

ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی محمد بختیاری^۱، لطف الله عباسی^۲، فرشته کردستانی^۳، عباس خورشیدی^۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی است. روش مورد استفاده از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه، داده بنیاد خودظهور است. جامعه آماری شامل گروه اول ۱۵ نفر از خبرگان آموزش عالی که به روش گلوله برفی هدفمند و گروه دوم کلیه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی بودند که ۲۸۰ نفر با استفاده از جدول مورگان به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار سنجش پژوهش را یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تشکیل می‌دهد که با کمک کدگذاری باز، محوری و انتخابی تنظیم شد. اعتبار و روایی ابزار سنجش نیز با اجماع سه سویه (اجماع داده‌ها، اجماع پژوهشگران و اجماع تئوری‌ها و روش‌شناسی) به دست آمد. تجزیه و تحلیل نتایج نشان داد که مؤلفه‌های شناسایی شده در سه بعد (توانایی‌های علمی، توانایی‌های شخصی و توانایی‌های معنوی/اجتماعی) و هفت مؤلفه (بالندگی‌های آموزشی، بالندگی‌های پژوهشی، بالندگی‌های تخصصی، بالندگی‌های فردی، بالندگی‌های سازمانی، بالندگی‌های معنوی و بالندگی‌های اجتماعی) با ۱۳۸ شاخص بر بالندگی اعضای هیئت علمی تأثیر دارند و شاخص‌ها نیز مناسب بودن الگوی ارائه شده را تأیید نمودند؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی جهت بالندگی اعضای علمی باید ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های ارائه شده در مدل پژوهش را مدنظر قرار دهد.

کلید واژه‌ها: بالندگی، هیئت علمی، دانشگاه.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۵/۲۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۱/۳۱

^۱ - دانشجوی دکتری گروه مدیریت آموزش عالی - واحد تهران مرکزی - دانشگاه آزاد اسلامی - تهران - ایران
marefat135@yahoo.com

^۲ - استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی - واحد تهران مرکزی - دانشگاه آزاد اسلامی - تهران - ایران
lotfollah.abbasi@yahoo.com. (نویسنده مسئول).

^۳ - استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی - واحد تهران مرکزی - دانشگاه آزاد اسلامی - تهران - ایران.
fe.kordestani92@gmail.com

^۴ - استاد گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی - واحد اسلامشهر - دانشگاه آزاد اسلامی - تهران - ایران.
a_khorshidi40@yahoo.com

مقدمه

در دین مبین اسلام به بحث تعلیم و تربیت و ارزش و جایگاه تعلیم‌دهندگان توجه ویژه‌ای شده است. به‌عنوان نمونه خداوند علیم در آیات قرآن کریم مهم‌ترین ویژگی انبیاء الهی را نیز تعلیم مردم بیان کرده و آن گرامیان را به‌عنوان معلمان بشر می‌شناساند و می‌فرماید: «خداوند بر مؤمنان منت نهاد هنگامی که در میان آن‌ها، پیامبری از خودشان برانگیخت؛ که آیات او را بر آن‌ها بخواند و آن‌ها را پاک کند و کتاب و حکمت بیاموزد؛ هرچند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند.» (آل عمران، آیه ۱۶۴)

همچنین خداوند در آیه ۵۱ سوره نساء می‌فرماید: «همانا خداوند شما را امر می‌کند که امانت‌ها را به اهل آن واگذار کنید.» در دین اسلام به فرهنگ شایسته پروری تأکید شده است که منصب‌ها و مسئولیت‌ها، امانت‌هایی به شمار می‌آیند که باید به اهلش واگذار شوند. (شیبانی، ۱۳۹۷: ۸۱) خداوند بر مؤمنان منت نهاد، هنگامی که در میان آن‌ها، پیامبری از خودشان برانگیخت که آیات او را بر آن‌ها بخواند و آن‌ها را پاک کند و برایشان کتاب و حکمت بیاموزد هرچند پیش از آن، در گمراهی آشکاری بودند. حتی روایات ما، نقش علما و دانشمندان و مقام آنان را برتر از خون شهدای راه حق برمی‌شمارد آنجا که امام صادق (علیه‌السلام) می‌فرماید: «إِذَا كَانَ يَوْمُ الْقِيَامَةِ جَمَعَ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ النَّاسَ فِي صَعِيدٍ وَاحِدٍ وَوَضِعَتِ الْمَوَازِينُ فَتَوَزَّنُ دِمَاءُ الشُّهَدَاءِ مَعَ مِدَادِ الْعُلَمَاءِ فَيَرْجَحُ مِدَادُ الْعُلَمَاءِ عَلَى دِمَاءِ الشُّهَدَاءِ» (زمانی که روز قیامت شود، خدای عز و جل - مردم را در یکجا جمع می‌کند و ترازوهای عدالت گذاشته می‌شود و خون شهیدان با قلم دانشمندان وزن کشی می‌شود، پس قلم عالمان بر خون شهیدان برتری می‌کند) (شیخ صدوق، ۱۴۱۳ ق: ۳۹۹)

از اواسط قرن بیستم در پاسخ به نیاز روزافزون جامعه و مؤسسات به روش‌های کارآمدتر آموزشی توجه به آموزش عالی حائز اهمیت بسیاری گردیده است. امروزه آموزش عالی دارای حوزه اثرگذاری بسیار وسیعی در دیگر نهادها و بخش‌های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه است؛ بنابراین می‌توان گفت تغییر در سطح آموزش عالی امری اجتناب‌ناپذیر است. در عصر کنونی آموزش عالی با گستره‌ای از چالش‌ها و عناصری روبه‌روست که القاکننده‌ی تغییرات هستند. تغییر و تحولات سریع و روزافزون جوامع از قبیل تحولات علمی، ظهور نیازهای گوناگون، تنوع در دانش و مهارت‌های موردنیاز جامعه، افزایش تعداد و تغییر در ترکیب دانشجویان،

نوآوری و تحول در عرصه آموزش عالی، انتقال دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از فضای جغرافیایی به سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی، به چالش کشیده شدن آموزش عالی سنتی به وسیله آموزش عالی فراملی (برون‌مرزی)، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، ایجاد مؤسسه‌های آموزش عالی انتفاعی در چارچوب موافقت‌نامه عمومی تجارت خدمات و فراهم آوردن فرصت‌های آموزش عالی از طریق پردیس‌ها و دانشگاه الکترونیکی نمایانگر مسائل و موضوعات جدید در آموزش عالی امروز است. (فتیحی و اجارگاه، ۱۳۹۳).

محیط متغیر آموزش عالی سبب ایجاد تغییراتی در ابعاد مختلف مؤسسات از جمله هدف تعلیم و تربیت الگوی آموزش یادگیری، نقش و انتظارات اساتید و برنامه‌های مربوط به بالندگی هیئت علمی شده است. از سوی دیگر به‌زعم برنان و شاو فراگیر شدن آموزش عالی و محدودیت هزینه‌های عمومی حساسیت ذینفعان را نسبت به کیفیت آموزش عالی و ارزش افزوده آن افزایش داده است. در چنین شرایطی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به منظور افزایش کیفیت و پاسخگویی به مسائل مذکور به اتخاذ راهبردها و تصمیمات مختلفی روی آورده‌اند. توسعه منابع انسانی و به صورت خاص توسعه اعضای هیئت علمی یکی از این راهبردهای اتخاذ شده است.

توسعه اعضای هیئت علمی یکی از عوامل مهم برای حفظ کیفیت خدمات و محصولات دانشگاه است؛ در واقع داشتن اساتید بهره‌مند از مهارت‌های سطح بالا، هسته اصلی در کیفیت مؤسسات آموزش عالی است. بدون اعضای هیئت علمی کارآمد، دانشگاه‌ها قادر نخواهند بود تا ارتقای تحصیلی دانشجویان خود را تداوم بخشند و پاسخگویی نیاز جامعه باشند. زمانی که جامعه خواستار پاسخگویی در آموزش عالی است بالندگی اعضای هیئت علمی می‌بایست یکی از دغدغه‌های مهم مدیران، اساتید و هیئت دولت به حساب آید. با وجود معضل کاهش بودجه و همچنین کم شدن میزان ثبت نام دانشجویان، مسئولیت مؤسسات نسبت به رشد حرفه‌ای اساتید بیشتر شده است. بالدوین^۱ (۱۹۹۰) معتقد است بن و اساس دانشگاه یا دانشکده در واقع، اعضای هیئت علمی آن است و اعتلای دانش اعضای هیئت علمی، مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است؛ بنابراین ماهیت و کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیئت علمی آن است و برای یک مؤسسه آموزش عالی غیرممکن است که در غیاب اعضای هیئت علمی مجهز به علم،

^۱ - Baldwin

دانش، توان، قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی بتواند آموزش و پژوهشی کیفی ارائه کند؛ از این رو توسعه اعضای هیئت علمی و بالندگی آن‌ها در سال‌های اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است. (قرونه، ۱۳۹۳)

بر طبق دیدگاه صاحب‌نظران، رسالت‌های آموزش عالی در ایران اسلامی عبارت‌اند از: توسعه و نشر علوم، معارف و ارزش‌های اسلامی در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی؛ گسترش مرزهای دانش و اعتلای موقعیت علمی کشور در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی؛ تربیت و توسعه منابع انسانی یا سرمایه انسانی جامعه بر مبنای تزکیه، علم و حکمت؛ ارتقای دانش و فرهنگ عمومی؛ مشارکت در توسعه پایدار فرهنگ عمومی، سیاسی، اقتصادی جامعه و حل معضلات اجتماعی؛ گسترش زبان و ادب فارسی در سطح ملی و منطقه‌ای با توجه به بار فرهنگی غنی زبان فارسی به صورت دومین زبان اسلام و در نهایت برقراری و گسترش روابط علمی فرهنگی در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی. (قورچیان، ۱۳۸۳)

با بررسی دقیق‌تر مشاهده می‌کنیم در اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران هم از جمله مصوبات شورای عالی انقلاب فرهنگی، نقشه جامع علمی کشور، سند چشم‌انداز بیست‌ساله و آیین‌نامه طرح دانش‌افزایی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و به‌ویژه بیانات نائب به حقیقت حضرت امام خامنه‌ای (مدظله‌العالی) در جمع دانشگاهیان مورخ ۹۸/۸/۳ و همچنین در نقشه راهبردی و آینده انقلاب اسلامی ایران در گام دوم و رسالت دانشگاه‌ها از جمله دانشگاه آزاد اسلامی، به بالندگی اعضای هیئت علمی توجه وافر شده است. مقام معظم رهبری (مدظله‌العالی) در بیاناتشان در گام دوم انقلاب اسلامی می‌فرمایند: «در وظایف استاد دو جور نقش‌آفرینی وجود دارد: یک نقش آن شاگرد پروری و عالم پروری است یعنی نقش‌آفرینی روی دانشجوی» (بیانات در دیدار جمعی از استادان، نخبگان و پژوهشگران دانشگاه‌ها ۱۳۹۶/۳/۳۱)؛ لذا برای حل چنین مسائلی در حرکت به سوی تحقق تمدن نوین اسلامی، داشتن اعضای هیئت علمی متدین، دارای غیرت ملی، انقلابی، کوشا، فعال، دانشمند و متقی ضروری است. (بیانات در دیدار اساتید دانشگاه‌ها ۱۳۹۴/۴/۱۳)

اعضای هیئت علمی بزرگ‌ترین و اصلی‌ترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش عالی ایفا کرده و بدنه اصلی دانشگاه‌ها را تشکیل می‌دهند، به همین دلیل بالنده سازی اعضای هیئت علمی اهمیت ویژه‌ای می‌یابد و عدم بالنده سازی مناسب اعضای هیئت علمی باعث شکست در اهداف و

مأموریت‌های دانشگاهها خواهد شد. بالندگی اعضای هیئت علمی و اجرای برنامه‌های مرتبط با آن یکی از ابزارهای مهم ایجاد تغییر و تحول در نظام آموزش عالی است و مراکز آموزش عالی و دانشگاهها باید توجه ویژه‌ای به این منابع کلیدی و ارزشمند خود داشته و برنامه‌ریزی‌هایی در راستای بالندگی آنها صورت دهند که اساتید به کمک آن بتوانند قابلیت‌های خویش را فراتر از حیطه تخصصی خود گسترش دهند و قادر باشند آموزش دانشجویان را در بالاترین حد ممکن عملی سازند زیرا به دلایل متعددی مانند تغییرات در حال ظهور در جهان، فناوری‌های جدید و رویکردهای جدید آموزشی اساتید فعلی باید بسیار متفاوت‌تر از دوران آموزش خود باشند^۱ (بیلال و همکاران، ۲۰۱۷) از سوی دیگر با توجه به نقش‌های چندگانه اعضای هیئت علمی دانشگاهها و چالش‌های پیش روی آنها و اینکه اعضای هیئت علمی در طول دوران تحصیل خود، تجربه مشخص آموزشی برای ایفای نقش خود به‌عنوان هیئت علمی ندارند این مسئله بااهمیت‌تر به نظر می‌رسد^۲. (موری، ۲۰۱۵)

پژوهش حاضر می‌تواند به‌عنوان یک قطب‌نما در اختیار مؤسسات آموزشی کشور باشد و حرکت آنها را در جذب اعضای هیئت علمی بهره‌ور، از برنامه‌روزی به برنامه‌ریزی تبدیل نماید.

در مجموع این پژوهش از سه جنبه زیر حائز اهمیت است:

الف) اهمیت نظری: که امید است بتوان یک الگوی جامع بومی برای ارتقای بهره‌وری اعضای دانشگاه آزاد اسلامی تدوین نمود که این خود از لحاظ نظری، بسیار حائز اهمیت است. همچنین در این الگوی یکپارچه و منسجم امید است بتوان ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه مذکور را احصاء و اولویت‌بندی کرد.

ب) اهمیت کاربردی: امید است بتوان راه کارهای عملی برای ارتقای بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های کشور تبیین نمود و در اختیار سلسله مراتب ذینفع قرار داد.

ج) اهمیت توسعه‌ای: که امید است بتوان یک مبانی نظری منسجم از تئوری‌ها، الگوها، مدل‌ها، یافته‌ها، مطالعات، تجارب، برای پژوهش مذکور تدوین و در اختیار سلسله مراتب ذینفع قرار داد. در طی دو دهه اخیر تغییرات شدیدی در زمینه‌ی شرایط اعضای هیئت علمی و نیازهای آنها به وجود آمد. از دهه ۱۹۹۰ افرادی که در این زمینه فعالیت داشتند درصدد ارزیابی نظرات خود در

^۱- Bilal, Salman, Guraya, Songsheng

^۲- Moore

خصوص نقش هیئت علمی و رابطه‌ی بین اساتید و دانشجویان برآمدند و پژوهش‌های متعددی در این زمینه صورت گرفت. به‌عنوان نمونه به چند مورد از آخرین پژوهش‌های صورت گرفته اشاره می‌کنیم:

فیضی و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین انجام دادند. پژوهش حاضر از نظر هدف توسعه‌ای، از نظر داده‌ها اکتشافی و از روش اجرا ترکیبی بوده است. جامعه مشارکت‌کننده برای مصاحبه متخصصان حوزه مدیریت آن دانشگاه بودند که تعداد ۲۰ نفر به شرط تحقق اشباع نظری به‌عنوان نمونه آماری و البته به‌صورت هدفمند تعیین گردیدند. جامعه آماری بخش کمی تعداد ۸۵ نفر از اعضای دانشگاه مذکور بودند که از بین آن‌ها ۶۵ نفر به‌عنوان نمونه و به روش طبقه‌ای تصادفی انتخاب گردیدند. پرسشنامه محقق ساخته از نوع طیف لیکرت ۷ گزینه‌ای که از مبانی نظری و تحلیل مصاحبه‌های جامعه کیفی مشتمل بر ۸۷ گویه تهیه گردیده بود، بین نمونه کمی توزیع و داده‌ها جمع‌آوری و با آزمون‌های تحلیل عاملی تأییدی و آزمون بار عاملی تجزیه و تحلیل و رتبه‌بندی گردیدند. یافته‌ها: ضمن مطالعه ۲۲ الگوی ملی و جهانی و بهره‌مندی از مصاحبه با خبرگان بالاخره الگوی استخراجی برای این تحقیق شامل چهار بعد، ده مؤلفه و ۸۷ شاخص بود. نتیجه‌گیری: الگوی مستخرج به‌عنوان یک الگوی جامع و با لحاظ نمودن همه نقاط قوت الگوهای قبلی و در نظر داشتن شرایط خاص دانشگاه امین است. هم‌چنین در بین ابعاد آن، بُعدهای آموزش و پژوهش و در بین مؤلفه‌ها، مؤلفه ویژگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی حائز اولویت اول شدند و درنهایت این یافته‌ها از جهاتی با دانشگاه مورد مطالعه تناسب لازم را دارند و نقطه قوت محسوب می‌گردند.

سلطانی و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان مدل بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد انجام دادند. این پژوهش به‌صورت کیفی باهدف مدل بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد در چارچوب گراند تئوری طراحی گردیده است. ابتدا عوامل اولیه با مرور پیشینه پژوهش استخراج گردیده، در ادامه با انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته با ۳۰ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور هرمنزگان داده‌ها گردآوری شده‌اند. با نظم دادن مفهومی داده‌ها؛ معانی و ویژگی‌های بالندگی اعضای هیئت علمی از طریق یادگیری غیررسمی در سه مرحله کدگذاری

شناسایی، استخراج و درنهایت مدل تحقیق ارائه گردیده است. پایداری و قابلیت اعتماد مصاحبه‌ها از روش‌های پایایی باز آزمایی و توافق درون موضوعی تأیید شده است. نتایج تحلیل داده‌ها حاکی است که پدیده بالندگی از طریق یادگیری غیررسمی شامل دو مقوله ۱- حوزه‌های یادگیری ضمنی شامل: مقوله‌های آموزشی، اخلاقی، سازمانی و ۲- مقوله قلمرو یادگیری شامل: مقوله‌های فردی، دانشگاهی و فرا دانشگاهی است. علاقه و روحیه، چالشگری و توان برقراری ارتباط، شرایط علی خرد و سیاست‌های ارتقا و ترفیع، شرایط کلان را تشکیل می‌دهند. شرایط مداخله‌گر به سطح علمی دانشجویان، سیاست‌ها و قوانین دانشگاه، زیرساخت فناوری و وضعیت معیشت اشاره دارند. سرمایه اجتماعی، ارتباطات سازمانی، حجم کاری و ... شرایط زمینه‌ای را به وجود آورده‌اند. راهبردها روش‌های مبتنی بر تعاملی و جمعی، تأملی و مستقل، مبتنی بر فناوری و روش‌های تعاونی و کمک‌رسانی را شامل می‌شوند. پیامدهای تقویت یادگیری مادام‌العمر، خودکارآمدی بالاتر و ارتقای شایستگی‌های فردی دارای دامنه اثرگذاری محتمل محدود و ایجاد اجتماعات یادگیری، افزایش اعتماد اجتماعی پیامدهایی با دامنه اثرگذاری محتمل وسیع هستند.

لورا (۲۰۲۰) پژوهشی با عنوان بالندگی اعضای اساتید دانشگاه هنر انجام داد این پژوهش با این هدف انجام شد. یافته‌ها نشان داد بالندگی آموزشی/پژوهشی بالاترین میانگین بین بالندگی‌های دیگر کسب کرد. بالندگی شخصی کمترین میانگین به دست آورد.

سابهاروال (۲۰۱۹) پژوهشی با عنوان تعیین مؤلفه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم تجربی انجام داد یافته‌های پژوهش نشان داد تحلیل‌های مدل یابی معادلات ساختاری، برازندگی مدل را با داده‌ها موردحمایت قراردادند، همچنین یافته‌ها بیانگر این بودند که بعد بالندگی حرفه‌ای دانشکده‌های علوم تجربی در حد مطلوب قرار دارد. در خصوص وضعیت موجود مؤلفه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، انتشارات علمی با میانگین ۳/۷۹ و زبان خارجه با میانگین ۳/۹۸ کمتر از میانگین است و بقیه عوامل بیشتر از میانگین هست بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که: نیاز به ایجاد و راه‌اندازی مرکزی منظم و رسمی تحت عنوان مرکز بالندگی در دانشگاه‌ها حس می‌شود تا از این طریق و با استفاده از متخصصین در حوزه بالندگی و مدیریت منابع انسانی، بتوان به‌طور اثربخش و منظم و برنامه‌ریزی شده به اجرای برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی همت گماشت.

سؤالات تحقیق

- ۱) الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی کدام است؟
- ۲) ابعاد سازنده الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به ترتیب اولویت کدام‌اند؟
- ۳) مؤلفه‌ها و شاخص‌های سازنده الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به ترتیب اولویت کدام‌اند؟

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها کیفی و از نظر ماهیت و نوع مطالعه داده بنیاد خود ظهور است. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه خبرگان حوزه مربوطه تشکیل می‌دهد و نمونه‌گیری به روش غیر احتمالی از نوع هدفمند گلوله برفی است. با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۱۵ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. در واقع در ۱۵ نفر خبره به اشباع نظری رسیدیم. ابزار سنجش پژوهش حاضر را یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تشکیل می‌دهد که به مدد کدگذاری باز، محوری و انتخابی به دست آمده است. اعتبار و روایی ابزار سنجش نیز به مدد اجماع سه سویه (اجماع داده‌ها، اجماع پژوهشگران و اجتماع تئوری‌ها و روش‌شناسی) به دست آمده است. فرم مذکور از طریق دادن پیوست به شاخص‌ها به پرسشنامه تبدیل و بر روی گروه نمونه که به صورت تصادفی انتخاب شده بودند اجرا شد. روش‌های گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر مشتمل بر مراحل زیر است:

- ۱) ابتدا پژوهشگر کلیه تئوری‌ها، الگوها، مدل‌ها و یافته‌های تحقیقات اعم از ملی و جهانی را مطالعه نموده است.
- ۲) شاخص‌های مرحله ۱ را به مدد کدگذاری باز احصاء نموده است.
- ۳) سپس شاخص‌های احصاء شده را به مدد کدگذاری محوری در قالب ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها دسته‌بندی نموده است.
- ۴) در این مرحله شاخص‌های مقوله‌بندی شده در قالب یک فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته تنظیم و در اختیار خبرگان فن دلفی و بارش مغزی قرار گرفت و این روند تا رسیدن به اشباع نظری استمرار یافت. در این مرحله پاسخ سؤال اصلی و سؤال‌های فرعی یعنی الگو، ابعاد و مؤلفه‌ها

استخراج و تدوین شد. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های نهایی اولویت‌بندی شده و در قالب یک الگو ترسیم و در پایان توسط خبرگان اعتبار‌یابی شد.

سپس داده‌ها به مدد کدگذاری باز، محوری و انتخابی (مصاحبه، فن دلفی و بارش مغزی با خبرگان) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

نخستین یافته پژوهش حاضر ارائه الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی به شرح نمودار زیر است:



شکل ۱. الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی استخراج شده توسط پژوهشگر

چنانچه نمودار فوق نشان می‌دهد الگوی مذکور که توسط خبرگان اعتبار یابی شده است مشتمل بر ۳ بعد: توانایی‌های علمی، توانایی‌های شخصی و توانایی‌های معنوی/اجتماعی می‌باشند و دارای ۷ مؤلفه به ترتیب: بالندگی آموزشی، بالندگی‌های پژوهشی، بالندگی‌های تخصصی، بالندگی‌های فردی، بالندگی‌های سازمانی، بالندگی‌های دینی و بالندگی‌های اجتماعی.

در هر سازمانی نیروی انسانی از جایگاه خاصی برخوردار است و سرمایه اصلی آن تلقی می‌شود. در سازمان‌های دانش‌بنیان به‌طور کلی و دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به‌طور ویژه که اصلی‌ترین نیروی انسانی را اعضای هیئت‌علمی تشکیل می‌دهند این جایگاه از اهمیت بسیار والاتر برخوردار است، چراکه در این‌گونه سازمان‌ها، فعالیت اصلی و تخصصی، توسط اعضای هیئت‌علمی انجام می‌شود و توجه به آنان به‌منزله اهمیت به سرمایه انسانی در دانشگاه است. از طرف دیگر، امروزه واقعیت این است که جهان وارد مرحله‌ای شده است که تغییرات اساسی و شتابان از ویژگی‌های آن است. روند جهانی شدن به کمک توسعه روزافزون فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، همه ابعاد زندگی بشر را دچار تغییر و تحول کرده و تغییرات بنیادین و عمیقی را در حوزه‌های مختلف به جوامع تحمیل کرده است. این تغییرات باعث شده است که تمام فعالیت‌های صورت گرفته در سطح ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی برم بنای دانش بنانهاده شود و دانش نقشی اساسی را در پیشرفت جوامع بر عهده گیرد. در کشورهای درحال توسعه، آموزش عالی یک ابزار ضروری برای توسعه و منبعی برای بهبود زندگی افراد محسوب می‌شود. و این بهبود از طریق اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها حاصل می‌شود بنابراین ارائه الگوی جهت بالندگی اعضای هیئت‌علمی امروزه ضرورتی جهت پیشبرد اهداف مملکت محسوب می‌شود.

بعد اول: توانایی علمی با سه مؤلفه و ۷۹ شاخص یک عامل زیربنایی برای الگوی بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ارائه می‌دهند.

جدول ۱. مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد توانایی‌های علمی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
توانایی‌های علمی	بالندگی‌های آموزشی	توانایی در مدیریت کلاس درس
		رعایت اصول و راهبردهای مدیریت کلاس درس
		داشتن دیدگاه سیستماتیک نسبت به فرآیند یاددهی-یادگیری
		تسلط بر انواع روش‌های تدریس
		استفاده از روش‌های تدریس روزآمد و متناسب با موضوع درسی
		برخورداداری از مهارت‌های ارائه محتوای آموزشی
		تسلط بر محتوای آموزشی در تدریس (داشتن تخصص علمی)
		تسلط بر مبانی نظری موضوع مورد تدریس
		روزآمد بودن دانش تخصصی اعضای هیئت علمی
		توانایی برقراری ارتباط مؤثر با دانشجویان
		تشویق دانشجویان به یادگیری و پیشرفت بیشتر
		ارائه مشاوره و راهنمایی به دانشجویان
		استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی در تدریس
		کاربرد فناوری‌های آموزشی متناسب با موضوع درسی
		توانایی در آموزش به روش مجازی
		برخورداداری از مهارت تدوین طرح درس
		ارائه طرح درس به دانشجویان
		استفاده از دانشجویان زبده و نخبه کلاس برای بیان آزادانه مطالب تخصصی کلاس
		توانایی ایجاد انگیزه در دانشجویان برای بالندگی
		ارزشیابی منظم و سیستماتیک یادگیری دانشجویان
استفاده از روش‌های مناسب برای ارزشیابی یادگیری دانشجویان		
استفاده از ابزارهای مناسب برای ارزشیابی دانشجویان		
پرورش استعدادها و علمی برای ورود به دوره تخصصی		
تأثیر میزان دریافت حقوق و مزایا بر کیفیت تدریس		
بالندگی‌های پژوهشی	بالندگی‌های پژوهشی	مهارت در شناخت مسئله پژوهشی و مسئله یابی
		توانایی تشخیص ابعاد و گستردگی مسئله پژوهشی
		مهارت در تدوین طرح پژوهشی
		مهارت در تعریف و تبیین مسئله پژوهشی
		مهارت در تعیین اهداف و سؤال‌های پژوهشی مناسب
		توانایی انجام طرح پژوهشی تخصصی
		مهارت در مدیریت اجرای طرح تحقیق

توانایی در انجام به‌موقع و مطلوب طرح پژوهشی	
آشنایی با روش‌ها و رویکردهای نوین پژوهشی	
استفاده از روش‌های تحقیق متناسب با موضوع پژوهش	
آشنایی با مبانی و فلسفه هر یک از روش‌های پژوهش	
استفاده از ابزارها و نرم‌افزارهای نوین پژوهشی	
آشنایی با اینترنت و کاربرد آن در پژوهش	
مهارت در تهیه گزارش تحقیق	
توانایی در انتشار یافته‌های پژوهشی	
توانایی در داوری مطالب علمی تخصصی	
ارائه مشاوره‌های تخصصی و حرفه‌ای به جامعه	بالندگی‌های تخصصی
تلاش برای حل مسائل اجتماعی	
مشارکت مؤثر و رهبری پروژه‌های علمی ملی و بین‌المللی	
برقراری ارتباط با صنعت و سازمان‌های مختلف	
اجرای طرح‌های پژوهشی برای بخش‌های مختلف	
توانایی به‌کارگیری دانش و اطلاعات علمی تخصصی در محیط کار	
داشتن ایده و طرح جدید در رشته تخصصی	
توانایی تولید محصول جدید (مثل ثبت پتنت و اختراع)	
انجام نوآوری و کارآفرینی در رشته تخصصی	
توانایی ترجمه مطالب علمی به زبان همگانی	
تسلط بر انواع نظریه‌های یادگیری	
استفاده از نظریه‌های یادگیری مناسب در تدریس	
آشنایی با انواع سبک‌های یادگیری دانشجویان	
دانشجو پروری و الگو بودن برای دانشجویان	
آموزش مهارت‌های زندگی به دانشجویان	
انتقال هنجارها و ارزش‌های مناسب به دانشجویان	
عضویت در انجمن‌های علمی و حرفه‌ای	
شرکت در اجتماعات علمی (کنفرانس‌ها، سمینارها و ...)	
ارتباط علمی با پژوهشگران داخل و خارج کشور	
توانایی و تمایل به مفهوم‌سازی و نظریه‌پردازی	
توانایی در نقد نظریه‌ها	
تسلط بر یک زبان علمی بین‌المللی (زبان انگلیسی و یا ...)	
مهارت در نوشتن مقاله علمی	
توانایی مدیریت گروه آموزشی	

توانایی مدیریت واحدهای دانشگاهی (دانشکده، پژوهشکده، مراکز و...)		
به کارگیری علوم و تحقیقات میان رشته‌ای		
تلاش در جهت شتاب به حرکت علمی کشور		
اصرار بر نوآوری علمی در دانشگاه		
گره زدن تحقیقات دانشگاهی با صنعت و تجارت		
ایجاد رقابت سازنده در نوآوری علمی در دانشگاه		
رفع کمبودهای صنعتی خاص با تجاری سازی ایده‌های علمی و توجه به شرکت‌های دانش بنیان		
ارتباط اساتید هیئت علمی دانشگاه با اساتید بین المللی		
ارتباط اساتید با صنعت مرتبط با رشته خود و همچنین تحلیل وضعیت صنعت مورد نظر و کمکی که به آن صنعت می توان کرد		
ارتباط اساتید هیئت علمی با انجمن های علمی		
مهارت استاد در ارائه و تدوین مقالات و نمایش دستاوردهای خود		
تمرکز بر موضوعات خاص و مطالعه عمیق		
تدریس در مقاطع مختلف و دروس متعدد مرتبط با تخصص		
ایجاد تحول بنیادین علمی بخصوص در بازمینی و طراحی علوم انسانی		
گسترش همکاری در حوزه های علم و فناوری با مراکز علمی معتبر بین المللی		

بعد توانایی های علمی اشاره دارد به تمامی ویژگی ها و خصوصیات و همچنین توانایی های علمی و دانشی افراد در حوزه آموزش دانشجویان و فراگیران که خود شامل سه مؤلفه: ۱. بالندگی های آموزشی، ۲. پژوهشی، ۳. بالندگی تخصصی می باشند.

بعد دوم: توانایی های شخصی با دو مؤلفه و ۳۳ شاخص یک عامل زیربنایی برای الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ارائه می دهند.

جدول ۲. مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد توانایی‌های شخصی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
توانایی‌های شخصی	بالندگی‌های فردی	رعایت اصول اخلاقی
		برخوررداری از اخلاق حرفه‌ای
		رعایت امانت و صداقت علمی
		تلاش برای یادگیری مستمر و مادام‌العمر
		تلاش برای ارتقای شایستگی‌های فردی
		مطالعه علمی و رصد نتایج پژوهش‌های جدید
		برخوررداری از فرهیختگی و فروتنی
		پرهیز از تفاخر و تظاهر در رفتار و گفتار
		برخوررداری از قوه ابتکار و خلاقیت
		توانایی شکار فرصت‌ها
		خود راهبری و خودتنظیمی
		مدیریت زمان و وقت‌شناسی
		توانایی برقراری تعادل بین کار و زندگی
		مسئولیت‌پذیری نسبت به دانشجویان و مسائل جامعه
		پاسخگو بودن نسبت به عملکرد خود
		برخوررداری از تعهد حرفه‌ای
		رعایت قوانین و مقررات دانشگاه
		فیزیک، سیما و پوشش مناسب
		تربیت دانشجوی عقل‌گرا، علم‌طلب و آزاده
		آزاداندیشی و تبادل آراء و تضارب افکار (جدال احسن)
بالندگی سازمانی	بالندگی‌های سازمانی	تقویت روحیه تعاون و مشارکت و مسئولیت‌پذیری دانشجویان
		مهارت در انجام کار آموزشی مشترک با همکاران
		مهارت در انجام کار پژوهشی مشترک با همکاران
		توانایی و تمایل به انجام کار گروهی با همکاران
		احساس مسئولیت نسبت به همکاران
		کمک به همکاران در مواقع لزوم
		کمک گرفتن از همکاران در مواقع لزوم
		تعامل با همکاران و مشارکت در اجتماعات علمی
		داشتن رابطه متقابل و محترمانه با همکاران
		مدیریت تعارض به‌منظور جلوگیری از رقابت‌های مخرب و ناسالم
		مشارکت در انجام کارهای دانشگاه
		رعایت هنجارهای دانشگاهی
وظیفه‌شناسی و انجام شایسته کاره		

بعد سوم: توانایی‌های معنوی/اجتماعی با دو مؤلفه و ۲۶ شاخص یک عامل زیربنایی برای الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز ارائه می‌دهند.

جدول ۳. مؤلفه‌ها و شاخص‌های بعد توانایی‌های معنوی/اجتماعی

ابعاد	مؤلفه‌ها	شاخص‌ها
توانایی‌های معنوی/اجتماعی	بالندگی‌های معنوی	تربیت جوان مؤمن، انقلابی، پاک‌دامن، دلبسته به کشور و مستعد برای خدمت به مردم
		تربیت جوانانی معتقد و مباحی به هویت ملی و استقلال سیاسی
		تربیت جوانان انقلابی
		تقویت روحیه و شخصیت معنوی دانشجوی
		توسعه فرهنگ تلاش و مجاهدت برای جبهه حق در دانشگاه
		برجسته کردن ارزش‌های معنوی مانند اخلاص، ایثار، توکل، ایمان در خود و دانشجو
		برجسته کردن اخلاق با رعایت فضیلت‌هایی چون خیرخواهی، گذشت، تواضع، اعتمادبه‌نفس و ... در خود و دانشجو
		توجه به علم هدایتگر و هدفمندی آخرت‌گرایانه علم و فناوری
		خود ارزشیابی و مورد آزمون قرار دادن خود و قرار گرفتن در جایگاه دانشجویی استادی بالاتر و عالم‌تر
		کرامت انسان با تکیه بر فطرت حقیقت‌جو، عقل‌گرا، علم‌طلب و آزادگی او
		حاکمیت جهان‌بینی توحیدی اسلام در کلیه ابعاد علم و فناوری
		اخلاق محوری و تقدم مصالح عمومی بر منافع فردی
		تأثیر وضعیت مالی اساتید بر کیفیت تربیت دانشجویان
		بالندگی‌های اجتماعی
مقابله با ارتجاع، التقاط و انحراف در دانشگاه		
توانایی گفتمان‌سازی و تأثیرگذاری اجتماعی		
ارتباط با شبکه‌های اجتماعی		
مواجهه علمی دانشگاه به‌منظور ارائه راه‌حل علمی برای مسائل گوناگون صنعتی و اقتصادی کشور		
توجه به تحقیقات عمیق، بلندمدت و بنیادین به‌خصوص علوم پایه		
درگیر شدن اسناد هیئت علمی با مسائل و آسیب‌های اجتماعی (از جمله ازدواج، طلاق، حاشیه‌نشینی، اعتیاد و ...)		
استفاده از پیشرفت‌های علمی برای گسترش و نفوذ زبان فارسی		
توجه و بی‌تفاوت نبودن نسبت به تحولات دنیا		
تعامل فعال و الهام‌بخش با محیط جهانی و فرآیندهای توسعه علم و فناوری در جهان		
تبیین مسائل مهم اجتماعی، سیاسی و اقتصادی کشور برای دانشجویان		
توجه به مسئولیت خود نسبت به رفع مشکلات کشور		
وضعیت مناسب مالی اساتید		

بعد توانایی‌های معنوی / اجتماعی اشاره به باورها و تمایلات اعتقادی و ویژگی‌های منحصر به فرد هریک از افراد دارد که آن‌ها را از دیگران متمایز کرده و در مواردی نیز آن‌ها را داخل گروه‌بندی‌های خاصی قرار می‌دهند که خود مشتمل بر دو مؤلفه بالندگی‌های معنوی و بالندگی‌های اجتماعی می‌باشد. بالندگی دینی از مهم‌ترین دارای یک فرد در زندگی محسوب می‌شود چراکه معنویت، نگرش افراد را می‌سازد و نگرش بر رفتار و کردار تأثیرگذار است یعنی افرادی که این خصیصه را درون خود پرورش دهند قطعاً جامعه در رفتار و کردار آن‌ها شاهد اثر معنویت خواهد کرد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقق رسالت‌ها و مأموریت‌های آموزش عالی کشور به‌ویژه از بعد کیفی، نیازمند اتخاذ تدابیر عقلانی برای تعالی منابع انسانی دانشگاه و به‌ویژه اعضای هیئت‌علمی است. آموزش عالی ایران از یک طرف طی سال‌های اخیر با رشد کمی بسیار زیادی روبرو بوده است و از طرف دیگر، سرعت تغییرات پیرامون دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در دنیای امروز بسیار شتابان است. ورود فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات، تغییر در اقتصاد جهانی و تأکید آن بر اقتصاد دانش‌بنیان، فرآیندهای جهانی‌شدن و نیز انتظارات جدید جامعه از دانشگاه‌ها از جمله تغییر و تحولاتی است که دانشگاه‌ها را تحت تأثیر قرار داده است. این تغییرات و توسعه کیفی در وضعیت موجود دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بر منابع، ساختار سازمانی و اعضای هیئت‌علمی نیز تأثیر گذاشته است. از آنجاکه اعضای هیئت‌علمی نقش محوری را در تغییرات و تحول آموزش عالی دارند، نیاز است که متولیان آموزش عالی و دانشگاه آزاد اسلامی نیز با درک این ضرورت به بالندگی مستمر اعضای هیئت‌علمی بیش‌ازپیش توجه نمایند.

از طرف دیگر بالندگی اعضای هیئت‌علمی دارای نتایج و پیامدهای قابل توجهی می‌باشد که از مهم‌ترین آن‌ها می‌توان به بهبود دانش، مهارت‌ها و توانایی‌های اعضای هیئت‌علمی (عباسپور، ۱۳۸۷)، پیشرفت تحصیلی دانشجویان (گرانولد و پیترسون، ۲۰۰۳) بهبود روابط اجتماعی بین اعضای هیئت‌علمی (جارویس و کوهونن، ۲۰۰۵)، و ارتقای استانداردهای کیفیت خدمات دانشگاهی (ردمون، ۲۰۱۲) اشاره کرد. به‌طور خلاصه، می‌توان پیامدهای بالندگی اعضای هیئت‌علمی را در ارتقای کیفیت خدمات آموزشی، پژوهشی، و مشاوره‌های دانشگاه خلاصه

کرد. دستیابی به این نتایج در صورتی امکان پذیر است که برنامه‌ها و فعالیت‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به‌طور مستمر و بر مبنای علمی انجام گرفته باشد. مدیریت فرآیند بالندگی اعضای هیئت علمی نیازمند چارچوبی جامع و منسجم است. این چارچوب باید به گونه‌ای طراحی و تدوین شود که زوایای مختلف بالندگی اعضای هیئت علمی را پوشش دهد، اجزای مختلف بالندگی هیئت علمی را معرفی کند، میزان اهمیت و سهم هر یک از عوامل را نمایان سازد و ابزار مناسبی برای شناسایی نیازهای مرتبط با بالندگی اعضای هیئت علمی ارائه نماید. در این پژوهش سعی شده است که ضمن شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های بالندگی اعضای هیئت علمی، الگوی جامعی برای بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی ارائه گردد.

نتایج الگوی حاضر نشان‌دهنده آن است که بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی دارای سه بعد توانایی‌های علمی شامل بالندگی پژوهشی (۱۶ شاخص)، بالندگی آموزشی (۲۴ شاخص)، بالندگی تخصصی (۳۹ شاخص)، توانایی‌های شخصی شامل بالندگی‌های فردی (۲۱ شاخص) بالندگی‌های سازمانی (۱۲ شاخص) و توانایی‌های معنوی/اجتماعی شامل بالندگی‌های اجتماعی (۱۳ شاخص) و بالندگی‌های دینی (۱۳ شاخص) می‌باشد. هرچند برخی از این مؤلفه‌ها و شاخص‌های آن‌ها در الگوهای پیشین نیز مورد شناسایی قرار گرفته بود، اصولاً در این پژوهش تلاش شد که از پیشینه پژوهش حداکثر استفاده به عمل آید، ولی ترکیب آن‌ها در یک الگوی جامع کاری منحصر به فرد است. من اینک در این پژوهش بعد توانایی‌های معنوی/اجتماعی با مؤلفه‌های بالندگی اجتماعی و بالندگی دینی به‌عنوان یکی از ابعاد اصلی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های امروز شناسایی گردید که در الگوهای گذشته و حتی در الگوهای معاصر مورد غفلت قرار گرفته بود. لازم به ذکر است این یافته با یافته‌های گران (۲۰۰۰)، استنلی (۲۰۰۱)، دياموند (۲۰۰۲)، جمشیدی (۱۳۸۶)، نوه ابراهیم و همکاران (۱۳۸۷)، سرکار آرانی (۱۳۸۸)، مرزبان (۱۳۸۸)، بوچر (۲۰۰۶)، ساتو (۲۰۰۷)، اورمانر (۲۰۰۸)، پاور (۲۰۰۸)، لارسن و روکو (۲۰۰۹)، شفیع‌زاده (۱۳۹۰)، دراموند-یانگ و دیگران (۲۰۱۰)، شبکه بالندگی حرفه‌ای و سازمانی در آموزش عالی (POD)^۱ (۲۰۱۳)، زاهدی و بازرگان

^۱ - POD: Professional and Organizational Development Network in Higher Education

(۱۳۹۲)، قرونه (۱۳۹۳)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۵)، محمدی تبار و همکاران (۱۳۹۷)، بهاریند و همکاران (۱۳۹۷)، سلطانی و همکاران (۱۳۹۸)، فیضی و همکاران (۱۳۹۹)، مطابقت دارد و این شاخص‌ها در مقایسه با مبانی پژوهش با استناد به قرآن کریم و نهج‌البلاغه و آیات و روایات و اسناد بالادستی بومی‌سازی شده است.

در نتیجه مشاهده می‌شود که توجه چندجانبه نسبت به بالندگی اعضای هیئت‌علمی در الگوی ارائه‌شده مشهود است؛ به نحوی که ابعاد مختلف و مرتبط با بالندگی اعضای هیئت‌علمی با نگاه و روشی جامع احصا شده است. این الگو می‌تواند مدیران دانشگاه آزاد اسلامی، پژوهشگران و دست‌اندرکاران برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌ها را در جهت تدوین برنامه‌هایی جامع و با در نظر گرفتن ابعاد مختلف یاری نماید.

با توجه به هدفی که پژوهش حاضر به دنبال آن بود نتایجی به دست آمد که با روش‌های علمی مورد تأیید قرار گرفت. این نتایج از حیث مقایسه‌ای و تفاوت در نتایج به دست آمده از چند حیث دارای اهمیت است. باید گفت الگوی به دست آمده در مجموع به تبیین روابط بین متغیرها، مؤلفه‌ها و ابعاد در خصوص یک مفهوم می‌پردازد و می‌تواند مفاهیم را به درستی تبیین کند و مسائل را حل، مستند و تأیید نماید و روابط بین عوامل را به درستی توصیف و اولویت‌بندی نماید. الگوی به دست آمده می‌تواند یک بینش و چشم‌انداز و تفکر استراتژیک به مسئولان بدهد و به مثابه یک قطب نما آینده را به درستی برای آن‌ها ترسیم نماید.

منابع

- بهاریند، علی. ابوالقاسمی، محمود. پرداختی، محمدحسن. رضایی زاده، مرتضی. (۱۳۹۷). آسیب‌شناسی برنامه‌های بالندگی هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی، *نشریه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱۸: ۵۷-۴۱.
- جمشیدی، لاله. (۱۳۸۶). *بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- زاهدی، سکینه و بازرگان، عباس. (۱۳۹۲). *نظر اعضای هیئت‌علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۹ (۱): ۸۹-۶۹.

سرکار آرانی، محمدرضا. (۱۳۸۸). **خودنوسازی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی: مطالعه‌ای تطبیقی برای ارائه الگوی اثربخش**، رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی، تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی.

سلطانی، نجمه. (۱۳۹۸). مدل بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه پیام نور مبتنی بر یادگیری غیررسمی با استفاده از نظریه داده بنیاد، **فصلنامه علمی - پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی**، ۱۰(۴): ۳۱۲-۳۴۲. شبانی، راضیه. (۱۳۹۷). **ارائه الگوی شایستگی برای مدیران دوره ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران**، ویژه‌نامه پژوهش در نظام آموزشی، ۱۲: ۷۹-۹۴.

شفیع‌زاده، حمید (۱۳۹۰)، **ارائه مدلی برای بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی**، رساله دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات.

شورای اسلامی شدن دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی (۱۳۹۰). **دستورالعمل اجرایی آیین‌نامه طرح دانش افزایی و توانمندسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها**، مصوبه جلسه ۲۳۱.

شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۸۹). **سند نقشه جامع علمی کشور**.

شیخ صدوق (۱۴۱۳ ق). **من لا یحضره الفقیه**، محقق و مصحح: غفاری، علی‌اکبر، ج ۴، دفتر انتشارات اسلامی، قم، چاپ دوم.

فتحی واجارگاه، کوروش. خشنودی فر، مهرنوش. (۱۳۹۳). **آموزش از راه دور و بین‌المللی سازی برنامه درسی در آموزش عالی**، نشر آبیژ.

فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۸). **ارزیابی کیفیت آموزش عالی در ایران: کاربردی از «نظریه مبنایی» (GT)**، تهران، موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.

فیضی، سمیه، خورشیدی عباس. حمیدی فر، فاطمه. سلیمی، اکبر. دلگشایی، یلدا. (۱۳۹۹). ارائه الگوی بهره‌وری اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم انتظامی امین، **نشریه دانش انتظامی**، ۲۲(۲): ۲۲۳-۲۴۶.

قرونه، داوود. (۱۳۹۳). **چارچوب مفهومی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه تهران**، **فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران**، ۶(۲): ۶۱-۴۲.

قورچیان، نادر. (۱۳۸۳)، **دایره المعارف آموزش عالی**، نشر بنیاد دانشنامه فارسی.

محب زادگان، یوسف. پرداختچی، محمدحسن. قهرمانی، محمد. فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۵). **آموزش و توسعه منابع انسانی**، ۱۰(۳): ۳۴-۲۱.

محمدی تبار، شفیقه. عباس پور، عباس. خورسندی، علی. (۱۳۹۷)، بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با تأکید بر رویکرد سیستمی، **فصلنامه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی**، ۱۱(۶): ۷۳-

مرزبان، زهرا. (۱۳۸۸). **بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی**، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی: دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

نوه ابراهیم، عبدالرحیم و پورکریمی، جواد. (۱۳۸۷). ارائه الگوی مفهومی بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، **فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی**، ۲ (۵): ۱۰۱-۱۲۱.

- Baldwin, R. G. (1990). **Faculty career stages and implications for professional development**. In J.H. Schuster, D. W. Wheeler. Et al. *enhancing faculty careers, Strategies for development and renewal* (pp.20-40). San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Bilal A, Salman Y, Guraya B, Songsheng C. **The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence: A systematic review and meta-analysis**, *Saudi J Biol Sci*.
- Boucher, B. A. (2006). **A comprehensive approach to faculty development**, *American Journal of Pharmaceutical Education*, 70 (2): 45-61.
- Drummond-Young, M. (2010). A comprehensive faculty development model for nursing education, *Journal of Professional Nursing*, 10 (2): 87-100.
- Gorgena, H. (2018). Identify the effective factors on improving the educational performance of faculty members Academic Discipline, *Higher Education Studies*, 2(4): 1-13.
- Grant, M. (2005). Faculty development in community colleges: **A model for part-time faculty to improve the academy**, *Instructional and Learning*, 41 (2): 35-50.
- Kala D, Chaubey D. Attitude of Faculty Members towards Faculty Development Programs and their Perceived Outcomes, *Pac Bus Rev Int*, 8(2):21-30.
- Laursen, S. & Rocque, B. (2009). **Faculty development for institutional change: Lessons from an ADVANCE project**, *Higher Education Studies*, 5(1): 111-124.
- Loura, K. (2020). Maturity of members of the University of Arts, The case of Spanish university geologists, *Scientometrics*, 55(1): 137-156.
- Moore JE, Pinsky MR. (2015). **Faculty development for fellows: Developing and evaluating a broad-based career development course for critical care medicine trainees**, *J Crit Care*, 30(5):1152 -1169.
- Murray, J. P. (2002). **The current state of faculty development in two-year colleges**, *Journal of Research and Practice*, 24 (4): 151- 170.
- Oromaner, M. (2001). **Growing your own: Creating a comprehensive faculty and staff development program**, US Bulletin, American Association for Higher Education, September. Los Angeles.
- POD (Professional and Organizational Development Network in Higher Education). (2013). Retrieved from http://www.podnetwork.org/faculty_development/definitions.htm
- Power, M. (2008). A dual-mode university instructional design model for academic development, *International Journal for Academic Development*, 13 (1): 5-16.

- Rayian, B. (2019). Best Practices for Balancing Productivity and Job Satisfaction of Faculty Members, Research performance, collaboration, and time on research, **Scientometrics**, 85(2): 582-594.
- Sabharwal, Meghna (2019) **Determining the components of professional development of the faculty members of the faculties of experimental sciences**, **Research in Higher Education**, 42 (2):171-196.
- Soto-Greene, M. (2005). Latino faculty development in U.S. medical schools: A Hispanic center of excellence perspective, **Journal of Hispanic Higher Education**, 5(2): 76-88.
- Stanley, C. A. (2001). The faculty development portfolio: A framework for documenting the professional development of faculty, **Innovation Higher Education**, 26 (1): 151-168.