

فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت

شماره پیاپی ۵۲ - دوره دوم ، شماره ۳۵ - پاییز ۹۳

مقاله شماره ۱ - صفحات ۵ تا ۳۳

نیاز سنجی برای توسعه حرفه ای^۱ اعضای هیات علمی: موردی از کاربرد روش مصاحبه گروه های کانونی

دکتر سکینه زاهدی^۲

دکتر عباس بازرگان^۳

دکتر ناهید صادقی^۴

چکیده

اعضای هیات علمی در فرایند یاددهی- یادگیری و ارتقا کیفیت آموزش عالی نقش به سزایی دارند. در این راستا هر چه اعضای هیات علمی در زمینه مسئولیت های حرفه ای خود توانمند تر باشند موفق تر عمل خواهند کرد. برای حصول این موفقیت ضرورت دارد تا نسبت به توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی در سطح دانشگاه توجه خاصی مبذول شود. برای برنامه ریزی توسعه حرفه ای اعضاء هیات علمی، ابتدا لازم است به نیاز سنجی پرداخته شود. بنابراین سوال این است که " چگونه می توان این نیاز سنجی را انجام داد؟" به منظور پاسخ دادن به این سوال و برداشتن اولین گام جهت توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی در یک دانشگاه بزرگ دولتی شهر تهران، پژوهشی به شیوه تحقیق کیفی و با استفاده از روش مصاحبه گروه های کانونی انجام شد. نمونه منتخب شامل دو نمونه نظری از اعضای هیات علمی بود که در نیمسال قبلی (الف) دارای بیشترین، و (ب) دارای کمترین نمره ارزشیابی دانشجویان از تدریس بودند. این دو نمونه، به عنوان دو گروه کانونی جداگانه، مورد مصاحبه قرار گرفتند. داده های کیفی گردآوری شده از دو گروه کانونی درباره نیاز های توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی مورد تحلیل قرار گرفت و مقوله های اصلی و فرعی استخراج شد. این مقوله ها شامل سه مولفه: تقویت مهارت های آموزشی، تقویت مهارت های پژوهشیو تقویت مهارت های ارتباطی است. مقوله های آشکار شده مورد بررسی و تفسیر قرار گرفته تا برای گام بعدی در برنامه ریزی توسعه حرفه ای اعضاء هیات علمی مورد استفاده قرار گیرد. در این مقاله ضمن پاسخ دادن به سوال یادشده، چگونگی طراحی و اجرای پژوهش به روش گروه های کانونی به تفصیل بازنمایی شده است.

واژگان کلیدی: توسعه حرفه ای، اعضای هیات علمی، مصاحبه گروه کانونی، دانشگاه دولتی، روش تحقیق کیفی.

¹ Faculty Development

^۲ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه تهران

^۳ استاد دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

^۴ استادیار دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران

مقدمه

کیفیت آموزش عالی یکی از دغدغه های کشورها می باشد و نقش زیربنایی در تربیت متخصصان و سایر افراد کار آزموده جامعه دارد. در نظام آموزش عالی یکی از عامل های اساسی موثر در کیفیت دانشگاهی توانمندی عضو هیات علمی است. زیرا هیات علمی نه تنها وظیفه یاری دادن به دانشجویان برای ساخت دانش را بر عهده دارد، بلکه در ایجاد بینش و پرورش مهارت های اشتغال پذیر، در چارچوب هدف های نظام آموزش عالی نیز نقش مهمی دارد. با توجه به نقش اقتصاد دانش بنیان در توسعه کشورها و اهمیت بیش از پیش آموزش عالی در دهه اول قرن ۲۱ توانمندی عضو هیات علمی بیشتر قابل توجه است. زیرا تحولات محیط پیرامونی آموزش عالی، ضرورت هماهنگی آموزش عالی با دنیای صنعت و کسب و کار و استفاده گسترده اعضای هیات علمی از فناوری اطلاعات را الزامی کرده است (اسکولینک^۱، ۱۹۹۸). از این جهت موسسات آموزش عالی برای پاسخگویی به تقاضا گرایی، مشتری گرایی، تعامل با جامعه و تناسب با نیازهای متحول و انتظارات نوپدید باید مدیریت دانشگاهی را کارآمد نمایند. از جمله اجزا مدیریت دانشگاهی، مدیریت منابع انسانی می باشد از این رو، توسعه هیات علمی به عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی در سطح دانشگاه جایگاه ویژه ای را در مدیریت دانشگاه ها دارد.

۱-۱ بیان مسئله

مدیریت منابع انسانی دانشگاه یا موسسه آموزش عالی از طریق ارتقا مستمر حرفه ای اعضای هیات علمی می تواند در ارتقای مستمر کیفیت نظام های آموزش عالی نقش لازم را ایفا کند تا آموزش عالی پاسخگوتر، کارآمدتر و اثربخش تر شود. به علاوه، کیفیت اعضای هیئت علمی درگرو توانمندی آنها در کسب شایستگی های حرفه ای مورد انتظار و بهنگام بودن آن توانمندی ها است. این توانمندی ها با توسعه مستمر حرفه ای^۲ (CPD) در سه حوزه توسعه دانش فنی، مهارت های حرفه ای و ویژگی های فردی مانند کار گروهی، حل مشکلو مهارت های مدیریتی حاصل می شود (راسکو^۳، ۲۰۰۲). بنابراین، توانمندسازی اعضای هیات علمی به عنوان یکی از راه های ایجاد و نگهداری سرمایه انسانی در دانشگاه ها و مراکز آموزشی و پژوهشی تلقی می شود (نوه ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۸، به نقل از گاف و گاف^۴، ۱۹۷۸). توانمندسازی اعضای هیات علمی هم در شروع کار اعضای هیات علمی و هم در حین خدمت از اهمیت برخوردار است بدین

¹ Skolink

² Continuous Professional Development (CPD)

³ Roscoe

⁴ Gaff & Gaff

نیاز سنجی برای توسعه حرفه ای.../7

جهت در فرایند مدیریت منابع انسانی دانشگاهی لازم است به طور مستمر مورد ارزیابی قرار گیرد تا با ارائه بازخورد، موجبات رشد حرفه ای آنان فراهم شود. از جمله جنبه های این ارزیابی نیازسنجی است این پژوهش، به منظور انجام نیاز سنجی توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی در یک دانشگاه بزرگ دولتی انجام شد. هدف آن، شناسایی مولفه های توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی و درک نیازهای توسعه حرفه ای آنان است.

۱-۲ نگاهی به پیشینه تحقیق

برنامه های توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی دارای ابعاد گوناگونی است. این برنامه ها باید چنان تدوین و اجرا شود که اثربخشی و بهره وری بیشتر در بروندهای نظام دانشگاهی را فراهم آورد و نیز به کسب اعتبار علمی و شناخت تلاش های علمی اعضای هیات علمی جهت پیشرفت شغلی آنان در رشته تخصصی و توسعه حرفه ای ایشان بیانجامد و به عنوان مشارکت در تغییر اجتماعی محسوب شود (آکرلیند، ۲۰۰۵). الیمونی^۲ (۱۹۹۷) به نقل از برکوئیست و فیلیپس^۳ (۱۹۷۵) بیان می دارد که تا قبل از دهه ۱۹۷۰ تلاش ها در باره توسعه اعضای هیات علمی بر تغییر برنامه درسی، سرمایه گذاری در جلب دانشجویان با هوش تر، کاهش نرخ استاد- دانشجو تمرکز داشت اما برنامه توسعه حرفه ای باید برنامه ای جامع باشد کهبر آموزش اعضا برای بهبود عملکرد دانشجویان متمرکز بوده، ایجاد محیطی یادگیری مناسب، شکل سازمانی برای ارتقا حرفه ای اعضای هیئت علمی فراهم آورد. علاوه بر آن، این برنامه باید فرصت لازم جهت کسب و تقویت ارزش ها و برآوردنیهای حرفه ای آنان را ایجاد نماید (الیمونی، ۱۹۹۷). ه پژوهش های داخلی نیز موید ضرورت برنامه ریزی توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی است (مرزبان، ۱۳۸۸). پژوهش دیگری نشان داده است که حدود نیمی از اعضای هیات علمی یکی از دانشگاه های بزرگ دولتی در تهران در شغل خود احساس عدم موفقیت می کنند (عارفی و قهرمانی، ۱۳۸۹). این امر ضرورت نیازسنجی و تدوین برنامه توسعه حرفه ای هیات علمی را نمایان می کند. برخی جنبه های این امر درباره دانشگاه های دیگر نیز مطالعه شده است از آن جمله در بررسی عوامل مرتبط با توانمند سازی اعضای هیات علمی در یکی دیگر از دانشگاه های کشور، یافته ها نشان داده که اعضای هیات علمی در بعد اعتماد پایین تر از حد مورد انتظار قرار دارند (عبدالهی و حیدری، ۱۳۸۸). در پژوهش دیگری با بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی، در بعد فردی، حرفه ای، آموزشی و سازمانی، نتایج نشان می دهد که ویژگی های حرفه ای آنان در پایین تر از حد

¹ Akerlind

² Aleamoni

³ Bergquist&Phillips

متوسط ارزیابی قرار دارد (جمشیدی، ۱۳۸۶). نتایج پژوهشی با موضوع بررسی مشکلات اعضای هیئت علمی تازه استخدام، نشان داد که آنان در زمینه های اقتصادی، ارتباطی، اداری، آموزشی، پژوهشی و در محیط کار با مشکلاتی چون به هنگام نبودن اجرای مقررات و عدم آشنائی با اهداف و سیاستهای کلان آموزش عالی روبرو هستند. علاوه بر آن، تقویت توانمندی تحقیقاتی و آشنایی با زمینه های پژوهشی، سروکار داشتن با بوروکراسی دانشگاه از جمله مشکلات آنان بوده است (جلوی، ۱۳۸۲). همچنین، در پژوهشی در بین دانشگاه های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری درباره کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی از نظر سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدماتی، نتایج نشان داد که این مقوله از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. همچنین، مهارت های ارتباطی آنان برای برقراری تعاملات و فعالیت های مشارکتی در بین اعضای هیات علمیدر حد متوسط ارزیابی شده است (نورشاهی سمیعی، ۱۳۹۰).

پژوهش های مذکور که نمونه ای از این دسته است نشان می دهد که اعضای هیات علمی به توسعه حرفه های نیاز دارند. اما، بافت ویژه هر دانشگاه ایجاب می کند نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی مورد شناسایی قرار گیرد. هر چند توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی دارای ابعاد مختلف است اما مهم ترین ویژگی حرفه ای آنان توانمندی در ایجاد محیط مناسب یادگیری و یاری دادن به دانشجویان در دستیابی به عملکرد مطلوب است. بنابر این، هدف پژوهش یاد شده، شناسایی نیازهای اعضای هیات علمی در فرایند تدریس و یادگیری بوده است. در راستای تحقق این هدف، این تحقیق به دنبال پاسخ دادن به این سوال بوده است که نیازهای اعضای هیات علمی در فرایند تدریس و یادگیری کدامند؟

روش پژوهش

۱-۲ طرح تحقیق

از آنجا که در ارزیابی نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی، عوامل، ملاک ها و نشانگرها و متغیرهای مورد اندازه گیری مشخص نمی باشد، لازم است ابتدا به درک این نیازها پرداخته شود. از این رو، با توجه به هدف پژوهش "شناسایی و درک عمیق نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی" برای پاسخ دادن به پرسش پژوهش، از شیوه مصاحبه گروه های کانونی^۱ استفاده شده است. برای شناخت نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی و الزامات آن استفاده صرف از روش اثبات گرایی ما را به نتیجه مطلوب نائل نخواهد کرد. بلکه برای شناخت عمیق پدیده یاد شده می توان از روش شناسی تفسیری با استفاده از رویکرد مصاحبه گروه های کانونی استفاده کرد (بازرگان، ۱۳۸۷، ص: ۱۸-۱۶). به کمک روش مصاحبه گروه

¹ Focus Group

نیاز سنجی برای توسعه حرفه ای.../9

های کانونی می توان نسبت به نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی در شرایط طبیعی به گردآوری داده ها پرداخت. در انجام این روش تحقیق داده ها به شکل واژگان از طریق مصاحبه و از زبان گفتاری استفاده می شود. سپس با تنظیم و تحلیل داده ها از طریق استدلال استقرایی به نتیجه گیری پرداخته می شود (بازرگان، ۱۳۸۷، ص: ۳۰). بنابراین، با معیار کلی افراد کاملاً همگن و دارای تجربه‌های مورد نظر در روش مصاحبه گروه های کانونیبر اساس معیارهای زیر نمونه ها انتخاب شدند .

نمره عضو هیات علمی از ارزشیابی دانشجویان: بر اساس این معیار دو گروه کانونی مجزا از اعضای هیات علمی که بیشترین و کمترین نمره ارزشیابی از دانشجویان را کسب نموده بودند انتخاب شدند. به نظر می آید افراد با کمترین نمره ارزشیابی به شناسایی بایسته های حرفه معلمی و توسعه حرفه ای و اعضای دارای بیشترین نمره به شناسایی شایستگی های حرفه معلمی به درک توسعه حرفه ای کمک می کنند. لذا با اخذ لیست اسامی با بیشترین و کمترین نمرات ارزشیابی از مرکز ارزیابی دانشگاه ۱۵ نفر از حائزین بیشترین نمره و ۱۵ نفر از حائزین کمترین نمره شناسایی شدندو سپس برای مراجعه حضوری با این افراد به صورت انفرادی هماهنگ شد.در مراجعه حضوری با منتخبین پس از معرفی طرح تحقیق و تعامل پیرامون مسئله تحقیق ، برای مشارکت در گروه های کانونی دعوت به عمل آمد و اجابت کنندگان ،به عنوان اعضای قطعی مصاحبه گروه های کانونی انتخاب شدند. در نهایت برای هر یک از دو گروه کانونی ۷ نفر در مصاحبه گروه های کانونی نفر اعلام مشارکت قطعی نمودند.

فهم نظری موضوع: آیا افراد فهم خوبی از موضوع توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی دارند. تنوع: آیا افراد منتخب از نظر سوابق آموزشی و پژوهشی می توانند اطلاعات لازم را برای تبیین های گوناگون یا تفسیرعای متفاوت نسبت به توسعه حرفه ای ارائه کنند.بر این اساس سعی شده است افراد منتخب از دانشگده های متفاوت انتخاب شوند.

موافقت با مشارکت: آیا افراد انتخاب شده انگیزه مشارکت دارند؟

البته فرایند برنامه ریزی برای تشکیل گروه های کانونی و دعوت از افراد برای شرکت در دو گروه کانونی نسبتاً طولانی بود. زیرا اعضای هیات علمی در ۱۵ دانشکده پراکنده بودند و فراهم آوردن مقدمات ، مراجعه حضوری برای دعوت اعضای هیات علمی و طرح و توجیه مسئله با نمونه های انتخابی و جلب نظر آنان برای شرکت در جلسه مصاحبه گروه های کانونیزمانی نزدیک به چهار ماه طول کشید. مشخصات اعضای هیات علمی شرکت کننده در مصاحبه گروه های کانونی

ردیف	رشته تحصیلی	مدرک تحصیلی	مرتبه علمی	سابقه کار	نوع گروه کانونی*
۱	ریاضی	دکتری	دانشیار	۸ سال	گروه ۱
۲	فلسفه	دکتری	استادیار	۱۵ سال	گروه ۱
۳	زیانسناسی	دکتری	استاد	۲۰ سال	گروه ۱
۴	معماری و شهرسازی	دکتری	استادیار	۱۸ سال	گروه ۱
۵	علوم ورزشی و تربیت بدنی	دکتری	استاد	۳۰ سال	گروه ۱
۶	علوم تربیتی	دکتری	استادیار	۵ سال	گروه ۱
۷	مدیریت	دکتری	استادیار	۱۶ سال	گروه ۱
۱	علوم کامپیوتر	دکتری	استادیار	۵ سال	گروه ۲
۲	زیست دریا	دکتری	استادیار	۱۱ سال	گروه ۲
۳	الهیات	کارشناسی ارشد	مربی	۱۵ سال	گروه ۲
۴	روانشناسی	دکتری	استادیار	۱۶ سال	گروه ۲
۵	شیمی	دکتری	دانشیار	۲۲ سال	گروه ۲
۶	معماری و شهرسازی	کارشناسی ارشد	مربی	۲۸ سال	گروه ۲
۷	مدیریت	دکتری	دانشیار	۲۶ سال	گروه ۲

*گروه ۱ (دارای بیشترین امتیاز ارزشیابی دانشجو) و گروه ۲ (دارای کمترین امتیاز ارزشیابی دانشجو) مشخصات جمعیت شناختی نمونه های انتخابی به شرح زیر است: از نظر مدرک تحصیلی از میان ۱۴ نفر ۱۰ نفر دارای مدرک تحصیلی دکتری و نیز دو نفر دارای مدرک فوق لیسانس بودند. از نظر محل اخذ آخرین مدرک تحصیلی، چهار نفر از دانشگاه تهران، دو نفر از دانشگاه شهید بهشتی، دو نفر از دانشگاه های کشور فرانسه و چهار نفر هریک از دانشگاه های امیر کبیر، مشهد، تربیت مدرس و نیز دانشگاه آزاد اسلامی و یک نفر نیز دارای تحصیلات حوزوی بودند. از نظر مرتبه علمی یک نفر استاد، ۳ نفر دانشیار، ۶ نفر استادیار و ۵ نفر مربی هستند. از نظر سابقه شغلی ۴ نفر زیر ۱۰ سال، ۳ نفر بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۷ نفر بالای ۲۰ سال سابقه شغلی داشتند. نمونه ها از دانشکده های علوم ریاضی، علوم ورزشی و تربیت بدنی، علوم تربیتی و روانشناسی، علوم، مدیریت و حسابداری، علوم زیستی، الهیات و معارف اسلامی، معماری و ادبیات و علوم انسانی بودند. افراد نمونه همگی دروس مرتبط با رشته تحصیلی خود را تدریسی کنند.

۲-۲ روش اجرای مصاحبه گروه های کانونی

گروه کانونی متشکل از افرادی است که بتوانند درباره موضوع مورد نظر به گفتگو پرداخته و حاصل مصاحبه گروهی درک موضوع مورد پژوهش است به طوری که فرد نه فقط بر اساس بیان خویش بلکه با تعامل با

سایر افراد گروه نظرها و تجربیات خود را با بازنمایی می کند تا مفاهیم و روشنگری نسبت به موضوع انجام شود و پژوهشگر قادر است اطلاعات بیشتری را در زمان کوتاه تری در مقایسه با مصاحبه های فردی با درک نگرش ها، تجارب، احساسات افراد به دست آورد (صادقی، ۱۳۸۷، به نقل از مورگان و کروگر^۱، ۱۹۹۳). به علاوه، ابزار مصاحبه گروه کانونی امکان برقراری ارتباط مستقیم با مصاحبه شونده را ایجاد می کند و با کمک آن می توان به درک عمیق تر نگرش ها، علایق و تجربیات آزمودنی ها پرداخت و امکان بررسی موضوع های پیچیده، پی گیری پاسخ ها یا پیدا کردن علل آن و اطمینان از درک سوال توسط آزمودنی نیز فراهم است. بنابراین در قالب مصاحبه عمیق نیمه ساختار یافته، مصاحبه شونده فرصت می یابد تا بدون محدودیت آن چه را تجربه کرده، چگونگی درک، عمل و رفتار آن را تشریح کند (ربیعی^۲، ۲۰۰۴، هاتچ^۳، ۲۰۰۲: ۹۱). در این تحقیق از مصاحبه گروه های کانونی به عنوان ابزار اصلی جمع آوری داده ها استفاده شد. در این خصوص محقق با نظارت استاد راهنما به هدایت مصاحبه های گروه های کانونی اقدام کرد. مصاحبه هر یک از گروه های کانونی به مدت ۱۲۰ دقیقه به طول انجامید. در هر یک از مصاحبه ها، ابتدا هدف از تشکیل جلسه بیان شد و از شرکت کنندگان برای گفتگو درباره موضوع نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی در زمینه توسعه حرفه ای وارد بحث شدند.

۳-۲ نحوه گردآوری داده ها

مصاحبه دو گروه کانونی به طور مجزا برگزار گردید. با توضیحات کلی درباره توسعه حرفه ای و ترغیب شرکت کنندگان برای ورود به بحث، سوالات تحقیق که برگرفته از بررسی مبانی نظری پژوهشی موضوع بوده است مورد پرسش قرار گرفت. این سوالات کلی و نیمه ساختار مند با تعامل اعضای گروه در مصاحبه تکمیل می شد و با عرضه نظرات افراد بر غنای بحث گروهی افزوده و موجب پویایی بحث در شناسایی پدیده توسعه حرفه ای شد. (بازرگان، ۱۳۸۷: ۸۱، ربیعی^۲، ۲۰۰۴). سوال کلی تحقیق در مصاحبه گروه های کانونی این بود: توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی در دانشگاه شهید بهشتی چگونه است و چه ابعادی دارد؟

سوالات نظری مصاحبه

عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی برای توسعه حرفه ای چه نیازهایی دارد؟ این نیازها بر اساس وظایف و فعالیت های عضو هیات علمی از نظر آموزشی، پژوهشی و عرضه خدمات

¹ Morgan & Kreuger

² Rabiee

³ Hatch

تخصصی چگونه تعریف می شود؟

نیازهای توسعه حرفه ای از دید شما چه ابعادی دارد؟

انتظارات شما به عنوان عضو هیات علمی درباره موضوع توسعه حرفه ای از دانشگاه شهید بهشتی چیست؟ این دو دسته، هیات علمی با بازنمایی شایستگی ها و بایستگی های توسعه حرفه ای و نیز بیان تجربیات خود و نیز بررسی وضعیت موجود اعضای هیات علمی از نظر توسعه حرفه ای طی دو جلسه مجزا دو ساعته و در حین مصاحبه گروه های کانونی به بیان نظرات و انتقال ایده های خود پرداختند تا بدینوسیله درک مشترک از نیازهای توسعه حرفه ای حاصل شود.

۴-۲ تحلیل داده های مصاحبه گروه های کانونی

اطلاعات جمع آوری شده از مصاحبه ها طی فرایند زیر مورد تحلیل قرار گرفت.

گام ۱: پیاده کردن صوت های ضبط شده و مرور آنها به همراه داده های گردآوری شده در دست نوشته های حاصل از یادداشت های جلسه به منظور دسته بندی آنها برحسب مضمون مقوله ها. به زعم ربیعی (۲۰۰۴) پیوستار تحلیل اشامل داده های خام ، جملات توصیفی و سپس تفسیر است و مسئله مهم این است که تحلیل در یک شیوه خطی انجام نمی شود بلکه در فرایندی با برگشت های فراوان به مراحل قبلی انجام می پذیرد. تحلیل چارچوب^۱ فرایندی است که از مراحل به شدت بهم مرتبط حاصل می شود. و در این فرایند از رویکرد تحلیل مضمون^۲ استفاده می شود. (ربیعی، ۲۰۰۴ ، کندی^۳، ۲۰۰۵)

گام ۲: تنظیم داده ها با توجه به مضمون و مقوله ها و کدگذاری

گام ۳: سازمان دهی مقوله ها با استفاده از پرسش های راهنمای مصاحبه

گام ۴: طبقه بندی پاسخ ها در مقوله ها یا مضمون ها

گام ۵: کدگذاری پاسخ ها تا مرحله اشباع، نقطه ای از فرایند تنظیم داده ها است که مقوله ها یا

کدهای نو ظاهر نمی شود، بلکه فقط کدهایی که بتواند مضمون های قبلی را نشان دهد.

گام ۶: تفسیر داده ها، این بخش با پاسخ به چند پرسش و به منظور بررسی این موضوع انجام می

شود که تا چه اندازه شرایط برای نوشتن گزارش نهایی (یا همان گام ۷) آماده است. برای این منظور باید به سوالهای زیر پاسخ داده شود :

^۱ Framework analysis

^۲ Thematic analysis

^۳ Kennedy

آیا به همه پرسش ها، پاسخ داده شده است و آیا پاسخ ها رضایت بخش است؟

آیا خلا ها یا ناسازگاری هایی در بین اطلاعات گردآوری شده وجود دارد؟

آیا اطلاعات جدیدی از گروه های کانونی به دست آمده که به گروه ها و مصاحبه های بیشتری نیاز داشته باشد؟

اگر فقط پاسخ به دو سوال آخر منفی باشد داده ها برای گزارش نهایی آماده است.

در تفسیر داده ها کشف روابط بین نقل و قول ها و برقراری ارتباط بین داده ها به عنوان یک کل مورد نظر است. ربیعی (۲۰۰۴) به نقل از کروگر (۱۹۹۴) هفت معیار را به عنوان چارچوبی برای تفسیر داده های کد گذاری شده بیان می کند ۱. کلمات ۲. زمینه ۳. پیوستگی درونی ۴. تکرار و کثرت توضیحات ۵. اختصاصی بودن توضیحات ۶. عرشدت توضیحات ۷. عقاید بزرگ ۸ (ربیعی، ۲۰۰۴)

بر اساس ۷ معیار فوق بایستی به کلمات و معانی آن در بیرون کشیدن داده ها توجه کرد. یعنی کاربرد کلمه به همان منظوری که مشارکت کننده داشته است. به زمینه و بافت صحبت مشارکت کنندگان توجه شود سوالات میانجی و پاسخ های متوالی که از آن نشات می گیرد حائز اهمیت است. تکرار و کثرت نظرات در بین مشارکت کنندگان نیز معیاری برای تفسیر است. منظور از شدت توضیحات، توجه به احساس عمیق مشارکت کنندگان در بیان نظرات است. پیوستگی درونی به معنی توجه به تغییر در عقاید یا موضع های مشارکت کنندگان در بیان نظرات است. اختصاصی بودن پاسخ ها به معنی توجه به پاسخ هایی است که به تجربیات فردی در بیان نظرات اشاره دارد. عقاید بزرگ به مفاهیم وسیع تری که از انباشت شواهد ظاهر می شود و به عنوان میان بری در میان گفتگوهای متنوع عمل می کند اشاره دارد.

گام ۷: گزارش نهایی.

در این تحقیق بر اساس گام های ۷ گانه مذکور، برای شناسایی مضمون ها یا مقوله از تحلیل مضمون استفاده شد

۱-۴-۲ تحلیل مضمون ها

¹ Kerueger

² Words

³ Context

⁴ Internal Consistency

⁵ Frequency and extensiveness of Comments

⁶ Specificity of Comments

⁷ Intensity of Comments

⁸ Big Ideas

فراگرد تحلیل مضمون زمانی شروع می‌شود که تحلیل گر الگوهای معنی و موضوعاتی که جذابیت بالقوه دارند را مورد نظر قرار می‌دهد. این تحلیل شامل یک رفت و برگشت مستمر بین مجموعه داده‌ها و خلاصه‌های کدگذاری شده، و تحلیل داده‌هایی است که به وجود می‌آیند. نگارش تحلیل از همان مرحله اول شروع می‌شود. به طور کلی هیچ راه منحصر به فردی برای شروع مطالعه در مورد تحلیل مضمون وجود ندارد. مراحل شش‌گانه تحلیل مضمون در ادامه توضیح داده شده‌اند. تحلیل مضمون فراگردی بازگشتی^۱ است که در آن حرکت به عقب و جلو در بین مراحل ذکر شده وجود دارد. به علاوه تحلیل مضمون فراگردی است که در طول زمان انجام می‌پذیرد. (براون و کلارک^۲، ۲۰۰۶)

مرحله ۱. آشنایی با داده‌ها: برای اینکه محقق با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است که خود را در آنها تا اندازه‌ای غوطه‌ور سازد. غوطه‌ور شدن در داده‌ها معمولاً شامل «بازخوانی مکرر داده‌ها» و خواندن داده‌ها به صورت فعال (یعنی جستجوی معانی و الگوها) است. در پژوهش کنونی، محقق قبل از اینکه کدگذاری داده‌ها را شروع کند یک بار کل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها را خوانده است. در واقع از آغاز همین مرحله، یادداشت برداری و علامت‌گذاری معانی که در مراحل بعدی به آنها نیاز پیدا خواهد شد شروع شده است.

مرحله ۲. ایجاد کدهای اولیه: مرحله دوم زمانی شروع می‌شود که محقق داده‌ها را خوانده و با آنها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌ها است. کدها ویژگی داده‌ها را معرفی می‌نمایند که به نظر تحلیل‌گر در راستای پدیده مورد بررسی است. داده‌های کدگذاری شده از واحدهای تحلیل (مضمون‌ها) متفاوت هستند، کدگذاری ماده اولیه تحلیل است و اولین گام در راستای سازماندهی اطلاعات به دسته‌های بامعنی می‌باشد. در طول این مرحله، بطور اساسی به خلق مفاهیم از داده‌ها پرداخته می‌شود. این گام شامل بخش‌بندی جملات یا پاراگراف‌ها به طبقه‌ها و الصاق یک اصطلاح به این دسته‌ها می‌باشد. در حقیقت، کدگذاری، بعنوان ساده‌سازی داده‌ها یا کاهش آنها و طبقه‌بندی آنها به دسته‌های کلی‌تر و ساده‌تر می‌باشد (یزدانی، ۱۳۹۱، به نقل از مایلز و هوبرمان^۳، ۱۹۹۴).

مرحله ۳. جستجوی مضمون‌ها: این مرحله شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌های بالقوه، و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده در قالب مضمون‌های مشخص شده است. در واقع محقق، تحلیل کدهای خود را شروع کرده و در نظر می‌گیرد که چگونه کدهای مختلف می‌توانند برای ایجاد یک

¹ Recursive

² Braun & Clarke

³ Miles & Humans

نیاز سنجی برای توسعه حرفه ای.../15

مضمون کلی ترکیب شوند. در این مرحله برخی از کدهای اولیه مضمون‌های اصلی را شکل می‌دهند، در حالی که برخی دیگر مضمون‌های فرعی ۱ را شکل داده، و مابقی نیز حذف می‌شوند. ممکن است که در این مرحله یک مجموعه از کدها وجود داشته باشد که به نظر نمی‌رسد متعلق به هیچ جایی باشند. برای این گونه کدها یک مضمون با عنوان متفرقه ۲ ایجاد می‌شوند. در تحقیق کنونی، پس از کدگذاری اولیه مصاحبه‌ها، دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌های اولیه انجام شده است.

مرحله ۴. بازبینی مضمون‌ها: مرحله چهارم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد کرده و آنها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. این مرحله شامل دو مرحله بازبینی و تصفیه مضمون‌ها است. مرحله اول شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است. در مرحله دوم اعتبار مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته می‌شود. اگر نقشه مضمون به خوبی کار کند، آنگاه می‌توان به مرحله بعدی رفت. اما چنانچه نقشه به خوبی با مجموعه داده‌ها همخوانی نداشته باشد، محقق باید برگردد و کدگذاری خود را تا زمانی که یک نقشه مضمون رضایت‌بخش ایجاد شود ادامه دهد. محقق در انتهای این مرحله بایستی آگاهی کافی از اینکه مضمون‌های مختلف کدام‌ها هستند، چگونگی تناسب آنها با یکدیگر، و کل داستانی که آنها درباره داده‌ها می‌گویند در اختیار داشته باشد.

مرحله ۵. تعریف و نام‌گذاری مضمون‌ها: مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک نقشه رضایت‌بخش از مضمون‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، مضمون‌هایی را که برای تحلیل ارائه کرده، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد، سپس داده‌های داخل آنها را تحلیل می‌کند. به وسیله تعریف و بازبینی کردن، ماهیت آن چیزی که یک مضمون در مورد آن بحث می‌کند مشخص شده و تعیین می‌گردد که هر مضمون کدام جنبه از داده‌ها را در خود دارد.

مرحله ۶. تهیه گزارش: مرحله ششم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از مضمون‌های از کار در آمده ۳ در اختیار داشته باشد. این مرحله شامل تحلیل پایانی و نگارش گزارش است.

پس از تهیه گزارش، مقوله توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی با زیر مولفه‌ها شناسایی گردید. جدول زیر توسعه حرفه ای و ابعاد آن را معرفی می‌نماید

² Sub-themes

³ Miscellaneous

³ Worked-out

جدول ۴-۱ توسعه اعضای هیات علمی از دیدگاه خبرگان مصاحبه شونده در گروه های کانونی اول

تعریف	کدهای مورد اشاره	شخص
استاد باید آشنا به مسائل روز آموزشی باشد و از شیوه تدریس قدیم و جدید توانان استفاده کند و از فناوری هم کمک بگیرد . استاد باید به روانشناس باشد و مقتضای سن دانشجو رو درک کند.قابلیت ها و مهارت هایی را از لحاظ علمی و اخلاقی داشته باشد. از نظر اخلاقی به نقش الگویی خود توجه داشته باشد و از نظر علمی ، دانش علمی موضوع تدریس را داشته باشد و سر کلاس رفتنش هدفدار باشد .نگاه توانان به آموزش و پژوهش داشته باشد. آگاه به تکنیک های پژوهشی باشد و به دانشجو انتقال بدهد به دانشجو به عنوان عضو خانواده خود نگاه کند.	مهارت تدریس ، شناخت ارزش های حرفه معلمی،ایجاد انگیزه در دانشجو ،شناخت تفاوت های فردی ، آشنایی با فناوری اطلاعات، دانش و مهارت روش تحقیق، دانش تخصصی، تعامل با دانشجو	F1
ابزار ما در کمک به دانشجو برای رسیدن به موفقیت، دادن انگیزه است ، دانشجو را راهنمایی کنیم تا موضوعات پژوهشی را انتخاب کند که نیازی از کشور را رفع کند و خود استاد هم در اون موضوع دانش کافی را داشته باشد،	راهنمایی و مشاوره دانشجو، مدیریت پژوهش ، شناخت ارزش های پژوهشی	F2
هدف آموزش یادگیری است و یادگیری یعنی حل مسئله. مهارت استاد در برقراری تعامل بین خود و دانشجویان و بین خود دانشجویان عامل موفقیت تدریس است ، استاد باید به دانشجو شیوه تفکر انتقادی را یاد دهد. تسلط استاد به اصول و مبانی علمی ، و به روز بودن از نظر پژوهشی موجب کمک او به موفقیت دانشجو می شود.کشف دانش و تولید دانش در نگاه مسئله محور به پژوهش نهفته است	رویکردهای روانشناسی به یادگیری، برقراری ارتباط با دانشجو،آشنایی با تحولات تدریس، دانش و مهارت پژوهشی، پژوهش نیاز محور	F3
از وظایف استاد است که هدف ، ضرورت و فایده درس را در قالب طرح درس برای دانشجو مشخص کند ، دانسته های پیشین دانشجوو کمبودهای او برای موفقیت در درس فعلی را ارزیابی کند. او را راهنمایی کند که چگونه کمبودها را جبران کند.انگیزه خود استاد هم در عمل موفق او بسیار تاثیر گذار است. پیگیر مشکلات دانشجو باشد تا حل شود. استاد به معنی علمی بداند تدریس هنر است و نیازمند اطلاعات علمی و روان شناسی است	تدوین طرح درس،ارزیابی دانشجو، راهنمایی و مشاوره دانشجو، دادن انگیزه به دانشجو با پیگیری و حل مشکلات او ، مهارت تدریس	F4
ما باید برا دانشجو سوال ایجاد کنیم و سوال این کشش رو داشته باشد که دانشجو بره دنبالش و در این جستجو ما راه رو به او نشان بدیم، انگیزه بدیم، تعامل با دانشجو در کلاس درس و مشارکت او در بحث باعث میشه او احساس کنه حضورش مهمه و مشارکت در بحث بکند.ارتباط عاطفی با دانشجو و اعتقاد استاد به اینکه کاری که دارم می کنم اثر گذار است در	مهارت تدریس، ایجاد انگیزه در دانشجو، پژوهش نیاز محور، به روز نگه داشتن دانش و مهارت پژوهشی، راهنمایی و پیگیری مسائل دانشجو	F5

		ایفای وظیفه معلمی تاثیر گذار است. از نظر پژوهشی به روز نگه داشتن استاد ، برقراری ارتباط مناسب با دیگر پژوهشگران و منابع لازم است . استاد هم باید به پژوهش نگاه مسئله مسئله محور داشته باشد تا با انجام آن مشکلی از مملکت رفع شود. راهنمایی دانشجو و پیگیری و کمک به دانشجو برای حل مشکلات هم موجب انگیزه دانشجو می شود
F6	ارزش های حرفه معلمی ، مهارت آموزشی ، شناخت تفاوت های فردی ، تعامل درست، راهنمایی دانشجو	بحث این است که شخصیت هایی که دارند استاد می شوند چقدر علاقه دارند و چقدر در بدو ورود و در ادامه برای آنان ظرفیت سازی شده است. این ظرفیت سازی در کمترین سطح دانستن روش تدریس، شیوه های برخورد با دانشجو را در بر می گیرد. شناخت شخصیت دانشجو لازم است . شناخت دانشجو از استاد هم لازم است. بستر این شناخت را سیستم باید فراهم کند بستری که با پشتوانه اخلاقی حرفه ای به استفاده صحیح از این شناخت منجر بشود. استاد راهنمای دانشجو در طول دوره تحصیلی است
F7	تواضع علمی، تعامل درست ، آموزش با هدف سواد کاربردی، توجه به ارزش های معلمی ،	مشکل اصلی در آموزش این است که من خود را استاد می دانم و می خواهم استاد بودنم را به دانشجو تاکید کنم. این فاصله اندازی موجب خیر نمی شود. بحث اصلی ارتباط بین انسان هاست. پذیرش استاد بر اساس تعریف درست شایستگی ها و بایستگی ها ی حرفه معلمی انجام شود. هدف آموزش دادن سواد کاربردی به دانشجو است تا تولید کننده علم بسازیم نه توزیع کننده علم. پرورش خصلت جستجوگری در دانشجو و حریت علمی از وظایف استاد است

*اعضای هیات علمی با کمترین نمره ارزشیابی

جدول ۴-۲ توسعه اعضای هیات علمی از دیدگاه خبرگان مصاحبه شونده در گروه های کانونی دوم

تعریف	کدهای مورد اشاره	شخص
بخشی از ارتقا کیفیت در ارتباط با جامعه تخصصی معنی می شود. عوامل موثر در یادگیری شناخت فرد یادگیرنده، محیط آموزشی و محتوای آموزشی است. استاد در مباحث پژوهشی و هدایت دانشجو نگاه نیاز محور داشته باشد. استاد در موضوع تدریس تخصص داشته باشد.	تعامل با مراجع تخصصی، شناخت تفاوت های فردی ،دانش تخصصی ، پژوهش نیاز محور، راهنمایی دانشجو	F8
استفاده از روش های نوین آموزشی و مشارکت دانشجویان در مباحث کلاسی موجب یادگیری بهتر می شود. ارزیابی اعضای هیات علمی بر اساس ویژگی های رشته و نیز شناخت آنان از ارتقا باعث تلاش آنان در رسیدن به ارتقا می شود. آموزش بدو استخدام و دادن دانش و مهارت لازم و به روز نگه داشتن با توجه به شناسایی نقاط قوت و ضعف اساتید به بهره وری سیستم آموزشی می انجامد. آموزش اساتید جوان در حوزه هایی که به مدیریت امور گروه آموزشی مربوط است هم جای مهمی در بحث توسعه دارد. استاد	مهارت تدریس، شناخت و آمادگی برای ارتقا ، آموزش بدو و حین استخدام ، استفاده از فناوری اطلاعات ، دانش و مهارت پژوهشی ، مهارت های	F9

	مدیرتی در گروه آموزشی	برای هدایت پژوهشی دانشجو نیاز دارد که در وهله اول خود مسلط به دانش و مهارت‌پژوهشی باشد .
F10	طراحی آموزشی و درسی، ارزش های حرفه معلمی، تعامل با دانشجو، تعامل با جامعه، ارزیابی آموخته ها ، دانش تخصصی	وقتی دانشجو با راهنمایی استاد کار می کنه انگیزه هم پیدا می کند. نکته ای که از ناحیه استاد مهم است تسلط وی بر درسی است که تدریس می کند . سطح ادراک دانشجو را بشناسم و به گونه ای مطالب را بیان کنم که او فرابگیرد. از جمله چیزای موثر در یادگیری نحوه ورود و خروج مطالب است. در برقراری تعامل، تواضع علمی استاد موثر است. برخی از بزرگان دین توصیه دارند که آموزش همراه با هدایت و تقوی باشد تا فارغ التحصیل متخصص و متعهد از دانشگاه بیرون بیاد که ریشه در ارزش های حرفه معلمی ما دارد. رشته های مختلف در ارتباط با جامعه به نیاز آگاه شوند تا بر آن اساس خدمات تخصصی ارائه کنند . ارزیابی از فعالیت هر درس ، اینکه محتوی ارائه شده و نحوه ارائه چقدر موثر بوده ، آیا به اهداف تعیین شده رسیدیم یا نه به ویژه با ارزیابی از دانشجویان ی که از نظر معدل و فعالیت علمی جایگاه برتری دارند لازم است.
F11	ایجاد انگیزه در دانشجو، دانش تخصصی، مهارت تدریس، خود ارزیابی و ارزیابی آموخته ها ، کمک به رفع نیازهای گروه آموزشی و دانشگاه	مهم ترین عامل ارتقا کیفیت آموزشی و پژوهشی ، ایجاد انگیزه در دانشجوست که با نگاه فرزندی استاد به دانشجو انجام می شود. برنامه ریزی سیستم آموزشی برای ارتقا اساتید با برنامه هایی مانند فرصت مطالعاتی و کمک به او در به روز نگه داشتن دانش و مهارت های معلمی . استاد در کلاس از شیوه های پویایی که مشارکت دانشجو را در خود دارد استفاده کند . خود ارزیابی استاد از وظایف محوله و نیز دیگر ارزیابی ، ارزیابی درس از نظر محتوی و شیوه تدریس از دانشجویان نخبه موجب ارتقا کیفی او می شود. احساس مسئولیت و اقدام هر استاد با توجه به تخصصش در دانشگاه محل تدریس می تواند استاد و دانشجو را خارج از وظایف رسمی جذب کند.
F12	طراحی آموزشی و درسی، مهارت تدریس، دانش تخصصی، پژوهش نیاز محور	تصور می کنم درباره اساتید با تجربه هم بیشتر از اینکه نظام یافته به کیفیت تدریس توجه کنیم با آزمون و خطا برخورد کردیم. اگر به ارتقا کیفیت تدریس می اندیشیم یک بخش مهم، محتوایی است که داریم آموزش می دهیم که چقدر این محتوی با نیازهای دانشجو تطبیق دارد و چقدر دانش تخصصی استاد کفایت کشف و تولید دانش را برای دانشجو فراهم می کند. در امر پژوهش هم مسئله مهم این است که چقدر پژوهش به تولیدی منجر می شود که نیاز جامعه است.
F13	شناخت دانشجو، تعامل با دانشجو، ارتباط با صنعت، ایجاد انگیزه در دانشجو، دانش تخصصی، مهارت تدریس	برای ارتقا کیفیت اول چیز شناخت زمینه و شرایط تحصیلی دانشجوست که با ارتباط عاطفی با دانشجو و در تعامل با او حاصل می شود . ارتباط با صنعت و سوق دادن دانشجو به سمت انجام پژوهش های مورد نیاز موجب انگیزه دانشجو می شود. عامل استاد و دانش تخصصی او حرف اول را می زند. از اساتید پیش کسوت برای تقویت دانش و مهارت استاد تازه کار استفاده شود
F14	خود ارزیابی، تدریس با توجه به تفاوت های فردی، مهارت تدریس	در دانشگاه و سیستم آموزش عالی، استادیروری به منزله تقویت مهارت خودارزیابی است. تدریس بر اساس مصداق ها که در سنین متفاوت ، فرق می کند اساس کار تدریس است. آموزش خلاقانه که نیاز امروز ماست مستلزم این است که استاد دانش و مهارت آن را آموزش ببیند،

جدول ۴-۵ کدهای نهایی و منبع کد

منبع کد	کد نهایی
F4 , F6 , F7, F10, F12	طراحی آموزشی و درسی
F1, F3, F4 , F5, F9, F11, F12 F13, F14,	راحتی تجربه های یادگیری و روش تدریس
F4, F104, F11, F14 ,	ارزیابی آموخته ها
F1, F8, F10 , F12 , F 13 ,	دانش تخصصی
F1, F3, F5, F8, F 9 ,	آشنایی و مهارت در روش شناسی پژوهشی
F1, F2, F9 , F12 ,	مدیریت پژوهش
F1, F2 , F3, F4 , F5, F6, F7, F8, F10 , F11, F13	برقراری ارتباط با دانشجوی
F1, F7, F10 ,	اخلاق حرفه ای
F8, F10, F13 ,	تعامل با مراجع تخصصی

۳- تحلیل داده ها و یافته ها

هدف از تشکیل مصاحبه گروه های کانونی در این پژوهش، پی بردن به نظرات اعضای هیات علمی درباره نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی بود. داده های گردآوری شده از دو گروه کانونی تنظیم شد و مورد تحلیل قرار گرفته است. یافته های حاصل از آن در اینجا عرضه می شود.

یادآور می شود گروه کانونی یکم (گروه الف) از اعضای هیات علمی تشکیل شده بود که پایین ترین نمره ارزشیابی از تدریس را بدست آورده بودند و گروه دوم (گروه ب) شامل آن دسته از اعضای هیات علمی بود که بالاترین نمره را در ارزشیابی از تدریس در نیمسال قبلی کسب نموده اند .

داده های گردآوری شده در پژوهش حاضر درباره نیازهای رشد حرفه ای اعضای هیات علمی با توجه به گفتگو ها و نظرات بیان شده تحلیل شده است. در ادامه ، عین نظر برخی از اعضای هیات علمی در گروه کانونی: (گروه الف) و گروه (ب) ارائه می شود :

هدف آموزش تنها انتقال نیست ، هدف اینه دانشجوی بتونه مهارت حل مسئله رو کسب کنه عضو هیات علمی گروه الف.

هدف آموزش چیست ؟ آیا هدف اینه که یه سری آموزش بدهد یا هدف اینه که ایجاد خلاقیت بکند، تولید

علم بکندعضو هیات علمی گروه ب

یکی دیگر از چیزایی که در تدریس و یادگیری موثره استاد باید چگونگی ورود و خروج مطالب را بداند، اینکه هر جلسه چه باید بکند باید طرح درس داشته باشد

عضو هیات علمی گروه ب

رفتن سر کلاس باید هدفدار باشد، باید از وقت خوب استفاده کنیم، بدونیم چی می‌خواهیم درس بدیم و مطالعه داشته باشیم

عضو هیات علمی گروه الف

اساسی استاد کمک به دانشجو است تا ابتدا شناخت لازم را از اهداف آموزش بدست آورد تا بتواند برای نیل به برونداد مطلوب یادگیری تلاش کند با توجه به داده‌های حاصل از هر دو گروه کانونی می‌توان ملاحظه کرد دو گروه معتقد بودند برونداد آموزش فراتر از انتقال دانش است. هدف آموزشی دستیابی به بالاترین سطوح یادگیری که همان قدرت ارزشیابی و خلق کردن است تعریف می‌شود.

در نیازسنجی توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی فاربز^۱ و همکاران (۲۰۱۰) بر مهارت تدوین طرح درس به عنوان یکی از نیازهای اعلام شده با الویت بالا در حوزه آموزشی اشاره کرده‌اند. بنابراین همانطور که ملاحظه می‌شود در جامعه مورد مطالعه نیز تقویت توانایی تهیه طرح درس مورد تاکید قرار گرفته است.

در مسئله شیوه تدریس باید بین یاددهنده و یادگیرنده و خودیادگیرندگان هم تعامل برقرار بشه. روش تدریس باید به طریق پرورش تفکر انتقادی و به شیوه کشف دانش و حل مسئله باشد

عضو هیات علمی گروه الف

باید شیوه‌های تدریس پویا جای تدریس سنتی را بگیره، دانشجو حتما مشارکت داشته باشد. مهمه که استاد بر درسی که می‌ده تسلط علمی داشته باشد

عضو هیات علمی گروه ب

لازم به یادآوری است که یافته‌های تحقیق باساندرج (۲۰۱۰) نشان داده است که بیشترین نیاز در حوزه آموزشی تسلط بر روش‌های نوین تدریس و کاربرد آنهاست. بنابراین با نیازهای بیان شده مطابقت دارد. این امر ضرورت آشنایی اعضای هیات علمی، به ویژه اعضای تازه کار را با شیوه‌های نوین تدریس بیان می‌دارد.

استاد برای دانشجو نقش راهنما، هدایت کننده دارد و باید پیگیر مشکلات دانشجو باشد

عضو هیات علمی گروه الف

یافته‌های فاربز^۲ و همکاران (۲۰۱۰) نشان داد که یکی از نیازهای اعضای هیات علمی داشتن مهارت

¹ Forbes

² Farbes

نیاز سنجی برای توسعه حرفه ای.../21

هدایت و پیگیری امور دانشجو در حل مشکلات آموزشی است. یافته های پژوهش باسندرج^۱ (۲۰۱۰) حول موضوع بررسی شایستگی های تدریس نیز نشان داد که تسلط بر موضوع تدریس و به روز بودن رویکردهای یاددهی و یادگیری از بالاترین درجه اهمیت برخوردار است. نتایج پژوهش های شولمن^۲ (۱۹۸۷) مبنی بر تقویت توانمندی های آموزشی اعضای هیات علمی و شناخت نسبت به روش های نوین تدریس و چیکرین و گامسون^۳ (۱۹۸۷) بر اهمیت یادگیری فعال و مشارکتی در کلاس موید یافته های این تحقیق است. علاوه بر نکات یاد شده، نظر دیگری که اعضای هیات علمی در این پژوهش بیان داشتند مربوط به کسب مهارت و توانمندی در برقراری ارتباط موثر با دانشجو است

اکثر اساتید، اکثر ما در روش تدریس، شیوه های برخورد با دانشجو را نمی دونیم و همین امر ظرفیت پرورش دهنده را کاهش می دهد و خودش مشکلات زیادی رو ایجاد می کنه عضو هیات علمی گروه الف

تصور می کنم درباره اساتید با تجربه هم مشکل یاد شده وجود دارد اونا هم با کیفیت تدریس با آزمون و خطا برخورد می کنند
عضو هیات علمی گروه ب

استاد باید پیشرفت پژوهشی داشته باشه پژوهش به او کمک می کنه تا بتونه دانشجویش را به روز کنه

عضو هیات علمی گروه الف

این نتیجه با یافته های بوجارزیک (۲۰۰۸) و شون وتر و نظرکو^۴ (۲۰۰۹) در پژوهش نیاز سنجی از اعضای هیات علمی تازه استخدام شده نشان داد هیات علمی تازه کار که در سه حوزه آموزش، پژوهش و ارائه خدمات نیاز به تقویت دارند همخوانی دارد. بنابراین اعضای هیات علمی تازه کار بهتر است با اساتید با تجربه در حوزه آموزش و پژوهش کار کنند و نیازهای آموزشی و پژوهشی خود را بر طرف نمایند و در جهت رشد حرفه ای خود گام بردارند.

در مورد نیازهای توسعه حرفه ای در زمینه پژوهشی نیز نظر اعضای هیات علمی قابل توجه است. از این جمله برخی گفته ها به شرح زیر است:

اولین کار در انجام پژوهش اینه که طرح پژوهش باید مشتری محور باشه، مشکلی از مملکت رو حل کنه

¹ Baasondorj

² Shulman

³ Chickerin&Gamson

⁴ Schonwetter & Nazarko

عضو هیات علمی گروه الف

عضو هیات علمی گروه الف

ما باید بتوانیم امکاناتی پیدا کنیم تا ما را به عنوان استاد به روز نگه داره با پژوهشگران دیگه و منابعی که وجود داره ارتباط برقرار کنیم

عضو هیات علمی گروه الف

پژوهش در برخی حوزه ها بسیار فقیر است ما باید بتوانیم تولید کنیم تا دانشمان را عرضه کنیم

عضو هیات علمی گروه ب

دانشگاه اگه بخواد خدمات تخصصی داشته باشه که در کنارش کیفیت هم بالا بره باید عضو هیات علمی را آماده بکنه در این راستا هم پشتیبانی مالیو هم پشتیبانی معنوی لازمه

عضو هیات علمی گروه ب

برای ارتقا کیفیت علمی باید پژوهش را نیاز محور کنیم برا پژوهش امکانات فراهم کنیم و دانشجویان را

پژوهش محور تربیت کنیم

عضو هیات علمی گروه ب

در راستای ارتقا توانمندی اعضای هیات علمی در حوزه پژوهشی شرکت کنندگان در گروه کانونی معتقد بودند باید تحولات ساختاری و رفتاری مناسبی در دانشگاه به عنوان سازمان حرفه ای ایجاد شود نظام مناسب پاداش، تشویق با کارایی بیشتری برقرار شود تا اعضا به فعالیت پژوهشی ترغیب شوند . این فعالیت ها در نظام ارتقاء اعضای هیات علمی ملحوظ شود . در این باره برخی گفته ها به شرح زیر است:

با اساتید چه آگاهی نسبت به هدف های دانشگاه دادیم که داریم ارزیابی می کنیم؟ چند بار براشون در باره بهبود آموزش جلسه داشتید؟ اساتید با کدوم معاون آموزشی جلسه داشتند؟

عضو هیات علمی گروه ب

بیان نظر یاد شده با یافته های نوه ابراهیم و پور کریمی (۱۳۸۹) به نقل از رمزدن^۱ (۱۹۹۷) که تشویق و حمایت از جو تحقیقاتی را از عوامل موثر در بهسازی اعضای هیات علمی قلمداد می کند، هماهنگی دارد. علاوه بر آن، فیتزیمون^۲ (۲۰۱۰) نیز معتقد است نظام پاداش مناسب یکی از عوامل موثر در حصول توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی است. بدین جهت، نه تنها از طریق برنامه ریزی و اجرای دوره های آموزشی

Ramzden^۱

Fitzsimmons^۲

باید به تقویت توانمندی اعضای هیات علمی پرداخت بلکه سازو کار و پشتیبانی لازم را نیز باید فراهم آورد. نکات دیگری درباره آشنایی با روانشناسی یادگیری بیان شده است که برخی از آنان به شرح زیر است:

به نظر من استاد باید روانشناس باشد و مقتضای سن دانشجو را درک کند و دانشجو را بشناسد تا بتواند قابلیت ها و مهارتهایی را که دانشجو برای زندگی مستقل خودش لازم دارد را به او بده

عضو هیات علمی گروه الف

یکی دیگر از چیزهایی در موفقیت دانشجو موثره تواضع علمی استاد است. دانشجو سوال می کند باید تحمّلش را بالا ببرد تا بتواند بهتر دانشجو را جذب کند که در آموزش هم موثرتر باشد

عضو هیات علمی گروه ب

دوستن روان شناسی برای استاد لازمه تا بتواند پس زمینه های بچه ها رو و مشکلاتشونو بفهمه ، با بچه ها ارتباط برقرار کند تا بتواند در حل مشکلات به بچه ها کمک کند

عضو هیات علمی گروه الف

یافته های پژوهش چیکرین و گامسون^۱ (۱۹۸۷) نشان داده است برقراری تعامل مطلوب بین استاد و دانشجو یکی از مهارت های ارتباطی است که موجب موفقیت عضو هیات علمی در ارتقا کیفیت یادگیری می شود بنابراین، یافته های پژوهش با پژوهش های قبلی همسو است.

مهم ترین عامل ارتقا کیفیت آموزشی و پژوهشی ایجاد انگیزه در دانشجویان و به نظر من از وظایف استادان است که انرژی و توان دانشجو را حد اقل در همون حد تلاشی که برای کنکور می کرده حفظ کند و نگاه استاد به دانشجو مثل فرزندش به این امر کمک می کند

عضو هیات علمی گروه ب

یافته های تحقیق شرر^۲ و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد یکی از نیازهای اعضای هیات علمی ، توانمندی ایجاد انگیزش در خود و دیگران در وظایف محوله می باشد در این باره نیز یافته های این پژوهش با پژوهش های قبلی همخوانی دارد.

یکی دیگر از نکات مورد نظراعضای هیات علمی برای توانمندی های حرفه ای، حمایت ها از سوی مراجع دانشگاهی از فعالیت های مربوط به برنامه ریزی و اجرای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی بود. بازنگری در نظام ارتقاء و ارزیابی هیات علمی ضرورت دارد. این ارزیابی از اهم مواردی است که باید بدان

Chickerin&Gamson^۱

Sherer^۲

توجه داشت. هیچکدام از ما صلاحیت آنچه که در کنه وجود یک استاد باید باشد را نداریم. از اون مراحل هم که باید عبور کنیم و به ارتقا برسیم اطلاع کافی نداریم

عضو هیات علمی گروه الف

آن چیزی که در آموزش های نوین به اسم به روز کردن و کارآمد کردن انجام می شود سیطره تدریجی کمیت بر کیفیت است. روش ارتقاء و توجه به امتیازهای کمی است و ارزشیابی ها کمی است

عضو هیات علمی گروه الف

ارزشیابی آموخته های دانشجویان زمانی تاثیر مطلوب دارد که حاصل فعالیت علمی او باشد

عضو هیات علمی گروه ب

بنا براین، ارزشیابی مستمر آموخته ها از جمله نیازهای اعضای هیات علمی است. صفری(۱۳۸۸) دربارهمطراحی الگوی ارزشیابیآموزشیاعضایهیاتعلمی به جهت بالندگی آنان، نکاتی بیان داشته ازجمله ضرورت تلفیق داده های حاصل از چهار منبع نظرسنجی از دانشجویان در باره کیفیت تدریس / نظر همکاران/ نظر مدیران و خود ارزیابی اعضای هیات علمی برای سنجش کیفیت تدریس اعضای هیات علمی است. همانطور که در بالا اشاره شد علاوه بر نیازهای توسعه حرفه ای ، شرکت کنندگان نکاتی را در حاشیه طرح کرده اند که برای ارتقا کیفیت دانشگاه مورد توجه می تواند قرار گیرد. در این باره نکات بیان شده به شرح زیر است:

فرم ارزیابی متناسب با ماهیت رشته ها طراحی بشه

عضو هیات علمی گروه ب

به آموزش اساتیدی که در بدو ورود تا سه چهار سال اول خدمت ضعیف هستند اولویت داده شود

عضو هیات علمی گروه ب

استفاده از اساتید پیش کسوت تا کنار استاد تازه کار قرار بگیرند تا اینکه اجازه تدریس مستقل پیدا کنه عضو هیات علمی گروه ب

در نیاز سنجی توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی، فولی^۱ و همکاران (۲۰۰۳) بیان داشتند که نیاز اعضای هیات علمی در سال اول خدمت برای تقویت مهارت تدریس به تیم های تدریس با تجربه^۲ یا همکار با تجربه در تدریس^۳ از جمله مهم ترین نیازها بوده است. همچنین، یافته پژوهش بوجارزیک^۴ (۲۰۰۸) نیز

¹ Foley

² Experienced teaching teams

³ Co-teachers with experienced

⁴ Bojarczyk

نیاز سنجی برای توسعه حرفه ای.../25

بیانگر این امر است که برقراری و حفظ ارتباط با اعضای هیات علمی به واسطه حمایت، انتقاد سازنده و ارزیابی از تدریس آنان یکی از فعالیت های سودمندی است که موجب اثربخشی توسعه حرفه ای آنان می شود. در همین راستا تحقیق لی^۱ و همکاران (۲۰۱۱) نشان داده که حمایت سازمان در تشکیل اجتماعات یادگیری باعث اعتماد عضو هیات علمی و اثر بخشی و تعهد او در برابر دانشجو می شود که همگی تاییدی بر نظریات علمی درباره نکته یاد شده است.

در پژوهش حاضر، شرکت کنندگان ضمن بیان نظر خود درباره نیاز توسعه حرفه ای در زمینه نیاز به آزادی علمی نیز نکاتی را بیان داشتند از این جمله اشاره کردند که یکی از وظایف دانشگاه ها و متولیان امر در آموزش عالی فراهم آوردن بستری است تا در آن حریت علمی کاملاً حفظ و رعایت شود. عین نظرات شرکت کنندگان به شرح زیر است:

کار علمی و دانشگاهی تحت عنوان استادی و آموزش بحث حریت است

عضو هیات علمی گروه الف

اساس آموزش ارتباط بین انسان هاست اساس آموزش اینه که حریت و آزادی علمی رواج باید الان مشکل

اصلی حریت علمی است

عضو هیات علمی گروه الف

دانشگاه محل ایجاد سوال و ابهام است استاد باید ایجاد سوال و یا ابهام بکنه هیچ دلوپسی هم نداشته باشه

به قول شهید مطهری شک مقدمه یقین و تردید پلکانی برای تحقیق است

عضو هیات علمی گروه الف

بحث و نتیجه گیری

در پاسخ به پرسش پژوهش که "نیازهای اعضای هیات علمی در فرایند تدریس و یادگیری از دیدگاه اعضای هیات علمی کمتر موفق و موفق چیست؟" نتایج حاصل از داده های مصاحبه گروه های کانونی به تفکیک هر یک از دو گروه در جدول زیر آورده شده است.

¹ Lee

جدول ۱- ادراک افراد گروه هکانونی درباره نیازهای توسعه حرفه ای آنان

اشتراک گروه (الف)	اشتراک گروه (ب)
مهارت های لازم درباره روش های نوین تدریس مهارت تدوین طرح درس هدف گذاری در فرایند یاددهی - یادگیری ایفای نقش راهنمای توانمند برای هدایت دانشجو و کمک به او در حل مسئله توان سنجش و هدف گذاری برای فعالیت های یادگیری چگونگی ایجاد عطش برای یادگیری و تقویت تلاش فردی دانشجویان برای انجام تکالیف درسی چگونگی بهم تنیدگی آموزش و پژوهش چگونگی مشتری محورنمودن پژوهش و استفاده از نتایج آن در عمل چگونگی توجه به علایق دانشجویان برای انجام پژوهش و مشارکت دادن آنها در امر پژوهش تقویت توانمندی پژوهشی و همکاری اعضای هیات علمی در طرح های مشترک ارتقا و به روز نگه داشتن دانش تخصصی چگونگی برقراری ارتباط علمی با جامعه تخصصی برای مبادله علمی و برقراری ارتباط دانشگاهی توانمندی در تربیت پژوهشگرانی هدفمند با تقویت روح پرسش و جستجوگری در دانشجو چگونگی برقراری ارتباط موثر با دانشجو برای یادگیری است ارزشیابی تشخیصی دانشجو و شناسایی نیازهای او، تشخیص قوت و ضعف های دانشجو از نظر شناختی و عاطفی و ... چگونگی رعایت اخلاق حرفه ای و تواضع علمی و الگو بودن استاد برای دانشجو چگونگی برقراری رابطه متعادل با دانشجو و او را	تسلط بر تدریس و استفاده از روش های نوین تدریس مانند روش های مشارکتی و تعامل بین استاد و دانشجو ودانشجویان با یکدیگر داشتن طرح درس کارآفرین نمودن آموزش درک مشترک اعضای هیات علمی نسبت به رسالت و اهداف دانشگاه تسلط استاد بر آخرین دستاوردهای علمی رشته تخصصی استفاده از تجربه و تخصص حیطه علوم تربیتی و روانشناسی برای آشنایی اعضای هیات علمی سایر دانشکده ها به منظور درک بیشتر مفاهیم و شیوه های تدریس و یادگیری بازنمایی تجربه های تدریس استادان موفق برای توجه دیگر اعضای هیات علمی آموزش به منظور ارتقا کیفیت تدریس آنان (تدریس استاد تازه کار در کنار پیش کسوت) چگونگی بازنگری در محتوی آموزشی و ارتباط مستقیم آن با نیاز جامعه چگونگی تلفیق آموزش و پژوهش چگونگی نیاز محور نمودن پژوهش بطوری که منجر به تولید دانش و دارایی شود ارتقا مستمر توانمندی تخصصی و فوق تخصصی اعضای هیات علمی چگونگی برقراری تعامل مطلوب با دانشجو چگونگی شناسایی دانشجویان از نظر سواد علمی، نیازهای عاطفی و خانوادگی و..) تواضع علمی استاد نگاه پدر و فرزندی به دانشجو از سوی استاد چگونگی انگیزختن دانشجو برای تلاش بیشتر چگونگی مسئولیت پذیری نسبت به یادگیری

عضو خانواده خود دانستن ایجاد علاقه و انگیزه در دانشجو توانمندی در استفاده از دانش روانشناسی رشد و نقش آن در یادگیری چگونگی ارتباط با صنعت	توانمند کردن عضو هیات علمی برای اجرای روش های جدید آموزشی آشنایی با شیوه های جدید ارزشیابی آموخته های دانشجویان ، کیفیت دانشگاهی و ارزشیابی آن
آشنایی با نظام ارتقاء اعضای هیات علمی و آیین نامه های آن توانمندی در انجام پژوهش و تولید علم	آشنایی بیشتر با کاربرد فناوری اطلاعات به منظور تسهیل جستجو های علمی اعضای هیات علمی تقویت توانمندی در انتشار مقاله های معتبر علمی بین المللی مدیریت اجرایی و علمی طرح های پژوهشی به وسیله اعضای هیات علمی
آشنایی با کاربرد مناسب فناوری اطلاعات در جستجو های علمی آشنایی با ویژگی ها و ظرفیت های استاد موفق	آشنایی با تجربه های موفق در ارائه خدمات تخصصی توسط اعضای هیات علمی چگونگی برقراری ارتباط با سازمان های ذیربط جهت ارائه خدمات برای برآوردن نیاز جامعه

با استفاده از نتایج حاصل از جدول (۱) نیازهای استخراج شده از دیدگاه اعضای هیات علمی سه مولفه نیازهای آموزشی، نیازهای پژوهشی، نیازهای ارتباطی تلخیص شد. این نیازها در هر مولفه به شرح زیر توصیف شده است:

الف) توسعه مهارت های آموزشی اعضای هیات علمی شامل تسلط علمی بر موضوع تدریس و بهنگام نمودن دانش تخصصی در رشته علمی او بر موضوع مورد تدریس، مهارت در شیوه های تدریس و استفاده از روش های نوین طراحی تجربه های یادگیری ، مشارکت دادن دانشجو در فرایند تدریس-یادگیری، تدوین طرح درس، بازنگری در برنامه درسی، چگونگی ایفای نقش راهنمایی و مشاوره و کمک به دانشجو در حل مشکلات، ارزشیابی آموخته ها است.

ب) توسعه مهارت های پژوهشی شامل تلفیق آموزش و پژوهش، چگونگی پی بردن به نیاز جامعه و نیاز محور نمودن پژوهش، چگونگی مشارکت دادن دانشجو در فعالیت های پژوهشی، مدیریت پژوهش و انتشار آثار حاصل از فعالیت های پژوهشی ، توانایی تربیت پژوهشگر با هدف تقویت روح پرسشگری ، ارتباط

با صنعت و به کاربردن فناوری اطلاعات در پژوهش است.

ج) توسعه دانش و مهارت های ارتباطی شامل چگونگی برقراری ارتباط های گفتاری موثر در فرایند پی بردن به نیازهای فرد و جامعه و انتظارات آنها، تعامل مطلوب با دانشجو، تعامل موثر با همکاران برای به اشتراک گذاردن اندیشه و انجام فعالیت مشترک، تقویت اخلاق حرفه ای دانشگاهی، چگونگی ایجاد و مشارکت در شبکه های ارتباطی است.

علاوه بر فهرست مندرج در جدول (۱)، ملاحظه می شود که بخش دیگری از نیازهای توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی، بدون توجه به نتایج ارزشیابی دانشجو از تدریس عضو هیات علمی، لزوم آشنایی آنان با سیستم ارتقاء و ارزیابی هیات علمی به این منظور می باشد. همچنین ضرورت درک مشترک اعضای هیات علمی نسبت به رسالت و اهداف دانشگاه تاکید شده است. در این راستا بر ایجاد سازو کاری نظام مند برای تقویت توانمندی آموزشی و پژوهشی عضو هیات علمی در بدو استخدام و لزوم گزینش بر آن اساس اشاره شده است. در حاشیه گفت و گوهای گروه های کانونی بر ضرورت تقویت مستمر توانمندی های مذکور در حین خدمت، فراهم آوردن فضای امنیت و حریت علمی، حمایت از انتشار مقاله های معتبر علمی نیز بیان شده است.

همانطور که برکوئیست و فیلیپس (۱۹۷۵) و نیز دیگر پژوهشگران (نوه ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۸، نورشاهی و سمیعی، ۱۳۹۰) بیان نموده است توانمندی ها و توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی بایستی در سه زمینه رفتار، ساختار و فرایندها انجام پذیرد. چنانچه نتایج این تحقیق نیز نشان داد لازم است تا ساختار نظام آموزشی دانشگاه سازو کارهای به کاربندد تا با تقویت کیفیت آموزش و پژوهش موجب ارتقاء کیفیت فعالیت ها شود. در این راستا در برنامه ریزی توسعه حرفه ای اصلاح نگرش مدیران و اعضای هیات علمی جایگاه ویژه ای دارد تا در پس این تغییر نگرش تغییر رفتار نیز متجلی گردد. یادگیری مادام العمر از وظایف هیات علمی دانشگاه است. این یادگیری از مباحث مربوط به روانشناسی رشد، روانشناسی یادگیری، به روز بودن در محتوی مطالب آموزشی و نیز شیوه های ارائه آن محتوا را نیز شامل می شود. به علاوه در حوزه پژوهشی نیز توانمند سازی اعضای هیات علمی در زمینه طراحی طرح پژوهشی تا مدیریت آن و اجرای آن و نیز به روز نگه داشتن آنان از نظر دانش و مهارت پژوهشی را نیز در بر می گیرد. در حوزه مهارت های ارتباطی، توانمند سازی اعضای هیات علمی در برقراری ارتباط موثر با دانشجو، با همکاران و نیز جامعه تخصصی شرط موفقیت او در انجام وظایف سه گانه تدریس، تحقیق و عرضه خدمات تخصصی است. در جمع بندی نهایی بر اساس یافته های این تحقیق و همسویی آن با دیگر یافته باید افزود کسب مهارت های لازمه منظور رفع

نیاز سنجی برای توسعه حرفه ای.../29

نیازهای توسعه حرفه ای در قالب برنامه ریزی، اجرا و ارزیابی توسعه حرفه ای محقق می شود آگاهی از تازه های موضوع مورد تدریس، تدوین طرح درس، و تسلط بر روش های نوین تدریس در حوزه آموزشی، کسب مهارت های لازم برای برقراری تعامل موثر بین استاد و دانشجو و ایفای نقش الگو بودن عضو هیات علمی برای دانشجو، آگاهی از اصول اخلاق حرفه ای باید مورد توجه قرار گیرد. توجه به اینکه پژوهش بایستی در جهت پیشرفت استاد و دانشجو باشد، در انجام آن نیازهای فرد و جامعه مد نظر قرار بگیرد و در ضمن مشکلی از مسایل مملکت را بر طرف نماید از اهمیت برخوردار است. همچنین تسلط به دانش روز، ارتباط با دیگر پژوهشگران، و تامین منابع لازم در این زمینه ضرورت دارد. از آنجا که معمولاً دانشگاه ها به علت کم توجهی به توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی در حوزه پژوهش ضعیف عمل می کنند نظام دانشگاهی در جهت تولید دانش باید علاوه بر توسعه حرفه ای اعضای هیات علمی، در حیطه پژوهشی حمایت های مادی و معنوی لازم را فراهم کنند. اگر عضو هیات علمی از این حمایت ها برخوردار باشد و با تامین نیازهای توسعه حرفه ای به رشد حرفه ای مناسب برسد می تواند انگیزه دانشجویان را بالا ببرد و پژوهشگران شایسته ای تربیت کند. در نهایت انتظار می رود ارتقا کیفی نظام آموزشی در دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی در سطح آموزش و پژوهش و ارائه خدمات تخصصی تضمین شود.

در خاتمه باید یادآور شد که نیازهای توسعه حرفه ای دو گروه (موفق و کمتر موفق) اعضای هیات علمی کمابیش دارای مبنایی همسان است، اما تفاوت هایی نیز میان آن دو گروه مشاهده می شود. لذا می توان کارگاه های آموزشی مشترک درباره طراحی تجربه های یادگیری، روش های ارزیابی آموخته های دانشجویان و امثال آن به منظور توسعه حرفه ای آنان برنامه ریزی نمود و به طور مشترک برای آنان اجرا کرد. اما می توان نشست های هم اندیشی درباره ارتقا کیفیت یادگیری دانشجویان برای اعضای هیات علمی گروه "الف" برگزار کرد که در آن از اعضای گروه "ب" (گروه موفق) نیز دعوت شود تا این دسته تجربه های خود را بازنمایی کنند. این گونه می توان تبادل تجربه میان دو گروه را افزایش داد و توانمندی گروه کمتر موفق را ارتقا بخشید.

منابع

- بازرگان، عباس (۱۳۸۷). **مقدمه ای بر روش های کیفی و آمیخته (رویکردهای متداول در علوم رفتاری)** ، نشر دیدار، تهران
- جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی یک دانشگاه بزرگ دولتیو ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- جلوی، محمد (۱۳۸۲). بررسی و شناسایی مشکلات اعضای هیأت علمی تازه استخدام شده دانشگاههای تهران از سال ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- صادقی، ناهید (۱۳۸۷). **رویکردی به رشد حرفه ای مداوم معلمان: موردی از کاربرد شیوه مصاحبه گروه های کانونی، روان شناسی و علوم تربیتی**، ۳۸ (۲)، ص: ۷۵-۴۷
- صفری، ثنا (۱۳۸۹). **نقش اطلاعات گوناگون در ارزیابی آموزشی اعضای هیات علمی فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی**، شماره ۵۵. صص: ۸۵-۶۹
- صادقی، ناهید (۱۳۸۷) **طراحی الگویی برای رشد حرفه ای مداوم معلمان پایه پنجم ابتدایی در زمینه سنجش مستمر یادگیری دانش آموزان**، رساله دکتری، دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران
- عارفی، محبوبه و قهرمانی، محمد (۱۳۸۹). بررسی میزان فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی، معاونت پژوهشی دانشگاه، گزارش طرح پژوهشی
- عبداللهی، بیژن و حیدری، سربه (۱۳۸۸). **عوامل توانمند سازی اعضای هیئت علمی دانشگاه: مطالعه موردی دانشگاه تربیت معلم تهران**، فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران، ۲ (۱)، صص: ۲۴-۱
- مرزبان، زهرا (۱۳۸۸). بررسی ضرورت تاسیس مرکز بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه شهید بهشتی (منابع انسانی، تجهیزات و برنامه ها)، پایان نامه دوره کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی
- نورشاهی، نسرين و سمیعی، حسین (۱۳۹۰). **بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی دانشگاه های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن**، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش

نوه ابراهیم ، محمد ابراهیم، آراسته ، حمید رضا، کیامش ، علیرضا و پور کریمی، جواد (۱۳۸۸). **ارائه الگوی بهسازی اعضای هیات علمی بر اساس نظریه داده بنیاد (مطالعه موردی: جهاد دانشگاهی)**، فصلنامه علوم تربیتی، سال پنجم شماره ۴، صص: ۸۸-۴۱

نوه ابراهیم عبدالرحیم و پور کریمی جواد (۱۳۸۹) **ارائه الگوی مفهومی بهسازی اعضای هیات علمی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی**، فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی. صص ۱۲۱-۱۰۱

یزدانی، حمید رضا (۱۳۹۱) **تدوین مدلی برای اندازه گیری زنجیره ارزش منابع انسانی در گروه صنعتی سایپا: کاربردی از پژوهش آمیخته**. رساله دکتری، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران

AkerlindGerleseS.(2005). Academic growth and development – how do university academics experience it?. Higher Education, 50:1-32

Aleamoni LawrenceM. (1997). Issues in linking Instructional – Improvement Research to Faculty Development in Higher Education. Journal of Personnel Evaluation in Education, 11:31-37

BaasandorjDolgorsuren(2010). Faculty DedevelopmentProgram Needs at Mongolian State University:Content and Strategies.Retrieved on November 16,2011 from :www.ProQuest.com,UMI 344133838

Bergquist William M. , Phillips Steven R.(1975)Components of an Effective Faculty Development Program,The Journal of Higher Education.46(2).pp.177-211

BojarczykHelen (2008).Faculty Development Activities for New Adjunct Faculty :A Qualitative Investigation of Which Yypes of Activities Most Benefit New Adjunct Faculty at Four-Year Colleges and Universities, ADissertation for the Degree of Doctor of Philosophy in Education, Retrieved on Desemmber 16,2011 from

:www.ProQuest.com,UMI3333061

Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2), 77-101

Hatch, J. Amos (2002) *Doing qualitative research in education settings*, Albany. state university of New York

Fitzsimmons Jason (2010), A Case Study of Faculty Development Programs in Division I Research Institution Colleges: The Respective of The Program Administrators. Retrieved on 10.7.2011 from: <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.172.6162>
Foley Barbara Jo, Redman Richard W., Horn Eileen V. , (2003) Determining Nursing Faculty Development Needs. *NursING Outlook* 51(5), pp : 227-232

Forbes Maryann O., Hickey Mary T., White Jane (2010) Adjunct Faculty Development: Reported Needs and Innovative Solutions . *Journal of Professional Nursing*, 26(2) PP.116-124

Lee John Chi-Kin, Zhang Zhonghua and Yin Hongbiao (2011) A multilevel analysis of the impact of a professional learning community, faculty trust in colleagues and collective efficacy on teacher commitment to students , *Teaching and Teacher Education*, 27, pp.820-830

Kennedy, Aileen (2005) Models of continuing professional development: a framework for analysis. *Journal of In-service Education*. 31(2), 235-250

McDaniel Elizabet A., Felder Dell B. Gordon Linda, Hrutka Ellen Mary

and Quinn Stephanie(2000)New Faculty Roles in Learning Outcomes Education: The Experiences of Four Models and Institutions,Innovative Higher Education,25(2),pp:143-167

RabieeFatemeh(2004)Focus Groups interview and data analysis.Proceedings of the Nutrition Society,63,655-660

Roscoe , John (2002). Continuing Professional Development in Higher ducation, Human Resource Development International, 5(1),pp: 3-9

Skolink, Michael L.(1998). Higher Education in The 21stCentury, Perspective On An Emerging Body of Literature,Futures.30(7):635-650
SchonwetterDieter J. &Nazarko, Orla (2009). Investing in Our Next Generation:Overview of Short Courses , and Teaching and Mentoring Programs for Newly-Hired Faculty in Canadian Universities(part 2),Journal of Faculty Development,23(1),pp:54-63

Shulman Lee S. (1987).Knowledge and Teaching:Foundation of The New Reform,Harward Educational Review.57(1)pp:1-23

Sherer Pamela D. , Shea Timothy P. , and Kristensen Eric (2003). Online Communities of Practice:A Catalyst for Faculty Development. Innovative Higher Education,27(3)pp: 183-194