

Research Paper

Developing a conceptual model for improving the quality of faculty members' performance of Farhangian University based on the Grounded Theory

Zhila Heidari naghдали^{*1}, Mohammad Farhadi², Mohammad Javdani³

1. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

2. Noorabad elementary school teacher

3. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

Received:2023/02/23

Accepted:2023/05/10

PP:167-189

Use your device to scan and read the article online



DOI:

10.30495/jedu.2023.31524.6327

Keywords:

Conceptual model, quality of performance, faculty members of Farhangian University, grounded theory.

Abstract

Introduction: The aim of this study was to develop a conceptual model to improve the quality of faculty members' performance of Farhangian University.

research methodology: In this study, the grounded theory as a qualitative research approach was used. Potential participants were faculty members of Farhangian University who were selected using purposive sampling method. A total of 15 faculty members participated in the semi-structured interview process. Data collection was continued until the stage of theoretical saturation. The data were analyzed during the three stages of open, axial and selective coding. After identifying the constituent elements of the quality of faculty members' performance and the factors affecting the quality of performance, a model for improving the quality of faculty members' performance of Farhangian University was developed.

Findings: Findings showed that the quality of faculty members' performance as the main variable of the research is influenced by various factors. These factors include 5 main components: causal causes (2 categories), strategies (2 categories), environmental conditions, (6 categories), mediating conditions (3 categories) and consequences (2 categories).

Conclusion: The conceptual model for improving the quality of faculty members' performance of Farhangian University is a viable framework for taking a comprehensive approach in policy making, designing, implementing and evaluating the development plan of Farhangian University. Improving the quality of faculty members' performance improves the quality of activities and services, and especially the main mission of the university that is to train prospective teachers as educators of the country's future generation.

Citation: Heidari naghдали Zhila, Farhadi Mohammad, Javdani Mohammad (2024). Developing a conceptual model for improving the quality of faculty members' performance of Farhangian University based on the grounded theory. Journal of New Approaches in Educational Administration; 14(6):167-189

Corresponding author: Zhila Heidari naghдали

Address: Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Farhangian University, Tehran, Iran

Tell:

Email: zh.heidari@cfu.ac.ir

Extended Abstract

Introduction:

The quality of faculty members' performance is one of the key factors of university quality. Improving the quality of faculty members' performance of Farhangian University plays a significant role in the optimal use of university resources and the realization of Fundamental Reform Document of Education and the vision of Farhangian University. It will effectively improve the quality of prospective teachers' performance.

Context:

Farhangian University, as a mission-oriented university, has a serious responsibility in the field of training prospective teachers of the country. Knowing the exact dimensions of faculty members' performance and providing principled and logical solutions for their empowerment and development is a key factor in advancing the goals of this university.

Goal:

The current research was conducted with the aim of developing a conceptual model to improve the quality of faculty members' performance of Farhangian University.

Method:

This study was conducted based on the grounded theory. Its potential participants were faculty members of Farhangian University. Using purposeful sampling method, participants were selected by virtue of their capacity to provide rich information and help the researcher in shaping the theoretical model. The process of interviews continued until the people's general opinion about the factors affecting the improvement and promotion the quality of faculty members' performance of Farhangian University was obtained and the process of discovery and analysis reached the point of theoretical saturation. The participants of this research regarding the theoretical saturation stage were 15 faculty members of Farhangian University in the 2018-2019 academic year. The interview questions were open-ended and the views of the interviewees on the factors affecting the

quality of faculty members' performance were received. Open, axial and selective coding methods were used for data analysis. In the first stage, 484 open codes were identified. In axial coding, the identified codes were reduced to 15 components. In selective coding, "Improving the quality of faculty members' performance " was determined as a selective category and the relationship between the selected category and other categories was explained in the presented model.

Findings:

Findings showed that the quality of faculty members' performance as the main variable of the research is influenced by various factors. These factors include 5 main components: causal causes (2 categories: individual problems ,structural problems), strategies (2 categories: individual solutions, structural solutions[management-educational-research]), environmental conditions, (6 categories: physical space, regulations, historical and cultural conditions, political-social conditions, physical infrastructure, human resources), mediating conditions (3 categories: personality and behavioral characteristics, communication features, professional-organizational characteristics) and consequences(2categories: individual consequences ,structural consequences).

Results:

The conceptual model for improving the quality of faculty members' performance of Farhangian University is a viable framework for taking a comprehensive approach in policy making, designing, implementing and evaluating the development plan of Farhangian University. Improving the quality of faculty members' performance improves the quality of activities and services, and especially the main mission of the university that is to train prospective teachers as educators of the country's future generation.

مقاله پژوهشی

تدوین الگوی مفهومی ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر رویکرد نظریه داده بنیاد

ژیلا حیدری نقدعلی^{۱*}، محمد فرهادی^۲، محمد جاودانی^۳

۱. استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. آموزگار دوره ابتدایی، ابواب جمعی اداره آموزش و پرورش شهرستان نورآباد

۳. استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

چکیده

مقدمه و هدف: کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی یکی از عوامل کلیدی کیفیت دانشگاه به شمار می رود. ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در بهره گیری بهینه از منابع دانشگاهی و تحقق سند تحول بنیادین و چشم انداز دانشگاه فرهنگیان نقش بسزایی دارد و کیفیت عملکرد را به طور موثر بهبود بخشیده و منجر به ارتقا کیفیت خروجی دانشگاه فرهنگیان (معلمان آینده) خواهد شد. پژوهش حاضر با هدف تدوین الگوی مفهومی برای ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان انجام شد.

روش شناسی پژوهش: در این پژوهش از رویکرد پژوهش کیفی نظریه داده بنیاد استفاده گردید. مشارکت کنندگان بالقوه اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان فارس در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بودند که با استفاده از روش نمونه گیری هدفمند در مجموع ۱۵ نفر از اعضای هیات علمی در فرایند مصاحبه نیمه ساختاریافته شرکت نمودند. در انتخاب نمونه از اعضای استفاده شد که در زمینه موضوع پژوهش از دانش و تخصص لازم برخوردار بودند. جمع آوری داده ها تا رسیدن به مرحله اشباع نظری ادامه یافت. داده های حاصل از مصاحبه طی مراحل سه گانه کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل گردید. جهت اطمینان از کیفیت یا اعتبار پژوهش، از روش های درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم، بررسی توسط اعضاء و مثلث سازی منابع داده استفاده شد. پس از شناسایی عناصر تشکیل دهنده کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و عوامل مؤثر بر کیفیت عملکرد، الگوی ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان تدوین گردید.

یافته ها: یافته های پژوهش نشان داد که کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به عنوان متغیر اصلی پژوهش تحت تأثیر عوامل مختلفی است. این عوامل مشتمل بر ۵ مولفه اصلی: موجبات علی (۲ مقوله)، راهبردها (۲ مقوله)، شرایط زمینه‌ای، (۶ مقوله)، شرایط مداخله‌گر (۳ مقوله) و پیامد ها (۲ مقوله) در سطح فردی و سازمانی می باشد، که در این پژوهش به تفصیل بیان شده است.

بحث و نتیجه گیری: مدل مفهومی ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان چارچوب مناسبی برای در پیش گرفتن رویکردی جامع نگر در سیاست گذاری ها، طراحی، اجرا و ارزیابی برنامه توسعه دانشگاه فرهنگیان است. ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی این دانشگاه موجب بهبود کیفیت فعالیت ها و خدمات و بویژه ماموریت اصلی دانشگاه در تربیت معلمان آینده به عنوان تربیت کنندگان نسل آینده کشور است.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۲/۲۰

شماره صفحات: ۱۶۷-۱۸۹

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید



DOI:

10.30495/jedu.2023.31524.6327

واژه‌های کلیدی:

الگوی مفهومی، کیفیت عملکرد، دانشگاه فرهنگیان، عضو هیات علمی

استناد: حیدری نقدعلی، ژیلا، فرهادی محمد و جاودانی محمد. (۱۴۰۲). تدوین الگوی مفهومی ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی. دوماهنامه علمی- پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی. ۱۴ (۶): ۱۶۷-۱۸۹

* نویسنده مسوول: ژیلا حیدری نقدعلی

نشانی: استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

تلفن:

پست الکترونیکی: zh.heidari@cfu.ac.ir

مقدمه

آموزش عالی بخش مهم و حائز اهمیتی است که دارای حوزه اثرگذاری بسیار وسیعی در دیگر نهادها و بخش های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه است. کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی یکی از دغدغه های اغلب کشورهاست. این امر به ویژه با توجه به نقش زیربنایی آموزش عالی در تربیت متخصصان و افراد کارآموده جامعه، اهمیت بیشتری دارد (Farhadi, Khanifar, & Yazdani, 2022). یکی از وظایف و فرایندهای اصلی در چرخه منابع انسانی هر سازمان و از جمله دانشگاه فرهنگیان، بهبود کیفیت عملکرد منابع انسانی به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی است. توجه به کیفیت عملکرد در سازمان ها باعث می شود با به هم پیوستگی اجزای سازمان، فرهنگ مشترک حفظ شده و حس مشترک ایجاد گردد (Hasni Sadr Abadi, 2016). توان علمی اعضای هیات علمی مهم ترین عامل در پیشبرد اهداف هر دانشگاه است و یک دانشگاه یا دانشکده دقیقاً به خاطر نوع اعضای هیات علمی آن است که بد یا خوب، اثربخش یا غیراثربخش می باشد. بدون وجود اعضای هیات علمی مجهز به علم و دانش، مهارت حرفه ای، تعهد و انگیزه واقعی، نمی توان به آموزش و پژوهش با کیفیتی دست یافت (Ghorrooneh, Mir Kamali, Bazargan & Kharazi, 2016). این مهم در دانشگاه فرهنگیان، به عنوان یک دانشگاه مأموریت گرا در زمینه تربیت معلمان آینده کشور مسئولیتی خطیر را متوجه اعضای هیات علمی می سازد. شناخت ابعاد دقیق کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی این دانشگاه و ارایه راه حل های اصولی و منطقی در جهت توانمند سازی و توسعه آن ها، عامل کلیدی در پیشبرد اهداف این دانشگاه است.

توفیق برنامه های هر دانشگاهی بسته به وجود اساتیدی است که از صلاحیت های علمی و مهارت های شغلی و حرفه ای لازم برخوردار باشند؛ زیرا برجسته ترین نقش در یادگیری دانشجویان به عهده اعضای هیات علمی است. بنابراین، اعضای هیات علمی به عنوان هسته اصلی دانشگاه نقشی تعیین کننده در ارتقای کیفیت پرونده های دانشگاه دارند؛ به عبارت دیگر اگر اعضای هیات علمی از سطح بالایی از رشد و بالندگی برخوردار باشند، آنگاه می توان انتظار داشت که از سایر منابع دانشگاه به خوبی استفاده شود و ارتقای مستمر کیفیت در فعالیت ها و مأموریت های مختلف دانشگاه رخ دهد (Abbaspour, Bazargan, Rahimian, Borzooeeian & Zare, 2019). ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی و رشد کمی و کیفی آنان در دانشگاه فرهنگیان می تواند موفقیت این دانشگاه را در بسیاری از زمینه ها موجب شود، چرا که دانش آموختگان دانشگاه فرهنگیان در تربیت نسل های آینده نقش اساسی دارند (Mohebzadegan, 2013). توجه به کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی می تواند مسیر ارتقای شغلی را شفاف و نیازهای آموزشی کارکنان را مشخص سازد یا این که افراد ناکارآمد را شناسایی کرده و نحوه مدیریت بر آنها را اصلاح یا ارتقا نماید. اعتقاد بر این است که بهبود کیفیت عملکرد در مدیریت منابع انسانی از جمله ابزارهای مؤثر است که با اعمال صحیح آن، نه تنها هدف ها و مأموریت های سازمان با کارایی مطلوب تحقق می یابد، بلکه منافع واقعی کارکنان و جامعه نیز تأمین می شود (Hassan Qolipour, 2019). (Abedi & Khatibian, 2019).

پژوهش درباره ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان از جمله مهمترین مسائلی است که از یک سو بازخورد مناسب برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی، تصمیم گیری های اساسی و برنامه ریزی های راهبردی در اختیار مسئولان، دست اندرکاران و سیاست گذاران قرار می دهد و از سوی دیگر، اساتید با آگاهی از کیفیت عملکرد خود در جریان تدریس قادر خواهند بود به اصلاح شیوه ها و روش های آموزشی و در نتیجه، افزایش کیفیت تدریس خود بپردازند. با این حساسیت، بهبود مستمر کیفیت تدریس و یادگیری در دانشگاه فرهنگیان که طی سال های اخیر مورد توجه قرار گرفته است، حاصل می شود. ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی باعث رفع نواقص سیستم های ناکارآمد دانشگاهی می گردد، دانستن سطح عملکرد اعضای هیات علمی و اینکه کیفیت عملکرد آنان در چه سطح از شایستگی لازم قرار دارد، به منظور شناخت و معرفی سطح علمی دانشگاه مؤثر است (Khadivi, Seyyed Kalan, Hossein Pour, Ahmadi & Tareh Bari, 2016). در این راستا نتایج پژوهش (Dehghani, 2015) گویای آن است که میزان ابعاد دانش اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان شیراز شامل دانش فناورانه، دانش محتوایی، دانش تربیتی، دانش محتوایی تربیتی، دانش محتوایی فناورانه، دانش تربیتی فناورانه و دانش محتوایی تربیتی فناورانه از سطح قابل قبول و سطح مطلوب پایین تر می باشد. این یافته به این معنا است که از نظر اعضا هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، ابعاد دانش برای رسیدن به سطح قابل قبول و سطح مطلوب نیازمند بررسی منابع موجود و از بین بردن موانع موجود در این مسیر می باشد.

نتایج پژوهش (Rostami, Gahrmani & Abolghasemi, 2022) نیز که با هدف طراحی و اعتباریابی الگوی جامعه یادگیری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در پردیس های استان تهران انجام گرفته است، نشان می دهد بین وضعیت موجود ابعاد الگو با وضعیت مطلوب آن در بین اساتید دانشگاه فرهنگیان پردیس های استان تهران تفاوت معنا داری وجود دارد.

در سند برنامه راهبردی دانشگاه فرهنگیان (2016) نیز اشاره شده که شواهد و قرائن موجود به وضوح حکایت از آن دارند که تربیت معلم در ایران طی دهه‌های گذشته در مهجوریت تأسف باری به سر می برده و هیچ اثر و نشانی از چیزی با نام گفتمان آکادمیک و تخصصی تربیت معلم، وجود خارجی نداشته است. پس دانشگاه فرهنگیان در انجام مأموریت حساس خود در یک مسیر ناهموار قرار داشته و به لحاظ نظری باید طی طریق کند. مسئولیت اساسی در تکوین و تثبیت چنین زیرساخت گفتمانی را هم نمی توان به طور واقع بینانه به نهاد دیگری جز دانشگاه فرهنگیان سپرد و البته باید موجهی از اندیشه ورزی برخیزد و در این مهم، استادان علاقه مند به موضوع تربیت معلم به ویژه حضور و مشارکت معناداری می توانند داشته باشند.

گرچه بهبود کیفیت آموزش و یادگیری اصلی ترین نیاز دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور به ویژه دانشگاه فرهنگیان است، و در این مورد استادان و اعضای هیات علمی نقش منحصر به فرد و بی بدیلی دارند، اما تاکنون برنامه و الگویی که بتوان بر مبنای آن از یک طرف استادان شایسته ای را انتخاب و گزینش کرد و از طرف دیگر فرصت‌های مناسبی را برای ارتقای ویژگی‌ها و شایستگی‌های حرفه ای آن‌ها فراهم کرد طراحی و تدوین نشده است (Javadani, Heidari Naqhdali and Anarinejad, 2021).

کیفیت آموزش و پژوهش به عنوان چالش‌های اساسی ذکر شده در برنامه راهبردی دانشگاه نیازمند بازنگری و بازمهندسی سیاست‌ها، برنامه‌ها و قوانینی است که بر اساس تربیت معلم سابق تدوین شده است. عملکرد اعضای هیئت علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان نقش برجسته در چاره‌اندیشی برای چالش‌های موجود و دستیابی به اهداف پیش بینی شده در اسناد بالادستی دانشگاه به منظور پیشگام و ممتاز بودن در تربیت معلمان شایسته و توانمند دارد.

اگرچه محور اصلی این پژوهش کیفیت عملکرد عضو هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان به عنوان مهم‌ترین درونداد آموزش عالی می باشد، اما عوامل بی شماری بر رکود یا ارتقای آن اثرگذار است. چالش و مسأله‌ای که دانشگاه‌های ایرانی و از جمله دانشگاه فرهنگیان را در زمینه کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی با آن روبرو نموده و تضمین کیفیت را با موانعی روبرو ساخته است؛ نبود رویکرد جامع و یکپارچه در سیاست گذاری، برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی در سطوح کلان و خرد در زمینه عواملی است که کیفیت عملکرد اعضای هیأت علمی را تحت الشعاع قرار می دهند، اگرچه در برخی موارد ممکن است رویکرد وجود داشته باشد اما در عمل اجرایی نمی شود و صرفاً در مقام نظر باقی می ماند و یا اینکه در چرخه برنامه‌ریزی، اجرا و ارزیابی هماهنگی لازم وجود ندارد (Abbaspour et al., 2019).

پژوهش‌های انجام شده در ارتباط با دانشگاه فرهنگیان بیشتر در زمینه توسعه الگوی شایستگی حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان (Mirshojaiyan Hosseini, 2021؛ Javadani et al., 2021) طراحی الگوی بالندگی آموزشی اعضای هیات علمی و مدرسان دانشگاه فرهنگیان (Darvishi, 2019؛ Sadin, 2022) یا طراحی الگوی ارزیابی عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان (Karimi, 2021) انجام شده است. با توجه به لزوم بازنگری سیاست‌ها، برنامه‌ها و قوانین تربیت معلم در راستای ارتقاء کیفیت اعضای هیات علمی و بالتبع آن ارتقای کیفیت عملکرد دانشگاه فرهنگیان، تدوین چارچوب بومی برای ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان یک خلاء جدی است. لذا هدف اصلی این پژوهش تدوین الگویی بومی برای ارتقا و بهبود عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان است.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

ارتقا کیفیت عملکرد به فعالیت‌هایی اطلاق می شود که از طریق آن اعضای هیات علمی به طور مداوم با تغییرات و رشد سازمان همگام می شوند. در این پژوهش واژه‌هایی نظیر: بهسازی، شایستگی و توسعه منابع انسانی، معادل مفهوم ارتقا کیفیت عملکرد می باشند (Bigdeli, Davoudi, Kamali, & Entesar Fomani, 2018).

ریچارد بکهارد (Beckhard, 1969) معتقد است بهسازی سازمانی کوششی برنامه ریزی شده، سراسری در سازمان، کارگردانی شده از رده های بالای سازمان، برای بالا بردن اثربخشی و سلامت سازمان از راه دخالت برنامه ریزی شده در فرایندهای سازمانی با بهره گیری از دانش علوم رفتاری می باشد. وارن بنیس (Bennis, 1969) نیز بهسازی سازمانی را یک پاسخ به دگرگونی و یک راهبرد پیچیده آموزشی برای دگرگون کردن باورها، نگرش‌ها، ارزش‌ها و ساختار سازمان‌ها می داند.

سترا (Centra, 1989) چهار نوع فعالیت را به عنوان توسعه و ارتقا کیفیت عملکرد اعضاء هیات علمی بیان کرده است: فردی شامل: مهارت های بین فردی، توسعه کارراهه و مسائل برنامه ریزی زندگی، آموزشی شامل: تدوین و طراحی دوره آموزشی، فناوری آموزشی، سازمانی شامل: راه‌هایی به منظور بهبود محیط سازمانی جهت پشتیبانی بهتر آموزش و حرفه ای شامل: شیوه های گوناگون حمایت از اعضاء هیات علمی برای انجام نقش‌ها در حوزه های آموزش، پژوهش و خدمات. فرنی و همکاران (Frenay et al., 2010) برای فهم موقعیت

و تحولات صدرت گرفته در دوز من توسعه - ارتقا کیفیت عم کرد اعضا هیات علمی در دین ده ده گشته مدلی را ارائه کردند. به عم آنان تحولات صورت گرفته در دوز من توسعه اع هله هیات علمی در مراحل ذیل رخ داده است :
مرحله اول: عضو هیات علمی به مثابه دانشمند (دهه های ۵۰ و ۶۰ میلادی)؛ در این دهه بیشتر برنامه های توسعه مرتبط با تقویت شایستگی های علمی اعضای هیات علمی می باشند.

مرحله دوم: عضو هیات علمی به مثابه مدرس؛ این مرحله از اواسط ۱۹۶۰ شروع و در دهه ۱۹۷۰ ادامه یافت. در این دوره به خاطر شرایط خاص این دوره، مباحث مرتبط با آموزش در اولویت برنامه توسعه اعضای هیات علمی قرار می گیرند. در این مرحله به تاسیس مراکز تخصصی در دانشگاه توجه می شود، پروژه های بهبود تدریس و کارگاه های آموزشی به صورت جدی پیگیری می شوند و نهایتاً در سال ۱۹۷۴ شبکه توسعه سازمانی و حرفه ای در آموزش عالی تاسیس می شود.

مرحله سوم: عضو هیات علمی به مثابه توسعه دهنده این مرحله دهه ۱۹۸۰ را در برمی گیرد. با عنایت به تشکیل واحد توسعه اعضای هیات علمی در پردیس های دانشگاهی و اعتبارات تخصیص یافته از سوی بنیادهای خصوصی چون بوش و فورد، منابع و ایده های لازم برای آزمایش و بررسی رویکردهای جدید در آموزش و توسعه اعضای هیات علمی فراهم می شود.

برای دستیابی به اعضای هیات علمی با انگیزه و توسعه دهنده دانش؛ طراحی، تدوین و اجرای برنامه های بهسازی بسیار مفید و کارگشا است. در حقیقت بهسازی اعضای هیات علمی به عنوان یکی از راه های ایجاد و نگهداری سرمایه انسانی در دانشگاه ها و مراکز آموزشی و پژوهش تلقی می گردد. برنامه بهسازی هیات علمی به عنوان گامی در جهت حرفه ای گرای علمی و دانشگاهی بسیار با اهمیت جلوه می کند و نقش بسیار مهمی را در ایجاد محیطی برای ارزش قلمداد کردن آموزش و پژوهش ایفاء می کند (Watson & Grossman, 1994).
در شغل هیات علمی طی کردن مراحل پیشرفت یا رسیدن به مراتب بالاتر به نوعی ارتقای عمودی در این شغل تلقی می شود. یکی از ابعاد مهم کیفیت زندگی حرفه ای اعضای هیات علمی میزان فراهم بودن و برخورداری آنان از فرصت های رشد و توسعه حرفه ای و طی کردن مراحل پیشرفت حرفه ای و ارتقای مرتبه علمی آنهاست. اصطلاح ارتقای مرتبه در برابر رکود علمی دو مفهومی است که معمولاً در توصیف موفقیت یا عدم موفقیت عضو هیات علمی در طی کردن مسیر حرفه ای وی استفاده می شود. رکود علمی در میان اعضای هیات علمی مفهومی است که با کم کاری برخی از استادان در دهه ۷۰ وارد ادبیات دانشگاهی کشور شده و مفهومی نظری است که در قالب آیین نامه ها و قوانین اجرایی مفهومی عملی پیدا کرده است (Nourshahi, 2014).

قیصری، معظمی و سبحانی در پژوهشی با عنوان شناسایی ابعاد، مولفه ها و عوامل تاثیرگذار بهسازی منابع انسانی با توجه به رویکرد رهبری تحول گرا، نقش توسعه و بهسازی نیروی انسانی در بهبود عملکرد سازمانی را بسیار مهم می دانند و عقیده دارند کیفی سازی منابع انسانی یکی از پرشتاب ترین و مهم ترین وظایف نظام آموزش اعضای هیات علمی است و مبنای نظری این کار، تلفیق عملی نظام آموزش و فرایندهای آن با استراتژی های راهبردی سازمان است که بر این اساس نظام آموزشی باید قادر باشد ضمن پاسخ گویی به سؤالات کلیدی و بررسی شیوه های بهبود عملکرد کیفی کارکنان، با فرصت ها و تهدیدات محیطی هماهنگی مناسب پیدا کرده و رسالت خود را در شرایط مختلف و منطبق با سیاست کلی سازمان ایفا کند (Gheisari, Moazzami, Sobhani, 2022).

در پژوهش (Abbaspour et al., 2019) عوامل موثر بر کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه الزهرا در سطح فردی شناسایی شده که از آن جمله می توان به (تعهد و دبستگی دانشگاهی، توانایی و شایستگی شاگرد پروری و دغدغه کیفیت داشتن) اشاره نمود. همچنین در سطح سازمانی نیز به عواملی نظیر: حفظ و ارتقای شأن و منزلت عضو هیات علمی، جامع نگری و اتخاذ رویکرد کیفیت گرا در جذب، ترفیع و ارتقای اعضای هیات علمی، تقویت نقش و جایگاه گروه های آموزشی در تصمیم سازی های دانشگاه) اشاره شده است.

در پژوهشی (Safari, Abdul Hosseini & Sabouri, 2019) به بررسی راهکارهای اجرایی دانشگاه فرهنگیان در راستای ارتقا کیفیت آموزش و پرورش پرداختند. نتایج این پژوهش لزوم برنامه ریزی در سطوح عالی وزارت آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان و اتخاذ تدابیر لازم توسط مدیران مدارس در سطح عملیاتی به منظور کاهش آسیب های دانشی، نگرشی و مهارتی نومعلمان آینده را مورد تاکید قرار داد.

جاودانی و همکاران (Javedani et al., 2021) در پژوهشی با عنوان "طراحی و اعتبار سنجی الگوی شایستگی های حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" به نتایج زیر دست یافتند؛ الگوی شایستگی های حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان متشکل از ۳ عامل (۱- دانش حرفه ای ۲- مهارت های حرفه ای ۳- اخلاق حرفه ای)، ۱۱ ملاک (۱- دانش محتوا ۲- دانش آموزش محتوا ۳- دانش پژوهشی ۴- دانش سازمانی ۵- دانش فناوری ۶- مهارت تدریس ۷- مهارت پژوهش ۸- مهارت فناوری ۹- مهارت های ارتباطی ۱۰- اخلاق فردی ۱۱- اخلاق سازمانی) و ۶۲ نشانگر است. این الگو می تواند به عنوان چارچوب و مبنایی برای جذب، توسعه ی حرفه ای و ارزیابی شایستگی های حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کشور مورد استفاده قرار گیرد.

بر اساس یافته های (Ahanchian & Soleimani, 2017) در پژوهشی با عنوان "ادراک اعضای هیات علمی از حرفه ای بودن در نظام آموزش عالی ایران"، عضو هیات علمی دارای شش تعهد آموزشی، پژوهشی، ارتباطی، اخلاق حرفه ای، شخصیتی و سازمانی و ۱۴ وظیفه

است. در تعهد آموزشی، وظیفه های شایستگی های ویژه، قابلیت های فناورانه، قاعده مند ساختن آموزش؛ در تعهد پژوهشی، وظیفه ارتقای اعتماد به نفس حرفه ای در تولید علم ناب؛ در تعهد ارتباطی، وظیفه های در معرض بودن و توسعه چند وجهی ارتباطات؛ در تعهد اخلاقی، وظیفه تابعیت از ارزش های دانشگاهی به منزله توصیف کننده های سلامت رفتار؛ در تعهد شخصیتی، وظیفه فراگیری نیازهای غالب و در تعهد سازمانی وظیفه فهم سازمانی، مهمترین نشانه های حرفه ای بودن عضو هیات علمی تشخیص داده شدند.

یافته های پژوهش (Dehghani, 2015) با عنوان بررسی رابطه بین عوامل کلیدی نوآوری دانشگاهی و اهداف تدریس با نقش واسطه گری دانش اعضای هیات علمی در دانشگاه فرهنگیان شیراز نشان داد که؛ بین عوامل کلیدی نوآوری دانشگاهی، دانش و اهداف تدریس اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان شیراز رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. عوامل کلیدی نوآوری دانشگاهی پیش بینی کننده مثبت و معنادار اهداف تدریس اعضای هیات علمی می باشد که پیش بینی کننده مثبت و معنادار میزان دانش اعضای هیات علمی می باشد، پس عوامل کلیدی نوآوری دانشگاهی با واسطه دانش اعضای هیات علمی پیش بینی کننده معنادار اهداف تدریس آنان می باشد.

کرمی و ابراهیمی (Karami & Ebrahimi, 2015) در بررسی تاثیر توانمندسازی اعضای هیات علمی بر ارتقای کیفیت آموزش در مراکز توسعه آموزش علوم پزشکی، بیان کردند عملکرد و موفقیت دانشگاه های علوم پزشکی تا اندازه زیادی به کارایی اعضای هیات علمی آن بستگی دارد. بنابراین، در جهت انجام رسالت و اهداف چندگانه دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی، اعضاء هیات علمی علاوه برداشتن توانایی و مهارت در زمینه ارائه خدمات سلامت به مهارت های دیگری در حوزه های آموزش و پژوهش و رهبری آکادمیک نیازمند می باشند و در صورت طراحی و برنامه ریزی و اجرای مؤثر این برنامه ها، موفقیت و ارتقاء عملکرد اعضا هیات علمی فراهم گشته و در نهایت باعث موفقیت و ارتقاء کیفیت آموزش و در نتیجه ارتقای عملکرد دانشکده و دانشگاه می گردد.

یافته های پژوهش (Martín, 2019) با عنوان "برداشت دانشجویان از مدرس خوب دانشگاه در کشور پرتغال"، نگرش محترمانه نسبت به دانشجو، توانایی بیان توضیحات شفاف، حسن نیت، مهارت های ارتباطی خوب، استفاده از نمونه های عملی و معتبر، آمادگی خوب، شنونده خوب بودن و همدلی با دانشجویان را از ویژگی های مدرس خوب بیان کرده اند. همچنین اساتید دانشگاه به منظور ایجاد ویژگی های مهم، به ویژه در مورد دانشکده های مسئول آموزش معلمان ابتدایی آینده و سایر حرفه های مرتبط، به آموزش های تخصصی نیاز دارند.

پژوهش ویلیو، سودرویک، پستره و مردن (Vilppu, Södervik, Postareff & Murtonen, 2019) در زمینه تاثیر دوره آموزشی آنلاین بر فعالیت های تدریس و یادگیری اعضای هیات علمی نشان داد که آموزش آنلاین باعث تسهیل و موفقیت در یادگیری می شود. بنابراین، دوره های کوتاه آموزشی آنلاین، باید از قبل در مراحل اولیه آموزش مشاغل پیش بینی شود.

ایزومی لوا و کلاسن (Ismayilova & Klassen, 2019) در بررسی رابطه خودکارآمدی و رضایت شغلی اعضای هیات علمی در کشورهای جمهوری آذربایجان و ترکیه دریافت که خودکارآمدی تدریس بالاتر از خودکارآمدی پژوهش است و میزان خودکارآمدی پژوهش با توجه به مرحله شغلی و مدارک تحصیلی متفاوت است. رضایت شغلی برای اعضای هیات علمی دارای مدرک کارشناسی ارشد بالاتر بوده و آموزش خودکارآمدی قوی ترین پیش بینی کننده رضایت شغلی بود. مشارکت با همکار بودن و رقابت سازنده بر خودکارآمدی و رضایت شغلی تأثیر دارد. میراها (Meeraha, 2011) در پژوهشی با عنوان ترغیب اساتید دانشگاه به انجام پژوهش های عملی در مالزی بیان نمود که کارگروه های مختلفی برای تسهیل در ارتقاء کیفیت آموزش و یادگیری اعضای هیات علمی تعیین شده اند. آکادمی رهبری آموزش عالی تحت نظارت وزارت آموزش عالی به همراه مرکز آموزش و یادگیری در هر دانشگاه مسئولیت آموزش اساتید را برعهده دارند. کارگروه کیفیت در مالزی برای دستیابی به اعتبارنامه برنامه های آموزش عالی (و به رسمیت شناخته شدن توسط دولت) و همچنین برای اهداف منظم ممیزی، چارچوبی را برای کیفیت بخشی دانشگاه ها در مالزی تهیه کرده است. دانشگاه ملی مالزی در پاسخ به نیاز نهادهای بالاتر برای برنامه ریزی در بورس های تحصیلی در تدریس، برنامه ای را برای ترغیب اعضای هیات علمی دانشگاه برای انجام پژوهش های عملی به منظور بهبود یادگیری و تدریس در این دانشگاه ایجاد نموده است.

مرور مطالعات نشان می دهد پژوهش های فوق متمرکز بر عملکرد آموزشی اعضای هیات علمی سایر دانشگاه ها است. پژوهش های مرتبط با دانشگاه فرهنگیان نیز در زمینه هایی چون اهداف تدریس، راهکارهای اجرایی، طراحی و اعتبار سنجی الگوی شایستگی های حرفه ای انجام شده و در زمینه عوامل موثر بر ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان و تدوین الگوی مفهومی، پژوهشی به طور خاص انجام نشده است. این مهمترین وجه تمایز این پژوهش با سایر پژوهش هاست. علاوه بر آن سایر پژوهش ها بیشتر از روش های کمی توصیفی و پیمایشی استفاده کرده اند، حال آنکه این پژوهش با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد در صدد بررسی جامع و چند جانبه عوامل موثر بر ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان است.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف پژوهش کاربردی و از حیث روش، کیفی با رویکرد نظریه داده بنیاد بود. مشارکت کنندگان بالقوه آن اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان استان فارس بودند. روش نمونه گیری هدفمند بود و افرادی انتخاب شدند که با توجه به هدف پژوهش سرشار از اطلاعات بوده و پژوهشگر را در شکل دادن مدل نظری خود یاری نمایند. ملاک انتخاب نمونه‌ها عضو هیات علمی موظف تمام وقت دانشگاه فرهنگیان با حداقل ۵ سال تجربه تدریس در پردیس‌ها و مراکز دانشگاه فرهنگیان بود. مشخصات این افراد در جدول ۱ آمده است. نمونه گیری از صاحب نظران در این پژوهش تا زمانی ادامه پیدا کرد که برداشت کلی آنها در مورد عوامل موثر بر بهبود ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به دست آمد و فرایند اکتشاف و تجزیه و تحلیل به نقطه اشباع نظری رسید. مشارکت کنندگان این پژوهش تا رسیدن به مرحله اشباع نظری ۱۵ نفر اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان فارس در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۳۹۸ بودند که از دانش، تخصص و تجربه لازم در زمینه عملکرد اعضای هیات علمی برخوردار بودند. پرسش‌های مصاحبه به صورت کلی و کاملاً باز طراحی شده بود و دیدگاه مصاحبه شونده‌گان در زمینه عوامل موثر بر کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دریافت شد. سوالات ارائه شده به مصاحبه شونده‌گان به ترتیب زیر بود:

- عوامل موثر بر ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- مسائل و مشکلات موجود بر سر راه ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- مهمترین ویژگی‌های اعضای هیات علمی موفق در دانشگاه فرهنگیان چیست؟
- راهکارهای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- شرایط محیطی موثر بر ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان چیست؟
- مهمترین ویژگی‌های زمینه‌ای که باید در ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در نظر گرفت، چیست؟
- زیر ساخت‌های لازم برای دستیابی به ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان کدامند؟
- پیامدها و آثار ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان چیست؟

به منظور ثبت داده‌های کیفی و حفظ کامل اطلاعات ارائه شده از سوی مصاحبه‌شونده‌گان این مصاحبه‌ها با رضایت مشارکت کنندگان توسط گوشی تلفن همراه ضبط شد. زمان مصاحبه‌ها بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه متغیر بود. متن مصاحبه‌ها پیاده سازی شد و به منظور تایید مشارکت کنندگان قبل از هر گونه اقدام و کد گذاری در اختیار آنها قرار گرفت. برای تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی با الهام از نظریه داده بنیاد استفاده شد. با بررسی مفاهیم پایه تعداد ۴۸۴ کد باز شناسایی شد. در کد گذاری محوری کدهای شناسایی شده در نهایت به ۱۵ مورد تقلیل یافت و در کد گذاری انتخابی "ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان" به عنوان مقوله یا هسته انتخابی تعیین و در الگوی ارائه شده ارتباط مقوله انتخابی با سایر مقوله‌ها اثبات گردید.

جهت اطمینان از کیفیت یا اعتبار پژوهش از روش‌های درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم، بررسی توسط اعضاء و مثلث سازی منابع داده‌ها استفاده شد که در ادامه به شرح آنها پرداخته می‌شود:

درگیری طولانی مدت و مشاهده مداوم: یکی از بهترین راه‌های ایجاد دقت، درگیری طولانی مدت با موضوع است. غوطه‌وری (درگیری طولانی مدت)، یکی از اعمال مهم پژوهشگر در فرایند پژوهش است. به این شکل که پژوهشگر به طور کامل درگیر پژوهش می‌شود، با مشارکت کنندگان ارتباط صحیح و مناسب برقرار می‌کند و پذیرای مفاهیم عمیقی است که در فرایند مطالعه آشکار می‌شوند. اگر درگیری طولانی مدت، در عرصه پژوهش ایجاد شود، مشاهده مداوم عمیقی، فراهم می‌شود. این امر نیز احتمالاً، ایجاد دقت علمی را افزایش داده و محقق را قادر می‌سازد در زمینه مطالعه، غوطه‌ور گردد (Tabatabaee, Hasani, Mortazavy & Tabatabaieichehr, 2013). این مورد با مصاحبه با اعضای هیات علمی موظف دانشگاه فرهنگیان که حد اقل ۵ سال سابقه کار در دانشگاه فرهنگیان داشتند، انجام پذیرفت.

بررسی توسط اعضاء: یک فرایند کنترل کیفیت است که به دنبال بهبود دقت علمی و صحت اعتبار ثبت شده محقق در مصاحبه پژوهشی، تعریف شده است. مراجعه مجدد به مشارکت کنندگان جهت تأیید یافته‌های مطالعه، بازبینی توسط مشارکت کنندگان نامیده می‌شود. بازبینی توسط مشارکت کنندگان، همچنین به امر مهم فرایند کنترل کیفیت در مطالعات کیفی در طول دوره انجام مطالعه کمک می‌کند (Tabatabaee et al., 2013). در این پژوهش نیز متن مصاحبه‌ها پس از پیاده سازی به منظور تایید مشارکت کنندگان در پژوهش در اختیار آنها قرار گرفت.

مثلث سازی (زاویه بندی) منابع داده‌ها: زاویه بندی یکی از محبوبترین راهبردهای اعتبارسنجی در تحقیقات کیفی است. این راهبرد عبارت از همگرایی مبتنی بر یک یافته خاص با استفاده از انواع متفاوت روش‌ها، نظریات/ رویکردها، پژوهشگران و منابع اطلاعاتی می‌باشد (Patton, 2005).

در این پژوهش زاویه بندی روش شناختی با استفاده از روش‌های مختلف گردآوری داده‌ها نظیر روش مطالعه کتابخانه‌ای و بررسی منابع و متون تخصصی و همچنین مصاحبه نیمه ساختاریافته رعایت گردید. زاویه بندی داده‌ای نیز که عبارت از کنترل سازگاری منابع داده‌ای متفاوت، در قالب همان روش می باشد، نیز در این پژوهش مورد توجه پژوهشگران قرار گرفت و از بیش از یک منبع داده‌ای استفاده شد.

جدول ۱- مشخصات افراد مشارکت کننده در پژوهش

ردیف	جنسیت	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	سابقه کار
۱	مرد	علوم تربیتی	دکتری	کمتر از ۱۲ سال
۲	مرد	ریاضی	دکتری	بین ۲۰ تا ۳۰ سال
۳	زن	برنامه ریزی درسی	دکتری	بین ۲۰ تا ۳۰ سال
۴	مرد	فیزیک	دکتری	بالای ۲۰
۵	مرد	فلسفه تعلیم و تربیت	دکتری	۱۵ سال
۶	زن	برنامه ریزی درسی	دکتری	بالای ۲۰
۷	مرد	تاریخ	دکتری	بین ۷ تا ۱۰ سال
۸	مرد	برنامه ریزی درسی	دکتری	کمتر از ۱۲ سال
۹	زن	ادبیات فارسی	دکتری	بین ۲۰ تا ۳۰ سال
۱۰	مرد	معارف	دکتری	زیر ۱۰ سال
۱۱	مرد	زبان انگلیسی	کارشناسی ارشد	بالای ۱۵ سال
۱۲	مرد	شیمی	دکتری	۱۰ تا ۱۵ سال
۱۳	مرد	علوم تربیتی	کارشناسی ارشد	بالای ۱۵ سال
۱۴	زن	فیزیک	دکتری	بالای ۱۵ سال
۱۵	زن	برنامه ریزی درسی	دکتری	۸ تا ۱۲ سال

یافته‌ها:

در پژوهش حاضر مصاحبه‌های ضبط شده پس از پیاده‌سازی، با استفاده از روش تحلیل محتوا به صورت سطر به سطر بررسی، مفهوم پردازی، مقوله بندی و سپس بر اساس مشابهت، ارتباط مفهومی و خصوصیات مشترک بین کدهای باز، مفاهیم و مقولات (طبقه‌ای از مفاهیم) مشخص شدند. ماتریس اشباع نظری و نمونه‌ای از کدگذاری‌ها به ترتیب در جداول ۱ و ۲ ارائه شده است. در جدول‌های ۳ تا ۸ کدهای باز، مقوله‌های فرعی و مقوله‌های مربوط به شرایط علی، زمینه‌ای، میانجی، راهبردها و پیامدهای مربوط ارائه شده است.

جدول شماره ۲- ماتریس اشباع نظری

تعداد مفاهیم موجود در مصاحبه	تعداد مفاهیمی که برای اولین بار بیان شدند
مصاحبه شماره ۱	۴
مصاحبه شماره ۲	۵
مصاحبه شماره ۳	۴
مصاحبه شماره ۴	۶
مصاحبه شماره ۵	۳
مصاحبه شماره ۶	۲
مصاحبه شماره ۷ الی ۱۵	۱۵
.....

جدول شماره ۳- نمونه کدهای اولیه استخراج شده از متن مصاحبه‌ها

کد اولیه	متن مصاحبه (نکات کلیدی)
عدم برخورداری از امنیت شغلی	"اعضای هیئت علمی که از آموزش و پرورش جذب می شوند باید علاوه بر تسهیل در فرایند استخدام مشمول پایه‌های ارتقا قرار گیرند و خدمت آنها در امتداد خدمت آموزش و پرورش باشد، این در حالی است که ما بعد از سال‌ها خدمت در آموزش و پرورش و رسمی - قطعی بودن، پس از قبولی در فراخوان جذب

پرداختن به امورسیاسی و اختلافات حزبی	"بعضی از اعضای هیئت علمی وابسته به نهادهای سیاسی و احزاب هستند"
تشخیص نیازها و علایق و سلاهیق و استعدادهای خاص دانشجویان	"یک استاد برجسته فرایند آموزش و پژوهش را به دانش آموزان می آموزد. دانشجو معلمان را تشویق می کند که خلاءهای آموزشی را شناسایی و در جهت حل آنها به صورت علمی تلاش نمایند."
تقویت و به روز رسانی دانش و مهارت های علمی و تخصصی	"یک استاد باید مدام، با مطالعه مداوم مجلات علمی و تخصصی دانسته های خود را به روز نماید"
اتخاذ رویکرد سیستمی و همسونگر نسبت به کلیه عوامل مؤثر بر کیفیت	"برای ارتقا کیفیت اعضای هیئت علمی، یک رویکرد سیستمی با توجه کلیه عوامل برای دانشگاه در نظر گرفته شود و اعضای هیئت علمی همسو با آن حرکت کنند."
انجام پژوهش های فاقد الویت پژوهشی برخوردار از امنیت شغلی و آرامش و دغدغه مندی علمی به جای دغدغه های شغلی	"بیشتر پژوهش هایی که اعضای هیئت علمی با صرف وقت و هزینه انجام می دهند، فاقد اولویت است." "در روش های تدریس نوآوری ایجاد خواهد شد. وقتی افراد فکر راحت و آرامش داشته باشند، بهتر می توانند تمرکز کنند، آنجاست که افراد خلاق و نوآور می شوند."
توسعه زیر ساخت ها	"محیط مناسب برای دانشگاه در نظر گرفته شود و ساختمان های جدید در فضاهایی گسترده احداث گردد."

جدول ۴- کدهای باز استخراج شده مربوط به پدیده اصلی (ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی)

مقوله کلی	مقولات فرعی	مضامین فرعی
عوامل مؤثر بر ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی	عوامل فردی	به روز رسانی دانسته های علمی، پژوهشی و فناوری
		اجتهاد علمی در حوزه تخصصی خود
		نقد پذیری
		خود سنجی
		بکارگیری روش تدریس فعال
		متانت گفتاری و رفتاری
		تحقیقات علمی ویژه
		ارائه دروس مرتبط با رشته و تخصص استاد
		داشتن میل به تغییر و پیشرفت،
		انعطاف پذیری
عوامل ساختاری	عوامل ساختاری	روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی
		انضباط کاری
		توانایی تجزیه و تحلیل نظریات علمی
		استقرار امکانات و تجهیزات کافی
		دسترسی رایگان به سایت ها و منابع علمی و امکانات آزمایشگاهی
		سازگار نمودن بندهای آیین نامه ارتقای اعضای هیات علمی وزارت علوم با اهداف دانشگاه فرهنگیان
		توجه ویژه وزارت علوم به دانشگاه فرهنگیان
		تاسیس مراکز تحقیق و تشویق در پردیس های استانی
		ایجاد نظام حمایت معنوی و اعتباری و مالی از تالیفات و پژوهش های اعضای هیئت علمی
		تسلط نسبی نسبت به زبان انگلیسی به عنوان زبان بین المللی رایج
فراهم نمودن فرصت های مطالعاتی برای توسعه بعد علمی و نگرشی اعضای هیئت علمی		
بازنگری در نظام ارزشیابی		
الکترونیکی نمودن فرایندهای اداری و عدم نیاز به مراجعه حضوری		

جدول ۵- کدهای باز و مقوله های مربوط به شرایط علی ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	مقولات فرعی	مضامین فرعی
مشکلات اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان	مشکلات فردی	انجام پژوهش های فاقد اولویت پژوهشی
		بی تجربگی یا کم تجربگی اساتید در تدریس
		شنابردگی در انجام پژوهش، کاهش دقت و توجه علمی
		بی علاقه‌گی به رشته مورد تدریس
		پرداختن به امور سیاسی و اختلافات حزبی غلبیدن در دام تبلیغات سیاسی
	مشکلات ساختاری	مشغولیت مدیریتی برخی اساتید
		عدم تسلط استاد بر موضوعات درسی
		عدم تمایل اعضای هیات علمی به استفاده از خرد جمعی در امور مختلف
		عدم تبادل نظر فعال و پویا بین اعضای هیات علمی
		عدم تناسب برنامه‌های درسی با نیاز دانشجو معلمان
مشکلات ساختاری	مشکلات ساختاری	محدود کردن فعالیت های اساتید در چارچوب مشخص
		به کار گیری اساتید در رشته های مغایر با دانش تخصص آنها
		ضعف امکانات و خدمات رفاهی برای اعضای هیات علمی
		فقدان بستر مناسب برای تعامل موثر با اعضای هیات علمی سایر دانشگاه ها
		کمبود امکانات نرم افزاری و سخت افزاری
	مشکلات ساختاری	انجام پژوهش های غیر کاربردی و مغایر با اهداف دانشگاه
		عدم بستر مناسب برای مشارکت اعضای هیات علمی در تصمیم گیری های خرد و کلان
		عدم دسترسی رایگان به سایت ها و منابع علمی و امکانات آزمایشگاهی
		طیف های گوناگون اساتید در دانشگاه فرهنگیان (هیات علمی رسمی، پیمانی، تطبیقی، مدرس، مامور و مدعو) و مشکلات مربوط به هر طیف
		عدم در نظر گرفتن سابقه تدریس در آموزش و پرورش و اجبار به استعفا و پیمانی شدن پس از سالها سابقه خدمت رسمی در آموزش و پرورش
مشکلات ساختاری	فاصله سنی زیاد بین اعضای هیات علمی	
	عدم برخورداری از امنیت شغلی	
	بی کفایتی دولت ها و وزرات خانه ها در اشتغال زایی و نگاه به آموزش و پرورش به عنوان یک فرصت شغلی برای فارغ التحصیلان	

جدول ۶- کدهای باز و مقوله های مربوط به راهبردهای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	مقولات فرعی	مضامین فرعی
راهکارهای ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی	راهکارهای فردی	تقویت و به روز رسانی دانش و مهارت های علمی و تخصصی
		شرکت در کارگاه های دانش افزایی و آشنایی با شیوه های نوین و جذاب تدریس
		پرهیز از پرداختن به منازعات سیاسی و ایجاد فضای تعامل و همدلی به منظور ارتقاء کیفیت تفویض اختیار مدیران و کاهش تصدی گری
		با انتخاب شایسته سالارانه همکاران
		راه اندازی گروه های کوچک تعامل، پل های تخصصی با رویکرد تمرینی و زمینه ساز گسترش روابط علمی موثر بین اعضای هیات علمی
	راهکارهای ساختاری (مدیریتی- آموزشی- پژوهشی)	شرکت در دوره های آموزشی مهارت های بین فردی
		تسلط بر متون تخصصی، جهانی اندیشیدن
		انتخاذ رویکرد سیستمی و همسنگر نسبت به کلیه عوامل مؤثر بر کیفیت
		جذب اعضای هیات علمی جدید و به کارگیری اساتید در رشته های منطبق با زمینه تخصصی آنها
		افزایش ضریب حقوق و مزایای اعضای هیات علمی
راهکارهای ساختاری (مدیریتی- آموزشی- پژوهشی)	فراهم سازی امکانات دسترسی رایگان به منابع و مراکز علمی معتبر	
	ایجاد فضای رقابتی و سازنده در بین اعضای هیات علمی پردیس های دانشگاه فرهنگیان	
	تغییر وضعیت اعضای هیات علمی پیمانی در چارچوب هیات امنای دانشگاه	
	رایزنی با وزارت علوم در خصوص و شواری عالی انقلاب فرهنگی برای روشن شدن اعضای هیات علمی تطبیقی	
	اختصاص بودجه به منظور تقویت کرسی های آزاد اندیشی و نشست های تخصصی،	
راهکارهای ساختاری (مدیریتی- آموزشی- پژوهشی)	انقصاد تفاهم نامه های همکاری به منظور برقراری تعامل موثر با اعضای هیات علمی سایر دانشگاه ها	
	اختصاص بودجه در زمینه برخورداری اعضای هیات علمی از اتاق مجزا، چاپگر، اینترنت پرسرعت، کتابخانه های غنی و منابع به روز رسانی	

<p>شده و امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مورد نیاز)، ایجاد دانشکده های تخصصی در سطح وزارت علوم در استان های بزرگ افزایش ضریب حقوق و مزایای اعضای هیات علمی بازنگری نظام ارزیابی اساتید و استفاده از روش های مکمل ایجاد نظام حمایت معنوی و اعتباری و مالی از تالیفات و پژوهش های اعضای هیات علمی توسعه پژوهش در سطح دانشگاه و پردیس ها در قالب انتشار نشریات علمی پژوهشی رایزنی با دانشگاه های مادر در قالب انعقاد تفاهم نامه های همکاری به منظور برقراری تعامل موثر با اعضای هیات علمی سایر دانشگاه ها ارزشیابی کارگاه های آموزشی اعضای هیات علمی و اهتمام در برگزاری کارگاه های مفید و کاربردی شناسایی نقاط ضعف و مشکلات تدریس اعضای هیات علمی و تقویت هرچه بیشتر تدریس در محیط های مختلف یادگیری</p>	<p>راهکارهای ساختاری(مدیریتی)- آموزشی-پژوهشی)</p>
<p>استفاده از دستیار تدریس بازنگری برنامه های درسی و انطباق آنها با نیازهای دانشجو معلمان ایجاد فرصت های مطالعاتی داخلی و خارجی استاد مدعو جوایز آموزشی و پژوهشی ارائه مشاوره های لازم به اعضای هیات علمی در حوزه های مختلف، توسعه پژوهش در سطح دانشگاه و پردیس ها در قالب انتشار نشریات علمی پژوهشی شرکت در جشنواره های فعال تدریس با همکاری آموزش و پرورش به منظور آشنایی دانشجو معلمان با روش های فعال تدریس همکاری با رسانه ها و نهاد های اجتماعی</p>	

جدول ۷- کدهای باز و مقوله های مربوط به شرایط زمینه ای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

<p>توسعه ساختار فیزیکی دانشگاه، استقرار محیط فیزیکی مناسب با رسالت علمی و فرهنگی دانشگاه استفاده از جدیدترین و به روز ترین تکنولوژی مهندسی در معماری ساختمان ها و کلاس درس تجهیز کلاس های درس به رایانه، اینترنت و آزمایشگاه، مجزا نمودن خوابگاه دانشجویی از محیط اداری و کلاس درس، ایجاد آزمایشگاه های پیشرفته، ایجاد کتابخانه های به روز، استقرار آمفی تئاتر، استقرار زیر ساخت های فناوری و شبکه های مجازی آنلاین</p>	<p>فضای کالبدی</p>
<p>بازنگری درسیاست های کلی دانشگاه فرهنگیان ، بعد از حدودیک دهه اجرا و رفع مشکلات اساسی اطلاع از برنامه های مصوب سازمان دانشگاه فرهنگیان، به روز نبودن قوانین و مقررات و عدم تناسب با تکنولوژی های روز بوروکراسی اداری و زمان بر فرایندهای اداری مشکلات مربوط به نحوه ارزیابی اساتید دانشگاه فرهنگیان، بازنگری در آیین نامه های استخدام، ترفیع، ارتقا</p>	<p>لزوم بازنگری برنامه ها، قوانین و آیین نامه ها</p>
<p>توجه ویژه به میراث ملی و فرهنگی ایجاد حس وحدت بین دانشجو معلمان با وجود فرهنگ ها و قومیت های مختلف توجه به هنر و موسیقی، برگزاری اردوهای علمی ایجاد کلاس های فوق برنامه برنامه ریزی، ساماندهی و زمینه سازی اجرای فعالیت های قرآنی - مذهبی اساتید، دانشجویان و کارگزاران فرهنگی تهیه و تنظیم برنامه ها، مراسم و مسابقات فرهنگی، هنری، اجتماعی و هم چنین برگزاری اردوهای فرهنگی، زیارتی و سیاحتی</p>	<p>شرایط تاریخی و فرهنگی</p>
<p>تقویت روحیه مسئولیت پذیری توجه به خرده فرهنگ ها احترام به اقوام و مذاهب رعایت الگوی ایرانی اسلامی</p>	<p>تقویت ارزش ها و سرمایه های اجتماعی</p>
<p>زیر ساخت های فناوری اختصاص بودجه برای احداث ساختمان دانشگاهی با معماری نوین توسعه زیر ساخت های الکترونیکی احداث کتابخانه های چاپی و الکترونیک ایجاد فضای رفاهی و فرهنگی،</p>	<p>زیرساخت های فیزیکی و فناوری</p>
<p>جذب و استخدام اعضای هیات علمی مستعد و برجسته پذیرش افراد مستعد معلمی به عنوان دانشجو معلم، ایجاد معاونت های مختلف در پردیس های استانی تامین نیروی انسانی مجرب و کارآمد اداری</p>	<p>منابع انسانی</p>

شرایط زمینه ای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی

جدول ۸- کدهای باز و مقوله های مربوط به شرایط مداخله گر ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

مضمین فرعی	مقولات فرعی	مقوله کلی
<p>≠ هدفمندی (برنامه ریزی، نظم وقت شناسی)</p> <p>≠ بیان شیوا</p> <p>≠ مطالعه و یادگیری مداوم</p> <p>≠ خود سنجی</p> <p>≠ برخوردار از وجدان کاری</p> <p>≠ آراستگی و توجه به پوشش ظاهری</p> <p>≠ انعطاف پذیری</p> <p>≠ داشتن روحیه پژوهشی</p> <p>≠ متانت گفتاری و رفتاری</p> <p>≠ رعایت تعالیم ناب اسلامی</p> <p>≠ عشق به معلمی</p> <p>≠ آینده نگری و امید بخشی</p> <p>≠ پرهیز از مادی گرایی و دوری از مشاغل غیر متعارف</p>	<p>ویژگی های شخصیتی و رفتاری</p>	
<p>≠ فاصله گرفتن از صاحب منصبان و مراکز قدرت</p> <p>≠ روابط مطلوب با دانشجو معلمان و همکاران</p> <p>≠ تشویق دانشجویان به رشد و پیشرفت علمی</p> <p>≠ دغدغه نسبت به مسائل و مشکلات اجتماع</p> <p>≠ تشخیص نیازها و علایق و سلیق و استعداد های خاص دانشجویان</p> <p>≠ احترام به دانشجو</p>	<p>ویژگی های ارتباطی</p>	<p>شرایط مداخله گر</p>
<p>≠ مطالعه و یادگیری مداوم</p> <p>≠ خود سنجی</p> <p>≠ انجام پژوهش های کاربردی</p> <p>≠ احاطه و تسلط علمی</p> <p>≠ نقد منصفانه و انتقاد پذیری</p> <p>≠ توانایی در انتقال اطلاعات</p> <p>≠ روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی</p> <p>≠ تسلط بر فناوری اطلاعات و ارتباطات</p>	<p>ویژگی های حرفه ای - سازمانی</p>	

جدول ۹- کدهای باز و مقوله های مربوط به پیامدهای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

مقوله کلی	مقولات فرعی	مضامین فرعی
آثار و پیامدهای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی	پیامدهای فردی	استفاده از روش های تدریس پویا افزایش مشارکت های گروهی و تبادل نظر و تجربه ارتقاء کیفیت عملکرد دانش آموختگان و دانشجویان تمرکز زدایی و کاهش هزینه، وقت و انرژی و افزایش رضایت مندی اعضای هیات علمی برخوردراری از امنیت شغلی و آرامش و دغدغه مندی علمی به جای دغدغه های شغلی افزایش مشارکت های گروهی و تبادل نظر و تجربه پویایی و نشاط در فعالیت های دانشگاهی پویایی و نشاط در مدارس و آموزش و پرورش افزایش رضایت مندی و تعلق خاطر سازمانی افزایش انگیزه برای تدریس موثر و مشارکت در امور مختلف گسترش آزاد اندیشی و تفکر انتقادی
	پیامدهای ساختاری	افزایش مشارکت های گروهی و تبادل نظر و تجربه حضور تمام وقت و موثر اعضای هیات علمی در دانشگاه افزایش تولید دانش بومی و به اشتراک گذاشتن آن افزایش توانمندی های پژوهشی اعضای هیات علمی و پرورش روحیه پژوهش گری در دانشجویان توانمندسازی اعضای هیات علمی و به تبع آن توانمندسازی جامعه و زیرساخت های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی با تربیت معلمان حرفه ای و توانمند توسعه تعاملات دانشگاهی و بین دانشگاهی در داخل یا خارج از کشور برقراری آرامش و همدلی در دانشگاه به دور از تعصبات سیاسی افزایش مقبولیت علمی مدیران در سایه تفویض اختیار تدوین الگوی ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی افزایش کارایی و بازدهی در دانشگاه همراستا شدن برنامه ریزی های آموزش و پرورش با دانشگاه فرهنگیان بهبود نحوه ارزیابی اساتید توسعه تحصیلات تکمیلی تا مقطع دکتری در دانشگاه فرهنگیان

پدیده اصلی

پدیده مورد نظر، ایده و فکر محوری، حادثه، اتفاق یا واقعه‌ای است که جریان کنش‌ها و واکنش‌ها به سوی آن رهنمون می‌شوند تا آن را اداره، کنترل و یا به آن پاسخ دهند. مقوله محوری پدیده‌ای است که اساس و محور فرایند است. این مقوله همان عنوانی (نام یا برجسب مفهومی) است که برای چارچوب یا طرح به وجود آمده در نظر گرفته می‌شود (Strauss & Corbin, 1998).
با بازنگری‌های چند باره و نگاهی عمیق از مضامینی پیاده شده مصاحبه‌ها می‌توان دریافت که پدیده اصلی در این پژوهش ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان است، پدیده اصلی مقوله‌ای است که به ما می‌گوید "چه چیزی باید اتفاق افتد؟" از طریق شرایط علی عواملی که در شکل‌گیری پدیده اصلی موثر است بررسی می‌شود، که این فرایند در کدام زمینه و با چه ویژگی‌هایی و در چه شرایط محیطی رخ می‌دهد؟ و چه مداخلات و راهبره‌هایی در این فرایند موثر هستند؟
در این پژوهش ارتقا کیفیت اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به عنوان پدیده اصلی است و همه ی شرایط، عوامل، تعامل‌ها و پیامدها را تحت الشعاع خود قرار داده است.

شرایط علی

شرایط علی به شرایطی گفته می‌شود که عامل اصلی به وجودآورنده پدیده مورد مطالعه باشد. این مقوله‌ها شرایطی هستند که مقوله اصلی را تحت تاثیر قرار می‌دهند و به وقوع یا گسترش پدیده مورد نظر می‌انجامد. شرایط علی سبب ساز و عامل اصلی بوجود آورنده پدیده اصلی یعنی ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی است، در این پژوهش شرایط علی شامل مقوله اصلی؛ مسائل و مشکلات موجود بر سر راه ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی است و به دو مقوله مشکلات فردی و مشکلات ساختاری تقسیم شده است که کدهای باز مربوط به آنها به شرح جدول ۴ است.

راهبردها

بر اساس نظر اشتراوس و کوربین راهبردها در مدیریت موقعیت‌ها توسط افراد در مواجهه با مسائل و مشکلات بکار می‌رود و کنش‌های عمدی هستند که برای حل مسائل صورت می‌گیرد و با شکل گرفتن آنها پدیده اصلی به وجود می‌آید. راهبردها مبتنی بر کنش‌ها و واکنش‌هایی برای کنترل، اداره و برخورد با پدیده مورد نظر هستند. راهبردها مقصود داشته، هدفمند است و به دلیلی صورت می‌گیرد. در این پژوهش راهبردها شامل یک مقوله اصلی و مقوله‌های فرعی ذیل راهکارهای فردی و راهکارهای ساختاری (مدیریتی و آموزشی و پژوهشی) است (جدول ۵).

شرایط زمینه‌ای

به عوامل همبافت و بی واسطه که در ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی تاثیر می‌گذارد که در پژوهش حاضر از ۵ مقوله محوری فضای کالبدی، لزوم بازنگری برنامه‌ها، قوانین و آیین نامه‌ها، شرایط تاریخی و فرهنگی، تقویت ارزش‌ها و سرمایه‌های اجتماعی، زیرساخت‌های فیزیکی و فناوری و منابع انسانی تشکیل شده است (جدول ۶).

شرایط مداخله‌گر

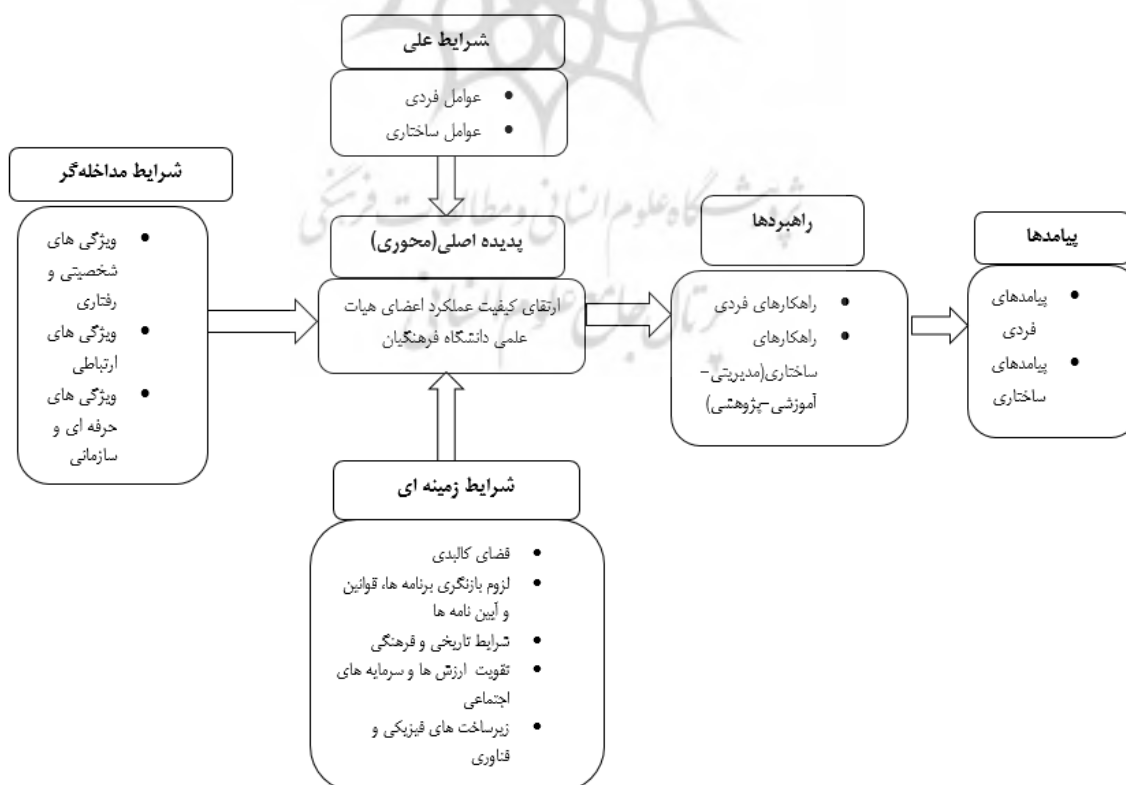
شرایط مداخله‌گر، شرایط وسیع و عامی همچون فرهنگ، فضا و غیره است که به عنوان تسهیل‌گر یا محدودکننده راهبردها عمل می‌کند. این شرایط اجرای راهبردها را تسهیل و تسریع کرده و یا به عنوان یک مانع، آنها را با تاخیر مواجه می‌نماید. در این جا شرایط مداخله‌گر شامل مقوله اصلی ویژگی‌های اعضای هیات علمی موفق با زیر مقوله‌های ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری، ویژگی‌های ارتباطی و ویژگی‌های حرفه‌ای سازمانی مطرح شده است (جدول ۷).

پیامدها

پیامدها شامل خروجی‌های تاثیرگذار و حاصل از نتایج اجرای راهبردها و نتایج حاصل کنش‌ها و واکنش‌ها هستند و در این جا شامل مقوله‌های پیامدهای فردی و انگیزشی و ساختاری (دانشگاهی) است (جدول ۸).

مدل نهایی پژوهش:

بعد از پایان تجزیه و تحلیل و سنجش داده‌های مختلف، مدل نهایی پژوهش به شکل زیر ارائه شده است.



نمودار شماره ۱- مدل ترسیمی ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

بحث و نتیجه گیری

در زمینه ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان الگوی جامعی وجود ندارد و آن چنان که در بخش مبانی نظری هم بیان شد، در هیچ یک از الگوهای ارائه شده به ابعاد، مهارت‌ها و فعالیت‌های مورد نیاز برای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان به طور جامع و کامل پرداخته نشده است. در این پژوهش الگوی مفهومی ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان، شرایط علی، راهبردهای مربوط به پدیده، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر و پیامدهای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان بررسی و تحلیل شده است.

مدل پیشنهادی برای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان در پژوهش حاضر بر اساس مدل ترسیمی و مبانی نظری (نمودار شماره ۱) نشان می‌دهد ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی شامل تمام فعالیت‌های برنامه ریزی شده رسمی و غیررسمی است که هدف آن افزایش دانش و آگاهی اعضای هیات علمی در خصوص کارکردهای خود و محیط کارشان (دانشگاه فرهنگیان) و به تبع آن افزایش اثربخشی و کارایی دانشگاه است.

عوامل موثر بر ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی به عنوان پدیده اصلی شامل دو دسته عوامل فردی و عوامل ساختاری بود. عوامل فردی موثر بر ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی شامل: به روز رسانی دانسته‌های علمی، پژوهشی و فناوری، اجتهاد علمی در حوزه تخصصی خود، نقد پذیری، خود سنجی، بکارگیری روش تدریس فعال، متانت گفتاری و رفتاری، تحقیقات علمی ویژه، ارائه درس مرتبط با رشته و تخصص استاد، داشتن میل به تغییر و پیشرفت، انعطاف پذیری، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، انضباط کاری و توانایی تجزیه و تحلیل نظریات علمی بود.

در بخش عوامل ساختاری اعضای هیات علمی چون استقرار امکانات و تجهیزات کافی، دسترسی رایگان به سایت‌ها و منابع علمی و امکانات آزمایشگاهی، سازگار نمودن بندهای آیین‌نامه ارتقای اعضای هیات علمی وزارت علوم با اهداف دانشگاه فرهنگیان، توجه ویژه وزارت علوم به دانشگاه فرهنگیان، تاسیس مراکز تحقیق و تشویق در پردیس‌های استانی، ایجاد نظام حمایت معنوی و اعتباری و مالی از تالیفات و پژوهش‌های اعضای هیات علمی، تسلط نسبی نسبت به زبان انگلیسی به عنوان زبان بین‌المللی رایج، فراهم نمودن فرصت‌های مطالعاتی برای توسعه بعد علمی و نگرشی اعضای هیات علمی، بازنگری در نظام ارزشیابی، الکترونیکی نمودن فرایندهای اداری و عدم نیاز به مراجعه حضوری را در ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان موثر دانستند. یافته‌های این بخش با نتایج پژوهش دهقانی (Dehghani, 2015) در زمینه عوامل فردی و با نتایج عباس پور و همکاران (Abbaspour et al., 2019) در بعد عوامل ساختاری همسویی دارد.

در تبیین این یافته باید گفت کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی فرایندی پیچیده است که مستلزم تغییرات درونی اعضای هیات علمی در ابعاد مختلف نگرشی، شناختی و مهارتی است. در بعد نگرشی نقد پذیری، متانت گفتاری و رفتاری، میل به تغییر و پیشرفت، انعطاف پذیری، برخورداری از روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی و انضباط کاری اعضای هیات علمی در ارتقاء کیفیت عملکرد آنها تاثیر بسزایی دارد. در بعد شناختی مولفه‌هایی چون به روز رسانی دانسته‌های علمی، پژوهشی و فناوری، مسلط بودن عضو هیات علمی بر حوزه‌های تخصصی رشته علمی و ارائه درس مرتبط با رشته و تخصص استاد، خود سنجی و توانایی تجزیه و تحلیل نظریات علمی و در بعد مهارتی به کارگیری شیوه‌های نوین و فعال تدریس و مهارت انجام تحقیقات علمی خاص تربیت معلم عوامل تاثیرگذار بر ارتقاء کیفیت عملکرد آنهاست. اما تحول درونی و تلاش فردی اعضای هیات علمی در صورتی می‌تواند منجر به دستیابی به کیفیت مطلوب عملکرد گردد که عوامل ساختاری و سازمان مرکزی دانشگاه فرهنگیان نیز در ابعاد مختلف تجهیزاتی (استقرار امکانات و تجهیزات کافی، تاسیس مراکز تحقیق و تشویق در پردیس‌های استانی)؛ تشویقی (ایجاد نظام حمایت معنوی و اعتباری و مالی از تالیفات و پژوهش‌ها ی اعضای هیات علمی، فراهم نمودن فرصت‌های مطالعاتی)؛ سیاست‌گذاری (سازگار نمودن بندهای آیین‌نامه ارتقای اعضای هیات علمی وزارت علوم با اهداف دانشگاه فرهنگیان بازنگری در نظام ارزشیابی) و تسهیل روندهای اداری (الکترونیکی نمودن فرایندهای اداری و عدم نیاز به مراجعه حضوری) در جهت حمایت از ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی گام بردارد.

مشکلات اعضای هیات علمی (شرایط علی) نیز در دو بعد فردی و ساختاری قابل بررسی است که انجام پژوهش‌های فاقد اولویت، بی تجربگی یا کم تجربگی اساتید در تدریس، شتابزدگی در انجام پژوهش، کاهش دقت و توجه علمی، بی علاقه‌گی به رشته مورد تدریس، پرداختن به امور سیاسی، اختلافات حزبی و غلتیدن در دام تبلیغات سیاسی، مشغولیت مدیریتی برخی اساتید، عدم تسلط استاد بر موضوعات درسی، عدم تمایل اعضای هیات علمی به استفاده از خرد جمعی در امور مختلف و عدم تبادل نظر فعال و پویا بین اعضای هیات علمی مشکلات فردی اعضای هیات علمی ذکر شده است.

در بعد ساختاری اعضای هیات علمی با مشکلاتی چون عدم تناسب برنامه‌های درسی با نیاز دانشجویان، محدود کردن فعالیت‌های اساتید در چارچوب مشخص، به کارگیری اساتید در رشته‌های مغایر با دانش تخصصی آنها، ضعف امکانات و خدمات رفاهی برای اعضای هیأت علمی، فقدان بستر مناسب برای تعامل موثر با اعضای هیأت علمی سایر دانشگاه‌ها، کمبود امکانات نرم افزاری و سخت افزاری، انجام پژوهش‌های غیرکاربردی و مغایر با اهداف دانشگاه، عدم بستر مناسب برای مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان، عدم دسترسی رایگان به سایت‌ها و منابع علمی و امکانات آزمایشگاهی، طیف‌های گوناگون اساتید در دانشگاه فرهنگیان (هیأت علمی رسمی، پیمانی، تطبیقی، مدرس، مامور و مدعو) و مشکلات مربوط به هر طیف، عدم در نظر گرفتن سابقه تدریس در آموزش و پرورش و اجبار به استعفا و پیمانی شدن پس از سالها سابقه خدمت رسمی در آموزش و پرورش، فاصله سنی زیاد بین اعضای هیأت علمی، عدم برخورداری از امنیت شغلی، بی‌کفایتی دولت‌ها و وزارتخانه‌ها در اشتغال زایی و نگاه به آموزش و پرورش به عنوان یک فرصت شغلی برای فارغ التحصیلان روبرو بودند.

نتایج بدست آمده با پژوهش‌های خدیوی و همکاران (Khadivi et.al, 2018)، برگ کویت و فیلیپس (Bergquist & Phillips, 1975) و زاهدی و بازگان (Zahedi & Bazargan, 2013) همخوانی دارد.

در تبیین این یافته باید گفت در مسیر توسعه کمی و کیفی دانشگاه نوپای فرهنگیان، بررسی جامع مسائل و چالش‌های موثر بر ارتقاء کیفیت آن اهمیتی حیاتی دارد. هر چند دانشگاه فرهنگیان بر بستر تجربه زیسته تربیت معلم شکل گرفته و از بطن و متن سنت‌های دارالمعلمین و دانش‌سراهای تربیت معلم برخاسته و قدمتی صد ساله دارد، اما بازخوانی و بازنگری مسائل مختلف دانشگاه در حوزه فعالیت‌ها، برنامه‌ها، سیاست‌ها و عوامل موثر بر توسعه دانشگاه با تکیه بر نگاهی درون‌زا اولویت اساسی در ارتقاء کیفیت عملکرد آن است. یافته‌ها نشان می‌دهد تلاش مسئولان اعضای هیات علمی در انجام پژوهش‌های کاربردی، مطالعه و به روز رسانی دانش و آگاهی‌ها، تسلط بر موضوعات درسی و شیوه‌های نوین و فعال تدریس، پرهیز از سیاست‌زدگی، محوریت قرار دادن خرد جمعی و مشارکت فعال و پویا در هر برنامه توسعه فردی و سازمانی در پیشبرد هدف عالی ارتقاء کیفیت دانشگاه نقش کلیدی دارد. در این مسیر تلاش در جهت حل مسائل و چالش‌های ساختاری چون مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های خرد و کلان دانشگاه، تناسب برنامه‌های درسی با نیاز دانشجویان، برخورداری از امکانات و خدمات رفاهی، تامین تجهیزات نرم افزاری و سخت افزاری و حل چالش بزرگ طیف‌های گوناگون اساتید در دانشگاه فرهنگیان (هیأت علمی رسمی، پیمانی، تطبیقی، مدرس، مامور و مدعو) نیز در ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی تاثیر بسزایی دارد.

برای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی، باید ابتدا ساختار مناسب دانشگاه تدوین شده باشد، که نقش خشت اول را بازی می‌کند، چرا که اگر دانشگاه بر مبنای مأموریت‌های خود دارای ساختار مناسبی نباشد، ولی دارای اعضای هیات علمی متخصص و کارآمد باشد، باز هم نمی‌تواند به موفقیت‌های مورد انتظار با توجه به منابع در دسترس برسد، به عبارتی امکان بهره‌وری اعضای هیات علمی زیر سوال خواهد رفت. بدین ترتیب اهمیت ساختار سازمانی و نقش موثر آن بر ارتقای کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی مشخص می‌شود (Zahedi & Bazargan, 2013).

نظر به طرح عوامل و مسائل و مشکلات اعضای هیات علمی در مسیر توسعه و ارتقاء کیفیت عملکرد خود، راهکارهای پیشنهادی اعضای هیات علمی نیز متناظر با عوامل و مسائل و مشکلات مطروحه در دو بعد فردی و سازمانی بیان گردید که با نتایج پژوهش سنترا (Centra, 1989)؛ واتسون و گراسمن (Watson & Grossman, 1994)؛ نورشاهی (Nourshahi, 2014)؛ قیصری و همکاران (Gheisari et.al, 2022) و میراها (Meeraha, 2011) همسویی دارد.

راهکارهای فردی: از نظر اعضای هیات علمی راهکارهای فردی که بر کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان مؤثر است شامل مضامینی چون تقویت و به روز رسانی دانش و مهارت‌های علمی و تخصصی، پرهیز از پرداختن به منازعات سیاسی، ایجاد فضای تعامل و همدلی تفویض اختیار مدیران و کاهش تصدی‌گری با انتخاب شایسته سالارانه همکاران، راه‌اندازی گروه‌های کوچک تعامل، پنل‌های تخصصی با رویکرد تمرینی و زمینه‌ساز گسترش روابط علمی موثر بین اعضای هیات علمی بود.

در این رابطه شهراسی و همکاران (Shahrasbi et.al, 2019) معتقدند اعضای هیات علمی قادرند شرایط و موقعیت سایر عوامل را با تأکید بر توان حرفه‌ای و توان فنی - تخصصی خود تحت الشعاع قرار دهند و همدلی سازمانی در کنار استفاده از دانش و تجربیات ملی و بین‌المللی، می‌تواند بهره‌وری اعضای هیات علمی در عین توجه به نیازهای روانی و به تبع آن بهسازی روانی را ارتقاء دهد.

راهکارهای ساختاری (مدیریتی و آموزشی - پژوهشی): دومین مقوله که دارای بیشترین فراوانی است راهکارهای ساختاری است که بخشی از آن مربوط به حیطة مدیریتی و سیاستگذاری است و بخشی مربوط به حیطة آموزش و پژوهش است و شامل مضامینی چون؛ ایجاد فرصت‌های مطالعاتی داخلی و خارجی، شرکت در جشنواره‌های فعال تدریس با همکاری آموزش و پرورش به منظور آشنایی دانشجویان با روش‌های فعال تدریس، ایجاد فضای رقابتی و سازنده در بین اعضای هیات علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان، ارزشیابی کارگاه

های آموزشی اعضای هیات علمی و اهتمام در برگزاری کارگاه‌های مفید و کاربردی، انعقاد تفاهم نامه های همکاری به منظور برقراری تعامل موثر با اعضای هیات علمی سایر دانشگاه‌ها و اختصاص بودجه به منظور تقویت کرسی‌های آزاد اندیشی و نشست‌های تخصصی، افزایش ضریب حقوق و مزایای اعضای هیات علمی، اختصاص بودجه در زمینه برخورداری اعضای هیات علمی از اتاق مجزا، چاپگر، اینترنت پرسرعت، کتابخانه‌های غنی و منابع به روز رسانی شده و امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مورد نیاز، ایجاد نظام حمایت معنوی و اعتباری و مالی از تالیفات و پژوهش‌های اعضای هیئت علمی، توسعه پژوهش در سطح دانشگاه و پردیس‌ها، استفاده از دستیار تدریس، بازنگری برنامه‌های درسی و انطباق آنها با نیازهای دانشجوی معلمان، جوایز آموزشی و پژوهشی، ارائه مشاوره‌های لازم به اعضای هیئت علمی در حوزه‌های مختلف می باشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های زاهدی و بازرگان (Zahedi & Bazargan, 2013) و آهنچیان و سلیمانی (Ahanchian, 2017) همسو است.

در جمع بندی روش‌های ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان می توان گفت که روش‌های مختلف و متنوعی برای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی وجود دارد که متناسب با هدف ارتقا و بهبود می توان از آنها بهره برد. وقتی هدف بهسازی ارائه دانش و اطلاعات جدید در حوزه تخصصی افراد می باشد می توان از برگزاری کارگاه‌های آموزشی و ارائه محتوای جدید و بدیع استفاده نمود و زمانی که هدف بهسازی استفاده از تجربیات سایر متخصصان از در کشور و سایر کشورها است، می توان با فراهم نمودن فرصت‌های مطالعاتی، شرکت در سمینارها و همایش‌های بین المللی و استفاده از اساتید مدعو در دانشگاه فرهنگیان به هدف ارتقا کیفیت عملکرد نایل شد. برای تشویق اعضای هیات علمی به ارائه طرح‌های آموزشی و پژوهشی خلاقانه و نوآورانه می توان از جوایز و گرنت‌های مختلف آموزشی و پژوهشی استفاده نمود و زمانی که هدف به روز رسانی و استفاده از اطلاعات روز دنیا است می توان زمینه استفاده از منابع اطلاعاتی را تسهیل کرد. برای حل مسائل فردی و مشکلات احتمالی و به خصوص برای اعضای هیات علمی جوان و تازه کار می توان از مشاوره‌های فردی استفاده کرد. بهر حال استفاده از این روش‌ها بسته به هدف ارتقا کیفیت عملکرد و حتی نوع و ویژگی‌های اعضای هیات علمی می تواند متفاوت باشد.

شرایط زمینه ای یا زیر ساخت های لازم برای ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی شامل: فضای کالبدی، لزوم بازنگری برنامه‌ها، قوانین و آیین‌نامه‌ها، شرایط تاریخی و فرهنگی، تقویت ارزش‌ها و سرمایه‌های اجتماعی، منابع انسانی، زیر ساخت‌های فیزیکی و فناوری است. نتایج این بخش با یافته‌های پژوهش قیصری و همکاران (Gheisari et al, 2022) همسویی دارد. فضای فیزیکی به عنوان یکی از اجزای محیط یادگیری، بر کیفیت آموزش و همچنین میزان یادگیری تأثیر بسزایی دارد و از عوامل مهم و مؤثر بر یادگیری و جزو جدایی ناپذیر فرایند تدریس محسوب می شود (Vakili & Valipour, 2015). با توجه به ساختمان‌های فرسوده و قدیمی دانشگاه فرهنگیان، باید در طراحی و توسعه فضای کالبدی مناسب اقدامات باید صورت پذیرد، با وجود که طرح ۱۳۱ در حال پیگیری می باشد، چون این طرح زمان بر هست باید طرح های عاجل تری اجرا شود.

بازنگری برنامه‌ها، قوانین و آیین‌نامه‌ها هم به عنوان یکی از زیر ساخت‌ها، مجموعه قوانین و مقررات مرتبط با دانشگاه فرهنگیان هست که خط و مشی دانشگاه را در حوزه‌های مختلف، از جمله؛ جذب، ترفیع و ارتقا اعضای هیات علمی، جذب دانشجو معلمان، زمانبندی آغاز و پایان فرایند آموزش، ساعات کاری اعضای هیات علمی و سایر کارمندان دانشگاه بر عهده دارد. زیر ساخت دیگر، ویژگی‌های تاریخی و فرهنگی، جامعه ایرانی که در انقلاب اسلامی خود با رویکردی الهی و معنوی، جهان بینی و نظام ارزشی اسلامی را مبنای شوون اسلامی گوناگون زندگی خود قرار داده، خواهان آن است که دانشگاه‌هایی متناسب با مبانی و ارزش‌های اسلامی داشته باشد تا هم بتواند در آن دانشگاه‌ها از مبانی و معیارهای خود آگاهی و شناخت دقیقتر و ژرف تر حاصل کند و هم با تربیت متفکران و مدیران بر وفق آن مبانی و معیارها، ترویج و تعمیم آنها در کل جامعه مبادرت نماید (آیین نامه اسلامی شدن مراکز آموزشی، ۱۳۷۷، CIUEC, 1998).

اگر چه اعضای هیئت علمی نگرش چندان مثبتی نسبت به افزوده شدن ماده فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی به آیین نامه ارتقا ندارند. بی تردید نمی توان چنین نتیجه ای را ناشی از نگرش منفی نسبت به نفس فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی دانست. منابع انسانی به عنوان یکی از زیر ساخت‌های مهم در ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی تلقی می شود، مدیریت مؤثر و موفق منابع انسانی سبب بهبود کارایی و اثربخشی سازمان می شود، مدیریت منابع انسانی بر اقدامات اثربخش و مؤثری مبتنی است و می توان با استفاده مؤثر از افراد به اهداف فردی و سازمانی دست یافت (Taleghani, Ghaffari & Haghghi, 2016). مضامین مربوط به مولفه منابع انسانی شامل موارد زیر است: جذب و استخدام اعضای هیات علمی مستعد و برجسته، پذیرش افراد مستعد معلمی به عنوان دانشجو معلم،

ایجاد معاونت‌های (آموزشی، پژوهشی، فرهنگی، رفاهی) در پردیس‌های استانی، تامین نیروی انسانی مجرب و کارآمد اداری؛ که ضروری است در زمینه تامین منابع انسانی (اعضای هیات علمی) در دانشگاه فرهنگیان اقدامات جدی صورت گیرد.

از مواردی که در تحلیل مصاحبه‌ها هم بدان اشاره فراوانی شده است، بحث عدم برخورداری اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان از اتاق مجزا برای انجام کارهای آموزشی، پژوهشی و رفع اشکال دانشجویان، بحث ارزشیابی اعضای هیات علمی که توسط دانشجویان به صورت سلیقه‌ای اعمال می‌گردد و در نهایت بوروکراسی پیچیده اداری مربوط به فرایندهای ارتقا مرتبه اعضای هیات علمی است. در زمینه عدم برخورداری اعضای هیات علمی از اتاق مجزا راهبردهایی برای تعجیل در توسعه ساختار فیزیکی از جمله فضا در این پژوهش ارائه شده است. در ارتباط با ارزشیابی می‌توان از روش‌های مکمل همچون ارزشیابی همکار بهره جست و در زمینه فرایندهای اداری می‌توان از سیستم‌های اتوماسیون اداری و الکترونیکی کردن فرایندها بهره جست.

ویژگی‌های اعضای هیات علمی موفق، شرایط مداخله‌گر در ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی در این پژوهش است که عبارتند از: ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری، ویژگی‌های ارتباطی و ویژگی‌های حرفه‌ای و سازمانی. این یافته با نتایج پژوهش‌های جاودانی و همکاران (Javedani et. al, 2020)، مارتین (Martín, 2019) و آهنچیان و سلیمانی (Ahanchian & Soleimani, 2017) همسویی دارد.

ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری: از نظر مشارکت‌کنندگان در پژوهش عضو هیات علمی در بعد شخصیتی و رفتاری دربردارنده ویژگی‌هایی چون هدفمندی (برنامه ریزی، نظم وقت شناسی)، بیان شیوا، مطالعه و یادگیری مداوم، خود سنجی، برخوردار از وجدان کاری، آراستگی و توجه به پوشش ظاهری، انعطاف پذیری، داشتن روحیه پژوهشی، متانت گفتاری و رفتاری، رعایت تعالیم ناب اسلامی، عشق به معلمی، آینده‌نگری و امید بخشی، پرهیز از مادی‌گرایی و دوری از مشاغل غیر متعارف می‌باشد.

در تبیین این یافته باید گفت ویژگی‌های شخصیتی و رفتاری، بینش و نگاهی است که هر شخص بر خود، دیگران و جهان پیرامون خود دارد و بر مبنای آنها است که نظام باورها و اعتقادات او شکل می‌گیرد و نگرش او خود را به صورت مجموعه‌ای از صفات و ویژگی‌هایی نشان می‌دهد که آن شخص با آنها شناخته و پذیرفته می‌شود. عضو هیات علمی باید الگوی رفتاری خاصی حتی در کارهای شخصی خود داشته باشد. در این زمینه آهنچیان و سلیمانی (Ahanchian & Soleimani, 2017) عقیده دارند تعهد شخصیتی از ویژگی‌های اعضای هیات علمی شامل پوشش دادن نیازهای غالب و پیشاهنگی است.

ویژگی‌های ارتباطی: به باور مشارکت‌کنندگان در پژوهش عضو هیات علمی واجد ویژگی‌هایی چون فاصله گرفتن از صاحب‌منصبان و مراکز قدرت، روابط مطلوب با دانشجو معلمان و همکاران، تشویق دانشجویان به رشد و پیشرفت علمی، دغدغه نسبت به مسائل و مشکلات اجتماع، تشخیص نیازها و علایق و سلايق و استعدادهای خاص دانشجویان و احترام به دانشجو است.

اعضای هیات علمی به دلیل جایگاه خاص خود در بین دانشجویان، محرم اسرار آنها هستند و دانشجویان بسیاری از مسائل خود را با آنان در میان می‌گذارند. چه بسا دانشجو چنین رابطه‌ای را حتی با اعضای خانواده و نزدیکترین دوستان خود نداشته باشد. بنابراین یکی از جلوه‌های ارزشمند روابط انسانی همین رابطه استاد - دانشجو است. این رابطه مقدمه حل بسیاری از مسائل و مشکلات دانشجویان در زمینه‌های مختلف فردی، آموزشی و پژوهشی خواهد بود و این رابطه انسانی می‌تواند به عنوان نمونه بارز فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی در نظر گرفته شود (Fathabadi, 2014).

ویژگی‌های حرفه‌ای و سازمانی: مهمترین بعد شناخته شده حرفه‌گرایی در اعضای هیات علمی دانشگاه اخلاق حرفه‌ای است. از نظر مشارکت‌کنندگان مطالعه و یادگیری مداوم، خود سنجی، انجام پژوهش‌های کاربردی، احاطه و تسلط علمی، نقدمنصفانه و انتقاد پذیری، توانایی در انتقال اطلاعات، روحیه تعاون و سازگاری اجتماعی، تسلط بر فناوری اطلاعات و ارتباطات از جمله مهمترین ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی است. در همین زمینه پژوهشگران بر این باورند که اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه و مدرسه، مجموعه‌ای از اصول و استانداردهای سلوک است که رفتار اعضای این نهاد را تعیین می‌کند. در واقع، اخلاق حرفه‌ای دانشگاهی و مدرسه‌ای، یک فرایند تفکر عقلانی است که هدف آن محقق کردن ارزش‌های علمی در اجتماع علمی و چگونگی حفظ و اشاعه آن است (Aghaee, Aminian, Rabiee & Rasouli Dolatabad, 2020).

پیامدهای ارتقاء کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی نیز در دو بعد پیامدهای فردی و پیامدهای ساختاری طبقه بندی گردید. نتایج این یافته با نتایج پژوهش‌های واتسون و گراسمن (Watson & Grossman, 1994) و کرمی و ابراهیمی (Karami & Ebrahimi, 2015) همسویی دارد.

پیامدهای فردی مهمترین نتیجه ای است که از اجرای الگوی ارتقا کیفیت عملکرد حاصل می شود و می توان گفت که نتایج حاصل از اجرای راهبردها در پیامدها نمایان می شود. مهمترین پیامدهای فردی و انگیزشی شامل موارد زیر است:

استفاده از روش های تدریس پویا، افزایش مشارکت های گروهی و تبادل نظر و تجربه، ارتقاء کیفیت عملکرد دانش آموزان و دانشجویان، تمرکز زدایی و کاهش هزینه، وقت و انرژی و افزایش رضایت مندی اعضای هیات علمی، برخورداری از امنیت شغلی و آرامش و دغدغه مندی علمی به جای دغدغه های شغلی، افزایش مشارکت های گروهی و تبادل نظر و تجربه پویایی و نشاط در فعالیت های دانشگاهی، پویایی و نشاط در مدارس و آموزش و پرورش، افزایش رضایت مندی و تعلق خاطر سازمانی و افزایش انگیزه برای تدریس موثر و مشارکت در امور مختلف و گسترش آزاد اندیشی و تفکر انتقادی.

در تبیین این یافته می توان گفت، تغییر نگرش اعضای هیات علمی به شکل گیری رفتارها و عمل های منطقی منجر می شود. توسعه انسانی در بعد نگرشی یعنی اینکه نگرش فردی و سازمان نسبت به بهبود و تحول انعطاف پذیر شود و به محض دریافت دانش های جدید بتواند آن را به نگرش سازمانی تبدیل کند. انسان توسعه یافته سازمانی از نگرش های اصولی و در عین حال عمیق برخوردار بوده و این به توسعه دانش سازمانی کمک می کند (Baghdadchi, 2018).

پیامدهای ساختاری (دانشگاهی): مضامین پیامدهای ساختاری (دانشگاهی) شامل موارد زیر است: افزایش مشارکت های گروهی و تبادل نظر و تجربه، حضور تمام وقت و موثر اعضای هیات علمی در دانشگاه، افزایش تولید دانش بومی و به اشتراک گذاشتن آن، افزایش توانمندی های پژوهشی اعضای هیات علمی و پرورش روحیه پژوهشگری در دانشجویان، توانمندسازی اعضای هیات علمی و به تبع آن توانمندسازی جامعه و زیرساخت های مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و سیاسی با تربیت معلمان حرفه ای و توانمند، توسعه تعاملات دانشگاهی و بین دانشگاهی در داخل یا خارج از کشور، برقراری آرامش و همدلی در دانشگاه به دور از تعصبات سیاسی، افزایش مقبولیت علمی مدیران در سایه تفویض اختیار، تدوین الگوی ارتقا کیفیت عملکرد اعضای هیات علمی، افزایش کارایی و بازدهی در دانشگاه، همراستا شدن برنامه ریزی های آموزش و پرورش با دانشگاه فرهنگیان، بهبود نحوه ارزیابی اساتید، توسعه تحصیلات تکمیلی تا مقطع دکتری در دانشگاه فرهنگیان.

این پیامدها باعث پیشبرد اهداف دانشگاه، گروه ها، قوانین، تکوین و تحول آنها و روابط متقابل گروه ها با افراد و دیگر گروه ها است. افزایش عملکرد و بهبود فعالیت متقابل اعضا، منجر به افزایش نوآوری، خلاقیت و انعطاف پذیری شده که این عوامل با توجه به محیط پیچیده فعلی منجر به اثربخشی سازمانی می شود (Haghighifard, Moradi, Khalilzadeh & Nobakht Sahrud Kalee, 2008).

پیشنهاد های کاربردی پژوهش

پیشنهاد می شود برای رفع مشکلات اعضای هیات علمی معاونت های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اجتماعی دانشگاه فرهنگیان نسبت به اجرایی شدن راهکارهای پیشنهادی اعضای هیات علمی اهتمام ورزیده و در تدوین سیاست ها و برنامه های مختلف بالندگی اعضای هیات علمی از نتایج این پژوهش استفاده کنند. در این راستا پیشنهادات طبقه بندی شده ذیل ارائه می گردد:

در بخش معاونت آموزشی:

- ≠ بازنگری برنامه های درسی متناسب با نیازهای حرفه ای و عملی دانشجویان معلمان
- ≠ به کار گیری اساتید در رشته های تخصصی مرتبط
- ≠ تدوین سیاست های عملی، واقع بینانه و متناسب با شرایط حرفه ای کار در دانشگاه فرهنگیان در جهت رفع چالش عدم امنیت شغلی و نارضایتی اعضای هیات علمی و رفع چند دستگی های ایجاد شده در بین اعضای هیات علمی (هیأت علمی رسمی، پیمانی، تطبیقی، مدرس، مامور و مدعو)
- ≠ برگزاری دوره های آموزشی، وبینارها و سمینارهای تخصصی به منظور توانمندسازی اعضای هیات علمی و به روزرسانی دانش و آگاهی ها
- ≠ جلب مشارکت فکری و تخصصی اعضای هیات علمی در تدوین سیاست ها و برنامه ها با تشکیل کارگروه های تخصصی
- ≠ ایجاد بستر مناسب برای تعامل موثر با اعضای هیات علمی سایر دانشگاه ها
- ≠ شرکت در جشنواره های فعال تدریس با همکاری آموزش و پرورش به منظور آشنایی دانشجو معلمان با روش های فعال تدریس
- ≠ برخورداری اعضای هیات علمی از اتاق مجزا، چاپگر، اینترنت پرسرعت، کتابخانه های غنی و منابع به روز رسانی شده و امکانات سخت افزاری و نرم افزاری مورد نیاز
- ≠ استفاده از دستیار تدریس

در بخش معاونت پژوهشی:

- ≠ سازگار نمودن بندهای ماده ۳ آیین نامه ارتقای اعضای هیات علمی وزارت علوم با اهداف دانشگاه فرهنگیان
- ≠ فراهم نمودن فرصت‌های مطالعاتی داخلی و خارجی متناسب با ماموریت‌های دانشگاه فرهنگیان
- ≠ انعقاد تفاهم نامه‌های همکاری پژوهشی با اعضای هیات علمی سایر دانشگاه‌ها
- ≠ استقرار امکانات و تجهیزات کافی در کتابخانه‌ها، دسترسی رایگان به سایت‌ها و منابع علمی و امکانات آزمایشگاهی
- ≠ ایجاد نظام حمایت معنوی و اعتباری و مالی از تالیفات و پژوهش‌های اعضای هیات علمی، توسعه پژوهش در سطح دانشگاه و پردیس‌ها
- ≠ برگزاری دوره‌های توانمندسازی پژوهشی اعضای هیات علمی و ارائه مشاوره‌های تخصصی لازم به اعضای هیات علمی

در بخش معاونت فرهنگی و اجتماعی:

- ≠ استفاده از توانمندی‌های اعضای هیات علمی در تولید محتوای فرهنگی برای دانشجومعلم‌ان با تاکید بر شناساندن ظرفیت‌های عظیم فرهنگی در کشور و احترام به خرده فرهنگ‌ها و قومیت‌های مختلف
- ≠ زمینه سازی همکاری اعضای هیات علمی با رسانه‌ها و نهادهای مختلف فرهنگی - اجتماعی
- ≠ برگزاری اردوهای فرهنگی، زیارتی و سیاحتی ویژه اعضای هیات علمی

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

در مطالعه حاضر فرم‌های رضایت نامه آگاهانه توسط تمامی مشارکت کنندگان تکمیل شد.

حامی مالی

هزینه‌های مطالعه حاضر توسط نویسندگان مقاله تامین شد.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

References

- Abbaspour, A., Bazargun, A., Rahimian, H., Borzooeeian, S., Zare, Z. (2019). Exploring the Performance Quality of Faculty Members: Presenting a Conceptual Model, *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 15(1), 91-110. (In Persian).
- Aghaee, M. A., Aminian, A., Rabiee, Kh., Rasouli Dolatabad, S. (2020). Relationship between Social Capital and the Components of Professional Ethics of Faculty Members, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 14(4), 125-132. (In Persian).
- Ahanchian, M R., Soleimani, E. (2017). The perception of faculty members on being professional in Iran's higher education system. *Quarterly Journal Of Research And Planning in Higher Education*, 23 (2) :1-23. (In Persian).
- Baghdadchi, R. (2019). Identifying the Factors Affecting the Growth and Development of Human Resources in Universities: A Qualitative Study, *Journal of Higher Education Letter*, 11(44), 179-212. (In Persian).
- Beckhard, R. (1969). Organization development: Strategies and models.
- Bennis, W. (1999). The leadership advantage. *Leader to leader*, 12(2), 18-23.
- Bergquist, W. H., & Phillips, S. R. (1975). A handbook for faculty development.
- Bigdeli, M., Davoudi, R., Kamali, N., & Entesar Fomani, Gh. (2018). Identifying the Dimensions and Components of Human Resource Improvement in Education for Proposing a Conceptual Model. *Journal Of Human Resource Management Research*, 10(2) (32) , 0-0. (In Persian).
- Centra, J. A. (1989). Assessment of faculty in teacher education programs. *A practical guide to teacher education evaluation*, 103-116.
- Darvishi, Z. (2019). Designing and validating the career-professional development model of faculty members and lecturers of Farhangian University, unpublished doctoral dissertation, Urmia University. (In Persian).
- Dehghani, F. (2015). Investigating the relationship between academic innovation and students' tendency to lifelong learning through the mediation of faculty members' skills in the teaching-learning process at Shiraz University, unpublished master's thesis, Shiraz University. (In Persian).
- Farhadi, F., Khanifar, H., Yazdani, H., (2022). The Design of the Teacher-Student Interaction Model Based on Grounded Theory Case Study: Shiraz University, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(5), 58-69. (In Persian).
- Frenay, M., Saroyan, A., Taylor, K. L., Bédard, D., Clement, M., Colet, N. R., ... & Kolmos, A. (2010). Accompagner le développement pédagogique des enseignants universitaires à l'aide d'un cadre conceptuel original. *Revue française de pédagogie. Recherches en éducation*, (172), 63-76.
- Gheisari, B., Moazzami, M., Sobhani, A. (2021). Identifying the Dimensions and Components of Human Resource Improvement based on the Transformational Leadership Approach in the Directorate of Education of Tehran Province, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 12(1), 54-68. (In Persian).
- Ghorooneh, D., Mirkamali, S. M., Bazargan, A., Kharazi, S. Kh. (2014). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting the Faculty Development in the University of Tehran, *Iranian Society for Training and Development*, 1(1), 89. (In Persian).
- Haghighi Fard, A. M. Moradi, M. Khalilzadeh, M. Nobakht Sahrud Kalee, J. (2008). Examining the performance of work teams in the organization and the factors affecting it. *Journal of Police Human Development*, 5(20), 23-44.
- Hasan Gholi Pour, T., Abedi Jafarh. , Khatibiann., (2009). A Survey on Success Factors of Knowledge Management within Organizations, *Roshd -e- Fanavari*, 5(18), 65. (In Persian).
- Ismayilova, K., & Klassen, R. M. (2019). Research and teaching self-efficacy of university faculty: Relations with job satisfaction. *International Journal of Educational Research*, 98, 55-66.
- Javdani, M., Heidari, Zh., Anarnejad, A. (2020). Designing And Validation Of Professional Competencies Model Of Faculty Members Of Farhangian University, *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(4), 297-322. (In Persian).
- Karami, K., & Ebrahimi, M. (2014). Investigating the effect of empowering faculty members on improving the quality of education in medical science education development centers, National Conference of Management Sciences Research, Tehran. (In Persian).
- Karimi, R. (2021). Designing a performance evaluation model for faculty members of Farhangian University, unpublished doctoral thesis, Kharazmi University. (In Persian).
- Khadiji, A., Seyyed Kalan, S. M., Hossein Pour, T., Ahmadi, H., Tareh Bari, H. (2018). Affecting Factors on Teaching and Education Quality in Farhangian University (Case Study: College of Ardabil), *Instruction and Evaluation*, 11(42), 161-185. (In Persian).

- Martín, P. A. (2019). Student perceptions of a good university lecturer. *Educação e Pesquisa*, 45.
- Meeraha, T. S. M. (2011). Incultation of action research among university lecturers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 15, 3620-3624.
- Mirshjaaian Hosseini, S. A. (2021). *Development and Validation of the Model of Professional Competencies of Faculty Members of Farhangian University: A Mixed Study*, Unpublished Doctoral Dissertation, Shiraz University International Campus. (In Persian).
- Mohebzadegan, Y., Pardakhtchi, M. h., Ghahramani, M. (2016). Validation for Development Model in Universities of Tehran, *Iranian Society for Training and Development*, 3(10), 73. 1. (In Persian).
- Nourshahi, N. (2014). Effective elements on professional development of faculty members and ways to improve it, *Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education*, 20(3), 95-120. (In Persian).
- Patton, M. Q. (2005). Qualitative research. *Encyclopedia of statistics in behavioral science*.
- Rostami, S., Ghahramani, M., Abolghasemi, M. (2021). Faculty Learning Community (FLC) as an Endogenous Professional Development, *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 12(23), 43-68. (In Persian).
- Sadin, A. (2022). Designing and validating the professional development model of faculty members of Farhangian University, unpublished doctoral thesis, Kharazmi University. (In Persian).
- Safari, A, Abdul Hosseini, B & Sabouri, F. (2019). *Executive solutions of Farhangian University in order to improve the quality of education*. The fourth international conference on modern researches in the field of educational sciences, psychology and social studies of Iran, (In Persian).
- Shahrsebi, R., Mooghali, A., Ahmadi, A., Amirkhani, A. (2019). Explaining and Presenting a Model of Organizational Empathy Improvement in the Country Education Assessment Organization Using the Data Theory Approach, *Quarterly Journal of Research in Educational Systems*, 13(47), 171-197. (In Persian).
- Strauss, A., & Corbin, J. (1998). Basics of qualitative research techniques.
- Tabatabaee A., Hasani P., Mortazavy H., Tabatabaiechehr M, (2013). Strategies to enhance Rigour in qualitative research, *Journal of North Khorasan University of Medical Sciences*, 5(3), 663. (In Persian).
- Taleghani, Gh., Ghafari, A., Haghighi, M. (2016). The Impact of Human Resource Management Practices (HRMPs) on the Organizational Performance among Employees of the University of Tehran, *Quarterly Journal Public Administration*, 8(25), 1-14. (In Persian).
- The strategic plan of Farhangian University in the horizon of 1404. (2015). Tehran: Farhangian University
- The Council of Islamization of Universities and Educational Centers (CIUEC). (1998). Tehran: Islamic Consultative Assembly.
- Vakili, N., Valipour, N. (2015). The Relationship between Physical Environment with Learning and Happiness of the Pre-Service Teachers Farhangian University, *Educational Administration Research Quarterly*, 6(3), 27-55. (In Persian).
- Vilppu, H., Södervik, I., Postareff, L., & Murtonen, M. (2019). The effect of short online pedagogical training on university teachers' interpretations of teaching-learning situations. *Instructional science*, 47, 679-709.
- Watson, G., & Grossman, L. H. (1994). Pursuing a comprehensive faculty development program: Making fragmentation work. *Journal of Counseling & Development*, 72(5), 465-473.
- Zahedi, S., Bazargan, A. (2013). Faculty member's opinion regarding faculty development needs and the ways to meet the needs Print, *Quarterly Journal of Research and Planing in Higher Education*, 19(1), 69-89. (In Persian).