001.1.23831324.1401.16.56.2.9

مقدمه

ضروری است (Jaiswal & Bajaj, 2020). علاوه بر این موارد، بالندگی از این جهت برای سازمان‌ها ضرورت داشته و با اهمیت تلقی می‌شود که سازمان‌ها سریعاً رشد نموده و با تغییرات روزافزون برنامه‌های درسی، ضرورت استفاده‌ی مستمر اعضای هیئت‌علمی از عناصر برنامه‌های درسی بیشتر احساس می‌شود. بنابراین احتمال عقب‌ماندگی اعضای هیئت از عناصر برنامه درسی، در صورت نداشتن برنامه‌های بالندگی مستمر بالا می‌رود (Bone et al., 2020).

از عناصر یا خرده نظام‌های اصلی آموزش عالی که بایستی به‌صورت راهبردی به آن‌ها نگریده شود، برنامه‌های درسی هستند. برنامه ریزان و سیاست‌گذاران مربوطه در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با اتخاذ روش‌های گوناگون و انجام اقدامات راهبردی در راستای توسعه برنامه‌های درسی، بایستی تغییراتی در جهت تطبیق با تحولات محیطی و نیاز کنونی جوامع به وجود آورند (Cepic & Papak, 2021). در راستای پژوهش، مطالعاتی در داخل و خارج از کشور انجام شده که به برخی آن‌ها اشاره می‌نماییم: نجفی و معروفی (۱۳۹۹) نشان دادند که موانع فرهنگی، قدرت، اجتماعی، فردی، اجرایی، سازمانی و فراسازمانی از مهم‌ترین موانع پذیرش و اجرای نوآوری در برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان محسوب می‌شوند. قرونه و ثنایی‌پور (۱۳۹۴) نشان دادند که سازمان‌دهی و مدیریت جریان بالندگی اعضای هیئت‌علمی از یک انتخاب به یک اجبار برای دانشگاه‌ها تبدیل شده است. سجادی و همکاران (۱۳۹۹) نشان دادند که مؤلفه‌های تأثیرگذاری برنامه درسی دوره کارشناسی آموزش ابتدایی در دانشگاه فرهنگیان عبارت‌اند از: تعیین و اجرای اهداف آموزشی مطلوب، استفاده از اساتید برجسته، استفاده از محتوای آموزشی مناسب، با توجه به ویژگی‌های دانش آموزان و ظاهر بدنی مناسب و امکانات به‌روز. حجازی (۱۳۹۹) در پژوهشی نشان داد که بالندگی اعضای هیئت‌علمی دارای ابعاد بالندگی آموزشی، بالندگی پژوهشی، بالندگی خدماتی و بالندگی فردی است. اسماعیل نیا و همکاران (۱۳۹۸) دریافتند که فعالیت‌های یادگیری-یادگیری و منابع انسانی تأثیر مثبت و معنی‌داری در بهبود کیفیت و

بالندگی اعضای هیئت‌علمی به‌طور فزاینده‌ای به مکانیزم کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل شده است (نورشاهی و فراستخواه، ۱۳۹۲). دانشگاه فرهنگیان یکی از دانشگاه‌هایی است که امروزه به‌ویژه از نظر بالندگی اعضای هیئت‌علمی نیاز به تحول دارد (Elmore, 2002). واژه بالندگی اعضای هیئت‌علمی، اغلب برای توصیف فعالیت‌ها و برنامه‌های طراحی‌شده به‌منظور بهبود مهارت‌های آموزشی اعضای هیئت‌علمی استفاده می‌شود ولی اخیراً محققین و صاحب‌نظران این حوزه، اصطلاح بالندگی اعضای هیئت‌علمی را مشتمل بر توسعه فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که نقش‌های چندگانه اعضای هیئت‌علمی در نظر گرفته و برای اینکه آن‌ها را در نقش‌های چندگانه همانند آموزش و پژوهش و خدمات حمایت‌کنند، چهار نوع بالندگی (فردی، آموزشی، سازمانی و حرفه‌ای) را جزء برنامه‌های خود قرار می‌دهند (Amundsen et al., 2020). جلالی فرد و عبدالهی (۱۴۰۰) پی بردند که مسئله بالندگی در دانشگاه‌ها بسیار مهم و ضروری است و مسئولیت‌پذیری اعضای هیئت‌علمی و ایجاد و راه‌اندازی مرکزی منظم و رسمی با عنوان مرکز بالندگی در دانشگاه‌ها از ضروریات بالندگی می‌باشند. جهانگیری (۱۴۰۰) اذعان کرد که راهبردهای توانمندسازی اعضای هیئت‌علمی شامل تفکر راهبردی، تحول سازمانی، نوآوری سازمانی و نوآوری شغلی است.

در کل، هدف عمده از بالندگی کارکنان و اعضای هیئت‌علمی، رفع نقایص عملکرد جاری و یا آینده است. ضرورت مهم دیگر بالندگی افزایش کمی و کیفی خدمات است. پژوهش‌ها نشان داده است که هزینه‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی به‌وسیله‌ی افزایش بهره‌وری جبران می‌شود (Toor & Ratzilif, 2020)، بهبود کیفیت مداوم ضرورت دیگری برای پرداختن به فعالیت‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی به‌عنوان یک هدف مهم در دانشگاه‌ها است؛ و پژوهش‌های انجام‌شده توسط پیشگامان مدیریت کیفیت یادگیرنده مؤید این ضرورت است. آنان معتقدند که انجام هزینه‌های گزاف برای بالندگی برای ایجاد و غالب شدن کیفیت در سازمان‌ها لازم و

نمونه‌گیری ملاک‌محور و نمونه‌گیری گلوله برفی صورت گرفت. تعداد نمونه در این بخش به ۱۶ نفر رسید. این مهم زمانی حاصل گردید که دیگر به یافته‌های مصاحبه چیزی اضافه نمی‌شد. به منظور تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مضمون استفاده شده است. همان‌طور که اشاره شد در این پژوهش از ۱۶ متخصص برای پاسخ به سؤالات پژوهشی استفاده شد. مدرک تحصیلی همه این متخصصان دکتری تخصصی بود. تعداد دو نفر مدیریت آموزشی، دو نفر تکنولوژی آموزشی، چهار نفر برنامه‌ریزی درسی، سه نفر آموزش عالی و از رشته‌های سنجش و اندازه‌گیری، شیمی، فیزیک، جامعه‌شناسی و زبان انگلیسی نیز یک نفر انتخاب شد. از این متخصصان شش نفر بیش از ۱۵ سال، شش نفر بیش از ۲۰ سال و چهار نفر نیز بیش از ۲۵ سال سابقه کار علمی-پژوهشی داشتند.

در فرایند تحلیل داده‌ها، ابتدا با تفکیک متن مصاحبه بر عناصر دارای پیام در داخل خطوط سعی شد تا کدهای باز (مفاهیم) استخراج شوند و در مرحله‌ی بعدی آن مفاهیم در قالب مقوله‌های بزرگ‌تری قرار گرفتند. بعد از این مرحله سعی شد که مقولات نیز در قالب دسته‌های بزرگ مفهومی طبقه‌بندی شوند. در مرحله دوم که کدگذاری محوری است ابتدا مقوله اصلی تعیین شد و سپس سایر مقوله‌ها در قالب سه خوشه بزرگ دسته‌بندی شدند. در نهایت در مرحله کدگذاری انتخابی روابط بین مقولات آشکار گردید.

یافته‌ها

سؤال اول: اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با عناصر برنامه درسی (روش تدریس، انتخاب محتوا و ارزشیابی) کدام شایستگی‌ها را بایستی داشته باشد؟ در ادامه پاسخ به این سؤال پژوهشی به صورت تفکیک شده در سه بخش روش تدریس، انتخاب محتوا و ارزشیابی آورده می‌شود:

استراتژی‌های استقرار دارند. علاوه بر این، استراتژی‌های استقرار تأثیر مثبت و قابل توجهی در بهبود کیفیت دارند. هرچند در ارتباط با موضوع بالندگی، توسعه حرفه‌ای و شایستگی اعضای هیئت علمی پژوهش‌هایی به صورت پراکنده صورت گرفته است اما هیچ‌کدام از این پژوهش‌ها از جامعیت کامل برخوردار نیست. بنابراین با توجه به نقص‌های تحقیقات صورت گرفته در ارتباط با این زمینه، هدف این پژوهش شناسایی شایستگی‌ها و تعیین راهبردهای بالنده کردن اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با سه عنصر برنامه درسی (انتخاب محتوا، روش تدریس، ارزشیابی) است. در واقع این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با سه عنصر برنامه درسی کدام هستند؟

روش

به منظور تعیین شایستگی‌ها و راهبردهای بالنده کردن اعضای هیئت علمی این پژوهش بر مبنای پارادایم کیفی و روش داده بنیاد صورت گرفته است. برای رسیدن به نتیجه مناسب در پژوهش به طور هم‌زمان از روش تحلیل محتوا و بررسی مستندات علمی و اسناد بالادستی استفاده شده است. به این صورت که در ابتدا شایستگی‌ها و راهبردهای پیشنهادی با استفاده از تحلیل محتوا اسناد بالادستی و نوشتارهای علمی شناسایی و در مرحله دوم از طریق مصاحبه با صاحب‌نظران نهایی شد. تعداد سؤالات مصاحبه، ۹ عدد به صورت نیمه ساختاریافته بود. برای اعتباریابی سؤالات مصاحبه از نظر متخصصان استفاده شد. جامعه مورد مطالعه در این پژوهش را کلیه اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان به‌ویژه اعضای هیئت علمی که سابقه‌ی خدمتشان بالای ۵ سال است تشکیل می‌دهند. نمونه‌گیری در این پژوهش بر اساس دو راهبرد

جدول ۱.

کدگذاری داده‌ها در زمینه روش تدریس

ردیف	برخی از مفاهیم اولیه	مقوله فرعی	مقوله اصلی
۱	۱- ایجاد واکنش کلامی در یادگیرندگان؛ ۲- تأکید بر سوالات تفکر باز؛ ۳- نیاز به آگاهی‌های اولیه؛ ۴- یادگیری نحوه سؤال کردن در یادگیرندگان؛ ۵- آگاهی از ساخت شناختی یادگیرندگان؛ ۶- ایجاد انگیزه و جلب توجه؛ ۷- روشن نمودن مسئله یا موضوع و برطرف کردن نکات ابهام‌انگیز؛ ۸- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری از درس؛ ۹- اخذ بازخورد از توانایی یادگیرندگان	برخورداری از قابلیت پرسشگری	تدریس
۲	۱- کاهش تردید در یادگیرندگان؛ ۲- افزایش اعتمادبه‌نفس؛ ۳- استفاده از گزاره‌های مثبت و سازنده؛ ۴- توجه به یادگیرندگان به هنگام ارائه درس؛ ۵- استفاده از نظریات یادگیرندگان؛ ۶- چگونگی توزیع مواد آموزش	قابلیت جو مثبت، دوستانه و سازنده در کلاس درس	
۳	۱- داشتن طرح درس؛ ۲- آشنایی با توانایی یادگیرندگان؛ ۳- آگاهی از عوامل تأثیرگذار بر تدریس؛ ۴- پیش‌بینی مدت‌زمان لازم برای ارائه درس؛ ۵- تصمیم‌گیری درباره راهبردهای مناسب تدریس؛ ۶- تسلسل و ترتیب محتوا و اهداف آموزشی؛ ۷- تحلیل هدف به هدف‌های جزئی	قابلیت سازمان‌دهی	
۴	۱- تأکید بر اخذ اطلاعات و معلومات؛ ۲- تأکید بر یادگیری حقایق؛ ۳- تأکید بر جواب‌های مرتبط با موضوع تدریس؛ ۴- مشخص بودن مراحل تدریس	تدریس افزایشی	
۵	۱- حرکت، جهت فعال نمودن یادگیرندگان؛ ۲- تعویض جا جهت جلوگیری از بی‌نظمی؛ ۳- جابه‌جا شدن جهت رفع خستگی؛ ۴- رعایت فاصله بین استاد و یادگیرنده	توانایی حرکت هوشمندانه در کلاس درس	
۶	۱- قدرت صدا؛ ۲- گام صدا (سطح نوسان صدا)؛ ۳- کیفیت صدا؛ ۴- زمان‌بندی صدا	توانایی زیربوم کردن صدا	
۷	۱- تدریس به شکل دیداری و نوشتاری؛ ۲- استفاده از پاورپوینت؛ ۳- به‌کارگیری وسایل آموزشی؛ ۴- استفاده از نقشه مفهومی کمک‌آموزشی	توانایی استفاده از وسایل کمک‌آموزشی	
۸	۱- مشخص بودن هدف؛ ۲- رسیدن به آگاهی درونی؛ ۳- خودساختگی؛ ۴- بیداری درونی؛ ۵- تناسب مفاهیم درس با ساخت کنجکاوی یادگیرندگان	برانگیختن حس کنجکاوی یادگیرندگان	
۹	۱- برطرف کردن بی‌نظمی؛ ۲- فرصت فکر کردن به یادگیرندگان؛ ۳- علامت نارضایتی از یادگیرندگان	سکوت و مکت کردن	
۱۰	۱- یادگیری عمیق و معنادار؛ ۲- تسهیل یادگیری؛ ۳- شناخت نقاط ضعف یادگیرندگان	خلاصه، جمع‌بندی و تکرار مطالب	

کنند ممکن است این پرسشگری در فرایند تدریس امری وقت‌گیر باشد اما روش مناسبی برای ترغیب دانشجویان به یک گفت‌وگوی سازنده و منظم بر روی موضوع درسی و عمیق کردن سطح تفکر دانشجویان و تقویت توانایی‌های آن‌ها برای مفهوم‌سازی درس است."

قابلیت ایجاد جو مثبت، دوستانه و سازنده در کلاس درس: یکی از مهم‌ترین جنبه‌های فعالیت‌های کلاسی ارتباط بین استاد و دانشجو هست. این رابطه می‌تواند در طول یک پیوستار از رسمی به غیررسمی و از گرم به سرد در حرکت باشد. طبق پژوهش و مطالعات صورت گرفته رابطه گرم و حمایتی باعث کارآمدی بیشتر اساتید و تشویق یادگیرندگان به مشارکت بیشتر در فعالیت‌های درسی در کلاس می‌شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۱۲) در این باره بیان کردند " اساتید دانشگاه بایستی دلسوز و حمایت‌گر باشند و بدون

برخورداری از قابلیت پرسشگری: خیلی از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که روش از محتوا اهمیت بیشتری دارد. گاهی یک محتوای قوی قربانی یک روش نامناسب می‌شود و بالعکس یک روش مناسب باعث می‌شود یک محتوای متوسط تأثیرگذاری بیشتری بر مخاطب خود داشته باشد.

اساتید با سؤال پرسیدن و بازخوردهایی که دریافت می‌کنند به این می‌رسند که دانشجویان آیا به آن اهدافی که مدنظر بوده رسیده‌اند، آیا استاد توانسته است یک روش خوب را اتخاذ کند و اگر بازخوردها، بازخوردهای مناسب نیست، استاد بایستی در روش خود تجدیدنظر کند. یکی از صاحب‌نظران در این باره می‌گوید " صرفاً ایستادن استاد جلوی کلاس در انتهای تدریس و خواستن از آن‌ها که اگر سؤالی هست مطرح کنند باعث ایجاد انگیزه نمی‌کند. اساتید بایستی در طول فرایند تدریس از دانشجویان بخواهند که پرسش‌های خود را مطرح

می‌یابند) نسبت به اساتیدی که در صندلی خود می‌نشینند و تدریس می‌کنند، جذاب‌تر هست.

توانایی زیربوم کردن به موقع صدا: دو هزار سال قبل یک سخنور یونانی مهم‌ترین اصل در تدریس یا سخنرانی را ارائه می‌داند. ارائه دربرگیرنده چهار عنصر اساسی هست: قدرت صدا، گام صدا، کیفیت صدا و زمان‌بندی صدا. مهم‌ترین عنصر در ارائه محتوا قدرت صدا است. منظور از قدرت صدا این است سخنران یا استاد طوری ارائه کند که یادگیرندگان مطالب را خوب دریافت کنند. یکی از صاحب‌نظران (کد ۱) در این باره می‌گوید "اساتید نباید در تدریس یکنواخت صحبت کنند. تحقیقات نشان داده تدریسی که با صدای بلند همراه باشد دانشجویان بیشتر با تدریس ارتباط می‌گیرند و یادداشت‌برداری می‌کنند. این بازی با صدا و افزودن جملات تأکیدی همچون این موضوع مهم و اساسی است بسیار موضوع را جالب و قابل توجه می‌کند."

توانایی استفاده از وسایل کمک‌آموزشی در تدریس: اساتید حتماً باید به شکل دیداری و شنیداری توضیحات خود را ارائه دهند و حتماً از وسایل نمایش دادن مانند نقشه مفهومی، کشیدن تصاویر و پاورپوینت استفاده کنند. یکی از متخصصان (کد ۴) در این باره بیان می‌کند "استفاده از این وسایل کمک‌آموزشی باعث افزایش بازده آموزشی از لحاظ کیفی و کمی، پیوستگی افکار، توسعه و رشد معنی در ذهن، فعالیت یادگیرندگان و تسهیل جریان یادگیری می‌شود". این جملات یادآور این جمله است آنچه می‌شنوم فراموش می‌کنم، آنچه می‌بینم به خاطر می‌آورم و آنچه انجام می‌دهم می‌آموزم.

برانگیختگی یا ایجاد انگیزه در یادگیرندگان: یادگیرندگان

باید میل و رغبت به یادگیری داشته باشند در غیر این صورت یادگیری اتفاق نمی‌افتد. بر این اساس اساتید برای این که در دانش آموزان نسبت به یادگیری رغبت ایجاد کنند بایستی مفاهیم درس را بر اساس علاقه و نیاز یادگیرندگان و متناسب با ساخت شناختی آن‌ها انتخاب کنند. یکی از مطلعین (کد ۸) در این باره می‌گوید "اعضای هیئت علمی برای اینکه بتوانند یادگیرندگان را به سطح استاندارد یادگیری برسانند باید به آن‌ها کمک کنند تا به انگیزه درونی یا بیداری درونی برسند.

سخت‌گیری‌های زیاد رهبری خودشان را انجام دهند. این امر باعث افزایش موفقیت‌های شناختی و عاطفی یادگیرندگان می‌شود و بالعکس اساتیدی که غیرقابل اعتماد و ناراضی هستند و نصیحت‌گر هستند موفقیت‌های کمتر شناختی و عاطفی را در بین یادگیرندگان ایجاد می‌کنند."

برخورداری از قابلیت سازمان‌دهی: معمولاً کلاس‌های مؤثر و موفق کلاس‌هایی هستند که در آن اهداف و فعالیت‌ها به‌طور کامل طراحی و مشخص می‌شوند. این مدل کلاس‌ها برای یادگیرندگان از جذابیت خاصی برخوردار هست و این امر باعث حضور بانشاط و فعال یادگیرندگان در کلاس‌ها می‌شود. یکی از مصاحبه‌شوندگان (کد ۴) در این باره بیان می‌کند "اساتید دانشگاه فرهنگیان بایستی با نظریه‌ها و اصول یادگیری آشنا باشند و تدریس را فقط انتقال اطلاعات ندانند بلکه بایستی بتواند فرصت حرکت و فعالیت را به یادگیرنده بدهد و به‌جای انتقال اطلاعات روش کسب تجربه را به شاگردان بیاموزد و بداند که یادگیری بدون تلاش و فعالیت و تعامل با محیط صورت نخواهد گرفت."

توانایی اجرای گام‌به‌گام تدریس (تدریس افزایشی): زمانی نتایج حاصل از تدریس مطلوب است که هدف‌های آموزشی قبل از تدریس که توسط اساتید مشخص شده‌اند را یادگیرندگان به‌صورت کامل درک و دریافت کنند. یکی از متخصصین آموزشی (کد ۸) در این باره بیان می‌کند "وقتی تدریس در گام‌های کوچک اجرا می‌شود یادگیری هدف‌های آموزشی راحت‌تر برای یادگیرندگان اتفاق می‌افتد و این امر باعث لذت بخشی امر تدریس برای یادگیرنده و استاد می‌شود."

توانایی حرکت هوشمندانه در کلاس درس: اگر استاد به هنگام تدریس، حرکت ملایمی داشته باشد (مثلاً در جلوی کلاس قدم بزند). در این صورت می‌توان گفت که وی می‌خواهد کلاس را از حالت خستگی خارج کند و یادگیرندگان را فعال نماید. تحقیقات (McEnroe & Faris, 2020) نشان می‌دهد که کلاس درس اساتیدی که در حین تدریس حالت پویایی دارند (در زمان تدریس به‌جای جای کلاس حرکت می‌کنند و در میان یادگیرندگان حضور

خلاصه، جمع‌بندی و تکرار مطالب: نقش تمرین و تکرار در فرایند یادگیری انکارناپذیر است هرچقدر اساتید مطالب را بیشتر و به‌صورت خلاصه تکرار کنند یادگیری با عمق بیشتری اتفاق می‌افتد. البته بایستی توجه کرد که کیفیت تدریس، مقدار و زمان آن نقش بسیار مهمی در تثبیت یا عدم تثبیت یادگیری دارد. تکرار و جمع‌بندی تدریس بایستی شرایط و ویژگی‌های خاصی داشته باشد از جمله اینکه باید منظم و مرتب و زمان آن نیز متناسب باشد.

در هر زمینه‌ای که بخواهیم تحولی ایجاد کنیم باید در فرد این بیداری درونی یا خودساختگی اتفاق بیفتد. تا زمانی که خود فرد نخواهد هیچ‌کس نمی‌تواند هیچ کاری انجام بدهد."

سکوت و مکث کردن: سکوت مختصر در برطرف کردن بی‌نظمی‌های کوچک بسیار مناسب است باید توجه داشت که سکوت طولانی، باعث برهم زدن حواس کل کلاس می‌شود و ممکن است خنده‌آور هم باشد. همچنین سکوت و مکث کوتاه در حین تدریس فرصت فکر کردن به مطالب را به یادگیرندگان می‌دهد.

جدول ۲.

کدگذاری داده‌ها در زمینه انتخاب محتوا

ردیف	برخی از مفاهیم اولیه	مقوله فرعی	مقوله اصلی
۱	۱- توانایی خلق محتوا متناسب با وضعیت محلی و ملی؛ ۲- توانایی خلق محتوا متناسب با مسائل و ارتباطات جهانی؛ ۳- در نظر گرفتن علائق، استعداد و نیازهای یادگیرندگان؛ ۴- در نظر گرفتن تجربیات قبلی یادگیرندگان؛ ۵- مورد توجه قرار دادن تفاوت‌های فردی؛ ۶- تناسب محتوا با زندگی واقعی؛ ۷- زمینه‌ساز یادگیری‌های بعدی یادگیرندگان؛ ۸- تناسب محتوا با تحولات ملی؛ ۹- پرورش تفکر؛ ۱۰- تناسب محتوا با فرهنگ؛ ۱۱- محتوا برای تغییر	تولید محتوا	محتوا
۲	۱- تعادل در میزان توجه به ارزش‌های ملی؛ ۲- تعادل در میزان توجه به ارزش‌های بین‌المللی؛ ۳- تناسب محتوا با اهداف در نظر گرفته‌شده؛ ۴- تعادل بین جنبه‌های نظری و عملی؛ ۵- همگرایی بین انواع مختلف محتوا؛ ۶- سازمان داخلی محتوا هم از نقص نظر کمیت و هم کیفیت؛ ۷- ارتباط افقی بین مطالب؛ ۸- ارتباط عمودی؛ ۹- فقدان تناقض میان مفاهیم؛ ۱۰- تعادل در توزیع محتوای مختلف در سطوح متفاوت تحصیلی؛ ۱۱- تناسب با قانون‌مندی‌های برنامه‌های درسی	سازمان‌دهی مطلوب مطالب	مطلوب مطالب
۳	۱- داشتن دانش تخصصی؛ ۲- اشرافیت بر موضوع درسی؛ ۳- داشتن اطلاعات جامع؛ ۴- استفاده از کلمات روشن و صریح؛ ۵- یادگیری عمیق و معنادار؛ ۶- تسلط بر قانون‌مندی‌های آموزش	تسلط بر موضوع درسی	تسلط بر موضوع درسی
۴	۱- طرح‌ریزی جریان آموزش؛ ۲- انتخاب موضوعات بر اساس اهداف از پیش تعیین‌شده؛ ۳- انجام پیش‌بینی‌های لازم برای آموزش؛ ۴- داشتن طرح درس؛ ۵- داشتن دانش معلمی؛ ۶- توسعه و پرورش انضباط ذهنی	داشتن دانش آموزش محتوا	داشتن دانش آموزش محتوا
۵	۱- توانایی استفاده از متون تخصصی؛ ۲- توانایی تفسیر متون؛ ۳- استفاده از کتاب‌های چاپ‌شده به‌روز؛ ۴- توانایی استفاده از مقالات بین‌المللی؛ ۵- توانایی بهره‌مندی از همایش و سمینارهای بین‌المللی؛ ۶- توانایی برقراری ارتباط با اساتید بین‌المللی	توانایی ترجمه متون تخصصی	توانایی ترجمه متون تخصصی

سازمان‌دهی مطلوب مطالب: احتمالاً با سخنرانی و ارائه‌هایی مواجه شدیم که علیرغم تلاش ارائه‌دهنده برای ارائه مطلوب اما موفق به این کار نشده است. دلایل این عدم موفقیت می‌تواند زیاد باشد که یکی از آن‌ها عدم توانایی ارائه‌دهنده در سازمان‌دهی محتوا و مفاهیم است. ارائه‌دهنده بایستی آنچه را که در ذهن خود دارد به‌صورت منظم، منطقی و منسجم ارائه دهد تا مفاهیم قابل‌درک باشند.

تسلط بر موضوع درسی: در رابطه با روشنی و ابهام در تدریس مشخص شده هر چه استاد بر مطلبی که تدریس می‌کند

تولید محتوا: اولین کاری که یک استاد دانشگاه در زمینه تولید محتوا باید داشته باشد داشتن دورنگاه یا چشم‌انداز است. داشتن دورنگاه در همان اول تکلیف فرد با خودش را مشخص می‌کند و باعث ایجاد انگیزه برای یک مسیر طولانی و سخت می‌شود. داشتن دورنگاه اولین کار در تولید محتوا است. در دل تعیین دورنگاه باید موضوع را نیز تعیین کرد و در این رابطه نیز دو مسئله بسیار مهم است: یکی اینکه فرد بایستی به موضوع علاقه‌مند باشد، دوم اینکه در ارتباط با موضوع تخصص داشته باشد.

توانایی ترجمه متون تخصصی: اعضای هیئت علمی برای موفقیت در رسالتی که در دانشگاه‌ها به آن‌ها واگذار شده است بایستی نه تنها با اساتید داخل کشور بلکه با اساتید دانشگاه‌های دیگر کشورها نیز ارتباط برقرار کنند. وجود رابطه بین اساتید باعث می‌شود که اساتید به جدیدترین یافته‌های همکاران خود در داخل و خارج از کشور دسترسی پیدا کنند و با مطالعه یافته‌های آن‌ها دید عمیق‌تری نسبت به موضوع مورد مطالعه خود داشته باشند. اساتید با مطالعه مقالات، مجلات و سایت‌های علمی خود را در ارتباط با رشته تخصصی خود به‌روز می‌کنند. اینکه اساتید بتوانند با اساتید دیگر کشورها ارتباط برقرار کنند نیازمند این مهم است که به زبان بین‌المللی مسلط باشند.

یافته‌های حاصل از کدگذاری و تجزیه و تحلیل داده‌ها در بُعد ارزشیابی در جدول ۳ نمایش داده شده است.

مسلط‌تر و اطلاعات جامع‌تری درباره آن داشته باشد بیان استاد قابل‌درک‌تر و روشن‌تر و میزان یادگیری یادگیرندگان با عمق بیشتر اتفاق می‌افتد و هرچه بر موضوع تسلط کمتری داشته باشد یادگیری و میزان درک یادگیرندگان کمتر و استفاده از کلمات مبهم و دوپهلوی توسط استاد بیشتر می‌شود.

داشتن دانش آموزش محتوا: اساتید علاوه برداشتن دانش تخصصی باید بر دانش معلمی یا دانش آموزش محتوا نیز مسلط باشند. یکی از متخصصین (کد ۱۳) در این باره بیان می‌کند: "من دوره فرصت مطالعاتی خود را در دانشگاه کانبرا^۱ کانادا بودم. در دانشگاه کانبرا برای انتقال دانش آموزش محتوا، در هر گروه آموزشی از متخصصین آموزشی و برنامه درسی برای انتقال دانش معلمی به اعضای هیئت علمی استفاده می‌کنند."

جدول ۳.

کدگذاری داده‌ها در زمینه ارزشیابی

ردیف	برخی از مفاهیم اولیه	مقوله فرعی	مقوله اصلی
۱	۱- به‌کارگیری ابزارهای مناسب برای جمع‌آوری اطلاعات ۲- عدم مقایسه یادگیرندگان با یکدیگر ۳- در نظر گرفتن تفاوت‌های فردی ۴- پرهیز از به‌کارگیری سلیقه شخصی در ارزشیابی ۵- جمع‌آوری اطلاعات جامع	قضای درست و صحیح	ارزشیابی
۲	۱- ارائه گزارش به یادگیرندگان ۲- ارائه بازخورد ارزشیابی به مدیر گروه ۳- ارائه بازخورد در خصوص تداوم یا عدم تداوم برنامه درسی ۴- ارائه گزارش در خصوص بهبود وضعیت فعلی ۵- ارائه بازخورد به همکاران	ارائه بازخورد	
۳	۱- افزایش آگاهی در مورد یادگیری خویش ۲- آگاهی از معیارها و ملاک‌های کار و فعالیت مورد ارزشیابی ۳- ایجاد فرصت خودارزشیابی به‌صورت پیوسته ۴- آشنایی با شیوه بررسی کار خود ۵- آگاهی درونی نسبت به نقاط قوت، ضعف و محدودیت‌ها	مهارت در افزایش قابلیت‌های ارزشیابی از خود در یادگیرندگان (خودارزشیابی)	
۴	۱- تعیین دانش و مهارت‌های موردنیاز برای شروع درس جدید ۲- تعیین جایگاه یادگیرندگان در ارتباط با مطلب جدید ۳- تعیین میزان پیشرفت یادگیرندگان ۴- تعیین عملکرد اساتید، ۵- تعیین میزان اثربخشی برنامه ۶- تسهیل و بهبود فرایند یادگیری دانشجویان ۷- تعیین نقاط ضعف یادگیرندگان، ۸- ارزیابی تمام سطوح شناختی یادگیرندگان	استفاده از روش‌ها متنوع در ارزشیابی	

می‌شوند. وقتی اعتبار اطلاعات استاد بیشتر باشد قضاوت، داوری و ارزشیابی استاد از یادگیری یادگیرندگان واقعی‌تر و منصفانه خواهد بود.

توانایی ارائه بازخورد مناسب به یادگیرندگان: در هر نظام ارزشیابی عنصر بازخورد وجود دارد. در واقع ارزشیابی بدون بازخورد ناقص هست و ناتمام خواهد بود. با دریافت هر بازخورد برای یادگیرنده روشن می‌شود که در چه وضعیتی

قضاوت درست و صحیح: زمانی داوری و رتبه قضاوتی اعضای هیئت علمی، به واقعیت یادگیری یادگیرنده نزدیک خواهد بود که اساتید در فرایند آموزش، اطلاعاتی را با کمک ابزارهای گوناگون و مناسب از وضعیت و میزان یادگیری یادگیرندگان جمع‌آوری کرده باشد. دلیل اینکه گفته می‌شود برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای گوناگون استفاده شود این است که اطلاعات به‌دست‌آمده از اعتبار بالایی برخوردار

رفتار ورودی استفاده کنند اما اگر زمانی هدف استاد آگاهی دادن به یادگیرندگان در مورد نقاط ضعف و مثبتشان و همچنین کمک به آن‌ها برای ارتقای توانایی ذهنی‌شان باشد از ارزشیابی تکوینی یا مستمر استفاده می‌کند. اما یک زمانی هست که ارزیابی با هدف سنجش آموخته‌های یادگیرنده در طول یک دوره آموزشی به کار می‌رود که در صورت کسب توانایی مدرک یا گواهینامه نیز اهدا می‌شود. پس با توجه به هدف ارزشیابی اساتید می‌توانند از روش‌های مختلف ارزشیابی استفاده کنند.

همچنین در آن تحقیق پنج راهبرد اصلی شناسایی شد، این پنج راهبرد عبارت‌اند از: درس پژوهی، کارگاه‌های آموزشی مناسب، منتورینگ، فرصت مطالعاتی و استاد مدعو. جدول ۴، این راهبردها را نشان می‌دهد.

قرار دارد. یکی از صاحب‌نظران (کد ۵) بیان می‌کند "بازخورد هسته مرکزی فرایند یاددهی و یادگیری است. لذا بازخورد بایستی بر روی انتظارات آموزشی و فعالیت دانش‌آموز متمرکز باشد".

مهارت در افزایش قابلیت‌های ارزیابی از خود در دانشجویان: یکی از روش‌های پرکاربرد در بازخورد خودتنظیمی است. اساتیدی که در حوزه خودتنظیمی مهارت داشته باشند کار یادگیرندگان را برای رسیدن به مرحله فراشناخت یا مرحله آگاهی درباره آگاهی آسان‌تر می‌کند.

استفاده از روش‌های متنوع در ارزشیابی: اگر هدف استاد ارزیابی آگاهی و ساخت‌شناختی یادگیرندگان در مورد موضوع جدید تدریس باشد می‌تواند از ارزشیابی آغازین یا آزمون

جدول ۴.

کدگذاری داده‌ها در زمینه راهبردها

ردیف	برخی از مفاهیم اولیه	مقاله فرعی	مقاله اصلی
۱	۱-تحقیق بر روی بهبود درس؛ ۲-نوشتن طرح و بازنگری آن بر اساس اجرای طرح درس؛ ۳-استفاده از نمونه‌های درس پژوهی نیرومند	درس پژوهی	راهبردها
۲	۱-شرکت در کارگاه‌های با کیفیت؛ ۲-طراحی کارگاه‌های آموزشی خوب؛ ۳-کارگاه‌ها؛ ۴-دوره‌های با کیفیت	کارگاه‌های آموزشی مناسب	
۳	۱-یادگیری از طریق یک استاد با تجربه؛ ۲-کار در کنار اساتید باتجربه؛ ۳-منتورینگ	منتورینگ	
۴	۱-رفتن به دانشگاه‌های پیشرو؛ ۲-ایجاد فرصت‌هایی برای یادگیری در کشورهای دیگر؛ ۳-فرصت‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت	فرصت مطالعاتی	
۵	۱-استفاده از اساتید برجسته	استاد مدعو	

می‌کنند (پیمان فرد و همکاران، ۱۳۹۹). در این جلسه افراد متخصص با ارائه نظریات و تجربیات علمی خود سعی در برطرف کردن مشکلات همکاران خود دارند.

منتورینگ: مکانیزمی که بسیاری از دانشگاه‌ها جهان به هدف توسعه و بالندگی اعضای هیئت‌علمی خود مورداستفاده قرار می‌دهند. منتورینگ زمانی می‌تواند مفید واقع شود که این راهبرد به‌درستی مورد شناخت و بررسی قرار گیرد.

فرصت مطالعاتی: فرصت مطالعاتی به‌عنوان یکی از صورت‌های حمایت از برنامه بهسازی اعضای هیئت‌علمی به‌منظور تجربه‌اندوزی، دانش‌افزایی، به‌هنگام‌سازی اطلاعات، آشنایی با پیشرفت‌های علمی و فناوری سایر کشورها

درس پژوهی: درس پژوهی رویکردی در جهت توسعه و پیشرفت حرفه‌ای است که شامل گروه‌های کوچک آموزگاران است که در کنار هم به‌صورت مشارکتی کار می‌کنند اگرچه درس پژوهی در کشور ژاپن شکل گرفته است اما بسیاری از محققان بر این باور هستند که پیشرفت حرفه‌ای معلمان از طریق درس پژوهی باید در تمام کشورها گسترش یابد.

کارگاه‌های آموزشی مناسب: کارگاه‌های آموزشی در واقع نوعی جلسه است که فرصت‌هایی را برای اعضای هیئت‌علمی در ارتباط با یک زمینه یا مشکل خاص جهت حل کردن آن مشکل فراهم می‌کند. افراد در کارگاه‌های آموزشی به تبادل آرا و به‌صورت تعاملی در خصوص مسئله موردنظر خود بحث

نیازهای یادگیرندگان و توانایی ترجمه متون تخصصی است. نتایج به دست آمده از این بخش با بخشی از نتایج پژوهش‌های کریمی و شریف (۱۳۹۳)، و سنگری (۱۳۹۶) همسو است. نتیجه این تحقیق با تحقیق اسمعیل‌نیا و همکاران (۱۳۹۸) ناهم‌سو بود. دلیل این ناهم‌سویی را باید در هدف تحقیق محققان مذکور جستجو کرد. زیرا در تحقیق اسمعیل‌نیا و همکاران هدف تحقیق طراحی و اعتبار‌یابی الگوی بهبود کیفی آموزش‌های مجازی دانشگاه فرهنگیان بود و درباره روش‌های آموزش به جستجو و تحقیق پرداخته شده بود تا برنامه درسی. شایستگی‌های مربوط به روش ارزشیابی دربرگیرنده مواردی همچون قضاوت درست و صحیح، توانایی ارائه بازخورد مناسب به یادگیرندگان، توانایی استفاده از روش‌های متنوع در ارزشیابی و مهارت در افزایش قابلیت‌های ارزیابی از خود در دانشجویان است. نتایج به دست آمده از این بخش با بخشی از نتایج پژوهش‌های سپهری و همکاران (۱۳۹۹) همسو است. البته نتیجه این تحقیق با تحقیق حجازی (۱۳۹۹) ناهم‌سو است. در دلیل این ناهم‌سویی باید گفت که در تحقیق مذکور، محقق به دنبال شناسایی زیرمؤلفه‌های ارزشیابی نبود و فقط از ارزشیابی به عنوان عنصری از بالندگی اشاره شده بود. درحالی‌که در این تحقیق محققان مقولات فرعی و یا زیرمؤلفه‌های ارزشیابی را شناسایی و طبقه‌بندی کردند و تصویر واضحی از آن ارائه شد.

در بخش دوم پژوهش، هدف شناسایی راهبردهایی برای توانمند کردن اعضای هیئت‌علمی دانشگاه فرهنگیان در ارتباط با شایستگی‌های مربوط به سه عنصر برنامه درسی بود. در این بخش ۵ راهبرد اصلی شناسایی شدند که شامل درس پژوهی، کارگاه‌های آموزشی مناسب، منتورینگ، فرصت مطالعاتی و استاد مدعو بودند. نتیجه این تحقیق با نتایج تحقیق طبرسا و همکاران (۱۳۹۱) همسو است، زیرا در یافته‌های تحقیقی محققان مذکور نیز، کارگاه‌های آموزشی مناسب، منتورینگ و فرصت مطالعاتی از جمله عوامل بهبود بالندگی اعضای هیئت‌علمی در آموزش و یا عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت آموزشی شناخته شده بود. درواقع، بر اساس تحقیقاتی که گزارش شد، کارگاه‌های آموزشی مناسب، منتورینگ و فرصت

موردتوجه قرار می‌گیرد. یکی از صاحب‌نظران (کد ۲) در این باره بیان می‌کند "اساتید که دوره‌های فرصت مطالعاتی را پشت سر می‌گذارند معمولاً نسبت به همکاران خود که از این دوره‌ها بی‌بهره هستند عملکرد مطلوب تری نشان می‌دهند".

استاد مدعو: یکی از مزایای این برنامه فراهم شدن فرصت کارکردن اعضای هیئت‌علمی جوان و تازه‌کار با اساتید برجسته، زبردست و ماهر است. یکی از متخصصین (کد ۶) در این باره بیان می‌کند "یکی از راه‌های بالنده کردن اعضای هیئت‌علمی دعوت از اساتیدی هست که در یک زمینه مشخص مدت‌زمان طولانی کار کرده‌اند. اساتیدی که علاوه بر داشتن دانش و تخصص در یک زمینه خاص از دانش معلمی نیز برخوردار هستند."

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به دنبال دست‌یابی به دو هدف مهم بود. در بخش اول قصد داشت تا شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی را در ارتباط با سه عنصر برنامه درسی یعنی روش تدریس، انتخاب محتوا و روش ارزشیابی شناسایی کند. بر اساس یافته‌های پژوهش ۱۹ شایستگی در ارتباط با سه عنصر برنامه درسی (روش تدریس، محتوا و ارزشیابی) شناسایی شد.

شایستگی‌های مربوط به روش تدریس دربرگیرنده مواردی همچون پرسشگری یا پرسش و پاسخ، ایجاد جو مثبت در کلاس درس، تدریس افزایشی، سازمان دادن، تشریح کردن و نمایش دادن، برانگیختن، استفاده از ابزارهای مختلف و خلاصه کردن است. نتایج به دست آمده از این بخش با بخشی از نتایج پژوهش‌های میرزاخانی و همکاران (۱۳۹۶)، و سنگری (۱۳۹۶) همسو است. دلیل این همسویی این است که این تحقیق نیز همچون تحقیق محققان مذکور به دنبال شناسایی ابعاد شایستگی موردنیاز برای اساتید در حیطه برنامه درسی بود.

شایستگی‌های مربوط به انتخاب محتوا دربرگیرنده مواردی همچون توانایی تولید محتوا، سازمان‌دهی محتوا، تسلط بر موضوع درسی، داشتن دانش آموزش محتوا، تناسب محتوا با

بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی و اساتید دانشگاه‌ها. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۵. حجازی، ا. (۱۳۹۹)، تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، پژوهش در تربیت معلم، (۵)۱، ۴۱-۶۱.

سپهری، ی.، لیاقت دار، م.ج، اسفنجانی، ا. (۱۳۹۹)، رویکردها و روش‌های یاددهی و یادگیری در دانشگاه‌های نسل چهارم از منظر اعضای هیئت علمی: مطالعه موردی کیفی. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۱۲(۷۹)، ۱۳۷-۱۶۱.

سجادی، س.ع.م، ویسی، غ.، و خوش‌گفتار مقدم، ع.ا. (۱۳۹۹)، مجله روانشناسی تکاملی و تربیتی ایران، ۲(۴)، ۲۳۹-۲۴۸.

سنگری، ن. (۱۳۹۶)، تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه الزهرا). مدیریت در دانشگاه اسلامی، ۱(۱۳)، ۴۵-۶۰.

طبرسا، غ.ع.، حسونوند منفرد، م.، عارف نژاد، م. (۱۳۹۱)، تحلیل و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت آموزشی (مطالعه موردی: دانشگاه اصفهان). فصلنامه بین‌رشته‌ای علوم انسانی، ۴(۴)، ۵۱-۵۳.

عارفی، م. (۱۳۸۴)، ارزیابی برنامه‌ریزی درسی رشته علوم تربیتی (گرایش مدیریت آموزشی) در آموزش عالی ایران از دیدگاه دانشجویان، متخصصان و کارفرمایان. مطالعات برنامه درسی، ۱(۱)، ۴۳-۷۴.

کریمی، ص.، شریف، م.م. (۱۳۹۳)، چالش‌های آموزش عالی در تدوین محتوای برنامه درسی با رویکرد جامعه یادگیری، رویکردهای نوین آموزشی، ۹(۱)، ۱۰۷-۱۴۲.

میرزاخانی، پ.، رضایی، ع.، امین بیدختی، ع.، نجفی، م.، رحیمیان بوگر، ا. (۱۹۳۶)، اثربخشی آموزشی شکوفایی بر هیجان‌های مثبت، روابط، احساس معنی، پیشرفت و مجدوبیت پژوهشگران جوان و نخبگان. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۱(۳۶)، ۲۰۹-۲۳۰.

نجفی، س.، معروفی، ی. (۱۳۹۹) تبیین موانع پذیرش و اجرای نوآوری در برنامه‌های درسی دانشگاه فرهنگیان. پژوهش در برنامه‌ریزی درسی، ۱۷(۶۴)، ۶۱-۷۶.

نورشاهی، ن.، فراستخواه، م. (۱۳۹۲) کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زندگی آن‌ها. آموزش عالی ایران، ۴(۲): ۳۷-۶۴.

مطالعاتی از جمله عناصری هستند که به منظور بالندگی اعضای هیئت علمی استفاده می‌شوند و اعضای هیئت علمی در برنامه‌های نظام مند و هدفمند به منظور بالندگی شان شرکت داده می‌شوند.

به دلیل محدودیت‌های زمانی و مکانی و همچنین اخذ مجوزهای لازم، این پژوهش فقط در بین اساتید دانشگاه فرهنگیان شهر تهران انجام شد، بدیهی است که افزایش نمونه پژوهشی منجر به نتایج دقیق‌تر و معتبرتری می‌توانست باشد، به‌طور کلی با توجه به یافته‌های پژوهشی، به رؤسا و متولیان دانشگاه‌ها، مراکز آموزش عالی و دانشگاه‌های فرهنگیان پیشنهاد می‌شود، نسبت به ایجاد مرکز بالندگی هیئت علمی که تأثیر مستقیمی بر مشارکت اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان دارد، اقدام نمایند. همچنین پیشنهاد می‌شود که در برنامه‌ریزی توجه به بالندگی اعضای هیئت علمی، به ابعاد و عناصر برنامه درسی از جمله روش تدریس، محتوا و ارزشیابی توجه ویژه‌ای بشود.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.

منابع

اسمعیل نیا، م.، کوهستانی، ح.، معقول، ع. (۱۳۹۸) طراحی و اعتبار یابی الگوی بهبود کیفی آموزش‌های مجازی دانشگاه فرهنگیان (به روش آمیخته)، فناوری آموزش، ۱۳(۲)، ۴۰۹-۴۲۷.

پیمان فرد، ف.، عصاره، ع.، برکت، غ.، حسین پور، م. (۱۳۹۹) تبیین رویکردهای ارزشیابی برنامه‌های آموزشی ضمن خدمت نیروهای انسانی در سازمان‌های مدرن. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۴(ویژه‌نامه)، ۱۵۹-۱۷۸.

جلالی فر، س.، عبدالمی، ب. (۱۴۰۰)، شناسایی شایستگی‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تازه استخدام شده دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۵(۵۲).

جهانگیری، ص.، چرابین، م.، کریمی، م.، ساعتچیان، و. (۱۴۰۰)، تبیین مدل زمینه‌ای راهبردها و پیامدهای مزیت رقابتی مبتنی

McEnroe-Petitte, D., & Farris, C. (2020). Using gaming as an active teaching strategy in nursing education. *Teaching and Learning in Nursing*, 15(1), 61-65.

Mirzakhani, P., Rezaei, A., Amin Bidakhti, A., Najafi, M., Rahimian Bogar, A. (2017), The educational effectiveness of flourishing on positive emotions, relationships, meaning, progress and fascination of young and elite researchers. *Journal of Research in Educational Systems*, 11 (36), 209-230. [in persian].

Najafi, Sohrab and Maroufi, Yahya, (2020), Explaining the barriers to acceptance and implementation of innovation in the curricula of Farhangian University. *Research in curriculum planning*, 17(64), 61-76. [In Persian]

Norshahi, N., Ferastkhah, M. (2013), The quality of working life of faculty members based on their experience of life. *Iran High Education*, 4(2):37-64. [in persian].

Peyman Fard, F., Asareh, A., Barakat, G., Hosseinpour, M. (2020) Explain the evaluation approaches of training programs while serving human resources in modern organizations. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 14 (Special Issue), 159-178. [in persian].

Qaroneh, Davood and Sanaeipour, Fatemeh, (2015), The role of faculty development programs in improving the quality of higher education, National Conference on Education and Human Resources Development, Ardabil. 541-558. [in persian].

Sajjadi, S. A., Vaysi, G., & Ali Akbar, K. M. (2020). Effectiveness Components of the Curriculum of Undergraduate Course of Elementary Education in Farhangian University. *Iranian Evolutionary and Educational Psychology Journal*, 2(4), 239-248. [in persian].

Sangari, N. (2017), Development of a model of core competencies of faculty members of Islamic University (case study of Al-Zahra University). *Management in Islamic University*, 1 (13), 45-60. [InPersian]

Sepehri, Y., Liaqtaddar, M.J., Esfijani, A. (2020), Approaches and methods of teaching and learning in fourth generation universities from the perspective of faculty members: A qualitative case study. *Journal of Teaching and Learning Studies*, 12 (79), 137-161. [InPersian]

Tabarsa, G.A., Hassanvand Mofrad, M., and Arefnejad, M., (2012), Analysis and ranking of factors affecting the improvement of educational quality, Case study: University of Isfahan, *Interdisciplinary Quarterly in Humanities*, 4 (4), 53-51. [in persian].

Toor, R., Cerimele, J. M., Farnum, M., & Ratzliff, A. (2020). Longitudinal Faculty Development in Curriculum Design: Our Experience in the Integrated Care Training Program. *Academic Psychiatry*, 44(6), 761-765.

Walsh, K. (2015). Curriculum design: Can we learn from product lifecycle management? *Nurse education today*, 8(35), 919-920.

References

Amundsen, C., Abrami, P., McAlpine, L., Weston, C., Krbavac, M., Mundy, A., & Wilson, M. (2005, April). The what and why of faculty development in higher education: An in-depth review of the literature. In *Presentation at the annual meeting of the American Educational Research Association (AERA), Montreal, Canada*.

Arefi, M. (2005), Evaluation of curriculum planning in the field of educational sciences (educational management orientation) in Iranian higher education from the perspective of students, professionals and employers. *Quarterly Journal of Curriculum Studies*. 1(1), 43-74. [in persian].

Bone, M. F., Mink, R., Marcdante, K., Czaja, A. S., Storgion, S. A., Turner, D. A., & Education in Pediatric Intensive Care (EPIC) Investigators. (2020). Expanding faculty development of teaching skills: a national needs assessment of pediatric critical care medicine faculty. *Pediatric Critical Care Medicine*, 21(5), 486-493.

Elmore, R. F. (2002). Bridging the gap between standards and achievement: The imperative for professional development in education. Washington, DC: Albert Shanker Institute. Secondary lenses on learning participant book: *Team leadership for mathematics in middle and high schools*, 313-344.

Esmaeilnia, M. O. Z. H. G. A. N., Kouhestani, H., & Maghul, A. (2019). Design and Validation of quality improvement model of virtual learning in Farhangian University (mixed method). *Technology of Education Journal (TEJ)*, 13(2), 409-427. [In Persian]

Hejazi, A. (2020). Determining the components of professional development of faculty members of Farhangian University. *Research in Teacher Education (RTE)*, 3(1), 41-61. [in persian].

Jahangiri, S., Charabin, M., Karimi, M., Saatchian, and. (1400), Explaining the contextual model of strategies and consequences of competitive advantage based on the empowerment of faculty members and university professors. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 15. [in persian].

Jaiswal, D., Vagha, D., Rawekar, D., & Bajaj, D. (2020). To Study The Effectiveness Of Faculty Development Programme in Teaching Techniques: Questionnaire Based Study. *European Journal of Molecular & Clinical Medicine*, 7(7), 1711-1720.

Jalalifar, S., Abdullahi, B. (2021), Identifying the professional development competencies of the newly recruited faculty members of public universities in Tehran. *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 15 (52). [in persian].

Karimi, S., Sharif, M.M. (2014), Challenges of Higher Education in Curriculum Content with Learning Society Approach, *New Educational Approaches*, 9 (1), 107-142. [in persian].