

مطالعه تاثیر آئین نامه ارتقا بر رشد حرفه ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

چکیده

پژوهش حاضر با هدف مطالعه تاثیر آئین نامه ارتقا بر رشد حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه با روش توصیفی - پیمایشی انجام شد. جامعه آماری کلیه اعضای هیات علمی یکی از دانشگاه ها در سال تحصیلی ۹۲ به تعداد ۱۴۰ نفر بوده که با توجه به تکمیل پرسشنامه توسط ۱۰۳ نفر، بعنوان نمونه تمام شماری انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه آئین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی استفاده شد. به منظور تعیین روایی از قضاوت اساتید این رشته استفاده گردید و میزان پایایی از طریق آلفای کرونباخ معادل ۰/۹۵ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون T تک نمونه ای و آزمون رتبه بندی میانگین ها (فریدمن) و ANOVA انجام گردید. نتایج حاصل نشان داد در بهسازی رشد حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه صدا و سیما به ترتیب عوامل آموزشی، پژوهشی، فرهنگی - تربیتی - اجتماعی و علمی - اجرایی مؤثر بوده است. در بررسی تفاوت بین اعضای هیات علمی با حوزه های تخصصی مختلف نتایج آزمون نشان داد که در هر چهار مقوله بین نظرات اعضای هیات علمی حوزه هنر، علوم انسانی و فنی - مهندسی تفاوت معنادار وجود داشته است.

واژه های کلیدی: رشد حرفه ای، اعضای هیات علمی، آئین نامه ارتقا

مقدمه

آموزش عالی در همه کشورهای جهان و از جمله در ایران یکی از دوره های مهم تحصیلی و نیز بالاترین سطح آموزش محسوب می شود. افزایش تقاضای ورود به دانشگاه، رشد سریع علوم مختلف و تحولات گسترده جهان امروز، افزایش تقاضای صاحبان مشاغل برای به کارگیری کارشناسان ماهر و شایسته و در نهایت غالب شدن رویکرد دانایی محوری از جمله عواملی هستند که آموزش عالی را نهادی پراهمیت جلوه داده اند. (قورچیان، آراسته و جعفری، ۱۳۸۳). آموزش عالی بخش مهم و حائز اهمیتی است که دارای حوزه اثر گذاری بسیار وسیعی در دیگر نهادها و بخش های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه است (محمدزاده شریف، ۱۳۷۵). در چنین شرایطی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به منظور افزایش کیفیت پاسخگویی به

مسائل مذکور به اتخاذ راهبردها و تصمیمات مختلفی رو آورده اند. توسعه منابع انسانی^۱ و به صورت خاص توسعه اعضای هیات علمی^۲ یکی از راهبردهای اتخاذ شده است. یکی از عوامل مهم برای توسعه اعضای هیات علمی حفظ کیفیت خدمات و محصولات دانشگاه می باشد. در واقع داشتن اساتید بهره مند از مهارت های سطح بالا، هسته اصلی در کیفیت موسسات آموزش عالی است (مک گریف^۳، ۲۰۰۱). بالدوین^۴ (۱۹۸۵) معتقد است دانشگاه یا دانشکده در واقع، اعضای هیات علمی آن است و اعتلای دانش اعضای هیات علمی، مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. بنابراین ماهیت و کیفیت یک موسسه آموزش عالی در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیات علمی آن می باشد و برای یک موسسه آموزش عالی غیر ممکن است که در غیاب اعضای هیات علمی مجهز به علم، دانش، توان، قابلیت حرفهای، تعهد و انگیزه واقعی بتواند آموزش و پژوهشی کیفی ارائه کند (حسینی ۱۳۷۶). از این رو توسعه اعضای هیات علمی در سالهای اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است (استس و همکاران^۵، ۲۰۰۹)

به نظر می رسد مفاهیم مربوط به توسعه اعضای هیات علمی در ایران محدود و غیر شفاف می باشند و هنوز فهم درستی از مفهوم توسعه علمی در دانشگاههای ما شکل نگرفته است. (یوسفی و رضایی راد، ۱۳۸۶). در شرایط حاضر اغلب برنامه -هایی که در چارچوب برنامه های توسعه هیات علمی در کشورمان اجرا می شوند، برنامه هایی هستند که در چارچوب دوره های آموزشی اجرا می شوند. این درحالی است که مفهوم توسعه اعضای هیات علمی مفهومی متمایز از مفهوم مذکور است. در واقع می بایست توجه داشت که توسعه هیات علمی یک عمل صوری و مدیریتی نیست. صورت و ظاهر قضایا، باید حاکی از حقیقت و رویکرد نهفته در پشت آن باشد که در اینجا همان توسعه انسان دانشگاهی است. در شرایط کنونی ایران توسعه هیات علمی به آموزش کارکنان و بهسازی نیروی انسانی تقلیل می دهیم. یعنی هیات علمی را کارکنانی قلمداد میکنیم و برای آنها درسهای تدوین میکنیم و به آنها آموزش میدهیم. اما توسعه هیات علمی در آن پیشینه تاریخی خودش و در آن زمینه هایی که دانشگاه و هیات علمی از آن برخاسته است، انسان دانشگاهی است. توسعه هیات علمی، توسعه انسان دانشگاهی است (فراستخواه، ۱۳۹۰).

مرکز بهسازی و پیشرفت مدرسه جامع در شهر واشینگتن در مقاله ای عنوان میکند (۲۰۰۶) که نزدیک به دو دهه است که مطالعات در زمینه رشد حرفه ای آغاز شده و تحقیق بر روی رشد حرفه ای موثر با مطالعات زیادی

¹ Human Resource Development

² Faculty Development

³ McGriff

⁴ Baldwin

⁵ Stes

همراه بوده است و یا می‌توان به فعالیت‌هایی اشاره کرد که مک کاسلین و سندفورد (۲۰۰۴) برای رشد حرفه‌ای مدرسین فنی حرفه‌ای پاره وقت در پژوهش خود ارایه می‌کنند که شامل: طراحی دوره، مهارت‌های آموزشی، مدیریت کلاس و دانش آموزان، کاربرد رسانه، ارزشیابی و مهارت‌های تعاملی می‌شود.

با توجه به این که تعریف واحدی از رشد حرفه‌ای موجود نیست ناگزیر هستیم تا مفهوم رشد حرفه‌ای را در این پژوهش بیان کنیم و آنچه که از مفهوم رشد حرفه‌ای در این پژوهش مدنظر است همان ارتقای اعضای هیات علمی است که مورد نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است.

ادبیات تحقیق: در دایره المعارف آموزش (آر.پی. تانجا، ۱۹۸۹) از رشد حرفه‌ای در آموزش اینگونه تعریف شده است: "افزایش در دانش موضوعی، مهارت تدریس، کفایت و بینش در مسائل تربیتی با یک افزایش مداوم موفقیت به عنوان یک معلم". در تعریف دیگری رشد حرفه‌ای به صلاحیت و توانایی حرفه‌ای (آگاهی از برنامه ریزی، ارایه، و ارزیابی آموزشی) اعضای هیات علمی تعبیر می‌شود (میلر، ۱۹۹۷ ترجمه امیری، ۱۳۸۶). گاف نیز توسعه اعضای هیات علمی را هر نوع برنامه و فعالیتی که هدف آن افزایش مهارت‌ها، توانایی‌های فردی، شفاف سازی ارزش‌ها و تقویت انگیزش اعضای هیات علمی را دربر داشته باشد؛ دانسته است (مبینی، ۱۳۹۳).

تعاریف به عمل آمده از توسعه اعضاء هیات علمی بسیار متنوع است. این امر مبین گستردگی فعالیتهای آموزش عالی است. همچنین این تعاریف نشان دهنده مجموعه وسیعی از فعالیتها است که می توان آنها را تحت عناوین بهبود و ارتقای حرفه ای، بهبود و ارتقای مهارتهای آموزش توسعه مهارت های سازمانی و توسعه آموزشی گروه بندی کرد (گوارا، ۲۰۱۱). به زعم گاف^۱ (۱۹۷۵) توسعه اعضاء هیات علمی عبارت است از هر نوع برنامه و فعالیتی که هدف آن افزایش مهارت‌ها^۲، توانایی های فردی، ، شفاف سازی ارزشها^۳، و تقویت انگیزش اعضاء هیات علمی است (اماندسن^۴ و همکاران، ۲۰۱۱).

لیبرمن و ویلکینز (۲۰۰۶) در مدل مسیر رشد حرفه‌ای خود چهار مرحله را بر اساس نیازهای منحصر به فرد مدرسه یا منطقه معرفی می‌کنند. آنها معتقدند که با توجه به اینکه بافت، ترکیب و نیازهای هر مدرسه متفاوت می‌باشد لذا این مدل باید انعطاف پذیر باشد و به اعضا هیات علمی و کارکنان در خصوص رشد حرفه‌ای فردی، در سطح کلاسی، سطح محتوایی و جمعی اختیار تصمیم گیری بدهد. چهار مرحله این مدل به این شرح می‌باشد: در گام اول برای بهبود آموزشگاه نیازهای منطقه‌ای تعیین می‌شوند سپس

¹ Guerra

² Gaff

³ skills

⁴ clarification of values

⁵ Amundsen

نیازهای فردی مشخص شده و آنها از سه فیلتر نظریه‌های یادگیری بزرگسالان، وضعیت رشد حرفه‌ای معلم و اولویت‌های احتیاجات منطقه‌ای عبور داده می‌شوند. در گام دوم مسیرهای رشد حرفه‌ای مناسب تعیین می‌شود و کادر آموزشی بر اساس نیازهای مشخص شده استراتژی‌های مناسب را انتخاب می‌کنند. در گام سوم بازخورد نتیجه کار را باید دید و این بازخورد می‌بایست بر رابطه رشد حرفه‌ای مهیا شده و میزان یادگیری فراگیران تاکید کند و در گام چهارم نتایج بازخورد به عنوان یک استراتژی برای بهبود تدریس و یادگیری وارد این مدل شود این عمل باعث می‌شود نیازهای بزرگتر مدرسه را نیز دید و زمانی که طرح بهبود مدرسه بازنگری می‌شود فرایند مسیر رشد حرفه‌ای دوباره شروع شده است.

پژوهش‌ها نشان می‌دهد در کشور ما برنامه‌های آموزشی برای توسعه اعضاء هیات علمی به ترتیب در دانشگاه‌های علوم پزشکی و فنی و مهندسی از امکانات بیشتری نسبت به دانشگاه علوم انسانی برخوردار هستند (سرکار آرانی، ۱۳۸۸). به طور نمونه در پژوهش جمشیدی (۱۳۸۶) عملکرد دانشگاه شهید بهشتی، از دیدگاه اعضاء هیأت علمی نمونه، در بعد بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه‌ای، بالندگی آموزشی و بالندگی فردی اعضاء هیأت علمی در حد زیر متوسط ارزیابی شده است (شفیع زاده، ۱۳۹۰). چنین وضعیتی در خصوص برنامه‌های توسعه در دانشگاه صدا و سیما نیز حاکم است. همچنین لاولر و کینگ^۱ (۲۰۰۰) در پژوهش خود تقویت استعدادها، گسترش علایق و بهبود شایستگی‌ها و ویژگی‌های حرفه‌ای و رشد شخصی عضو هیئت علمی را در توسعه حرفه‌ای اعضاء هیئت علمی موثر دانسته‌اند. استینرت و همکاران^۲ (۲۰۰۶) تقویت توانایی مهارت‌های ارتباطی و رهبری و نوآوری را در تقویت نقش اعضاء هیئت علمی موثر دانسته‌اند. در خصوص به وجود آمدن چنین وضعیتی در حوزه توسعه اعضاء هیات علمی میتوان دلایلی را برشمرد. یکی از دلایل بنیادی غیرشفاف و محدود بودن مفاهیم مربوط به توسعه اعضاء هیات علمی در ایران است.

سورکینلی و همکاران (۲۰۰۶) برای فهم موقعیت و تحولات صورت گرفته در حوزه رشد حرفه‌ای اعضاء هیات علمی در چند دهه گذشته مدلی را ارائه کرده‌اند؛ که در پنج مرحله شکل گرفته است: مرحله اول: در دهه‌های ۵۰ و ۶۰ میلادی اعضاء هیات علمی به مثابه دانشمند؛ در این دهه بیشتر برنامه‌های رشد مرتبط با تقویت شایستگی‌های علمی اعضاء هیات علمی می‌باشند. مرحله دوم: اعضاء هیات علمی به مثابه مدرس؛ در دهه‌های ۱۹۶۰ تا ۱۹۷۰. در این دوره به خاطر شرایط خاص این دوره، مباحث مرتبط با آموزش در اولویت برنامه توسعه اعضاء هیات علمی قرار می‌گیرند. در این مرحله به تأسیس مراکز تخصصی در دانشگاه توجه می‌شود. پروژه‌های بهبود تدریس و کارگاه‌های آموزشی به صورت جدی پیگیری می‌شوند و در نهایت در سال

¹ Lawler & King

² Steinert et al

۱۹۷۴ شبکه توسعه سازمانی و حرفه‌ای در آموزش عالی تأسیس می‌شود. مرحله سوم: اعضای هیأت علمی به مثابه توسعه دهنده؛ این مرحله دهه ۱۹۸۰ را دربر می‌گیرد. در این مرحله با عنایت به تشکیل واحد رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در پردیس‌های دانشگاهی و اعتبارات تخصص یافته از سوی بنیادهای خصوصی منابع و ایده‌های لازم برای آزمایش و بررسی رویکردهای جدید در آموزش و رشد اعضای هیأت علمی فراهم می‌شود. مرحله چهارم: در این مرحله که دهه ۱۹۹۰ را در بر می‌گیرد، اعضای هیأت علمی به مثابه یادگیرنده تلقی می‌شوند. در این دهه نقش استاد در جریان یاددهی-یادگیری نقش یک راهنماست و در جریان آن روش‌های فعال و مشارکتی توسط اساتید به کار برده می‌شود. مرحله پنجم: که اکنون در آن هستیم؛ اعضای هیأت علمی به مثابه شبکه ساز؛ در این عصر شبکه‌هایی از اعضای هیأت علمی و رهبران آموزش عالی در خصوص پاسخگویی به مشکلات آموزش عالی و ارایه راه حل‌های سودمند برای حل این چالش تشکیل شده است (مبینی، ۱۳۹۳).

یمنی (۱۳۹۱) دشواری اول را در بازسازی آموزشهای دانشگاهی، به ضعف در تربیت حرفه‌ای مدرسان و نیز فقدان معیارهای علمی و دانشگاهی در هنگام جذب آنها مربوط می‌داند. دانشگاهها بدون توجه به رشد حرفه‌ای، مدرسان جوان را به صرف داشتن مدرک کارشناسی ارشد به کلاس درس می‌فرستند و نتایج ارزیابی کیفیت تدریس از سوی دانشجویان اکتفا می‌کنند و در بسیاری از موارد هم از آن نتایج در جهت بهبود حرفه‌ای بلکه برای اخطار و تنبیه استفاده می‌کنند. اعضای هیأت علمی که به فعالیت‌های نظیر آموزش و پژوهش مشغول هستند، برای رشد و ارتقا در سیستم اداری بر اساس آیین نامه‌های موجود ارزیابی می‌شوند، به طور مثال توجه بیش از حد به نوشتن مقاله باعث آسیب‌هایی در نقش آموزشی آنها شده است. در بررسی عوامل بی توجهی به کارکرد کیفی آموزش، استفان (۲۰۰۲) بر این باور است که امروزه، پژوهش در آموزش عالی نسبت به تدریس و آموزش از اهمیت و اعتبار بالاتری برخوردار است و امتیازاتی که به امور پژوهشی واگذار شده معمولاً بیشتر و چشمگیرتر از امتیازات آموزشی است. لذا برای ارتقاء نیز اساتیدی که وقت خود را محدود به امور آموزشی و مسایل کیفی آن کرده اند، معمولاً موفقیت کمتری را در ارتقای علمی دارند.

میلر و ویلسون اظهار نموده اند که قلب هر دانشگاه یا موسسه آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن است. یک دانشگاه یا دانشکده دقیقاً به خاطر نوع اعضای هیأت علمی آن است که بد یا خوب، اثربخش یا غیر اثربخش می‌باشد. بنابراین ماهیت و کیفیت یک موسسه آموزش عالی در گرو کیفیت و توان علمی و حرفه‌ای اعضای هیأت علمی آن می‌باشد (به نقل از حسینی، ۱۳۸۲).

از طرفی نتیجه انتظارات جدید از آموزش عالی نیاز به توسعه اساتید را در ارتباط با فرایند یاددهی - یادگیری دوچندان می‌کند، این امر توجه پژوهشگران آموزشی را به خود جلب کرده است که با آموزش بکارگیری ابزار

و تکنیک‌های مختلف تدریس به معلمین زمینه را برای خلق تجارب یادگیری فراگیران مهیا کنند (آشوین، ۲۰۰۶).

آموزش، تحقیق و مدیریت را سه وظیفه مهم اعضای هیات علمی در دانشگاهها دانسته اند (براون و اتکینز، ۱۹۹۳). این دانشمندان عرصه علم و فرهنگ علاوه بر اینکه در نشر دانش فعالیت می‌نمایند، می‌توانند الگوی کاملی نیز برای شاگردان خود باشند. استادان سکانشاداران عقل و دل شاگردان خود هستند و این امر می‌بایست مورد توجه واقع شود که معلم با انسان سروکار دارد و اوست که با نفس خود به روشهای تدریس، ابزارهای آموزشی، متون درسی، فضای خشک و بی روح آموزشگاهها جان می‌بخشد، اوست که به دنیای فراگیران وارد می‌شود و موجبات رشد و توسعه آنها را فراهم می‌کند.

وایلی وفولر (۱۹۸۸) بر اساس تجربیات و فعالیت‌های انجمن دانشکده‌های گریٹ لیکز درباره رشد حرفه‌ای می‌گویند: "هرگونه فعالیتی که برای اعضای علمی فرصتی فراهم می‌کند تا قابلیت‌های حرفه‌ای خود را در زمینه‌های جدید اعمال نموده، صلاحیت‌های کنونی خود را بهبود بخشیده یا قابلیت‌های جدید یکسب نمایند".

فرانسیس (۱۹۷۵) توسعه اعضای هیأت علمی را به این صورت تعریف می‌کند: یک فرآیند نهادی که سعی دارد تا نگرش‌ها، مهارتها و رفتار اعضای هیأت علمی را در راستای قابلیت‌ها و کارایی بیشتر جهت تامین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای موسسه متبوع اصلاح نماید. استایس (۱۹۸۷) تعریفی عملی‌تر از ارتقای مهارت‌های علمی-حرفه‌ای اعضای هیأت علمی ارائه می‌کند. آنگونه فعالیت‌هایی که اعضای هیأت علمی درضمن اشتغال به خدمت در آنها درگیر می‌شوند تا بدین طریق خود را یاری نمایند تا دانش خود را درباره رشته تخصصی شان بالا ببرند، توانایی و مهارت خود را در مدیریت فرآیند یاددهی-یادگیری افزایش دهند، مهارت و قابلیت پژوهشی و حرفه‌ای خود را بهبود بخشند، حساسیت و شناخت خود را درباره دانشجویان بالا ببرند، احساس تعلق و وابستگی خود را نسبت به گروه، دانشکده و دانشگاه مربوطه افزایش دهند، از شغل خود احساس رضایت نموده و بالاخره به عنوان انسانهای منطقی، خردگرا، و سازگار با محیط و اجتماع پیرامون خود رفتار نمایند. هاولی و والی (۲۰۰۶) معتقد هستند هنگامی مدرس به رشد حرفه‌ای در سطح عالی دست پیدا می‌کند که از عوامل زیر پیروی کند: ۱- از طریق تحقیق بر روی تدریس و یادگیری بینش و آگاهی پیدا کنند، بر محتوای موضوع و روشهای تدریس تسلط پیدا کنند. ۲- بر اساس نیازهای آنها طراحی شود و با به کار گرفتن روش حل مساله در مورد مسایل پیچیده و نیز چالش‌ها، به صورت مشترک با همکاران خود به بحث بنشینند.

۳- در مدارس زمان و منابع کافی مهیا شود و معلمان بتوانند با همکاران خود در مدرسه کار کنند. ۴- تداوم و پیشرفت در به کار گرفتن اصول یادگیری بزرگسالان و فراهم نمودن زمینه برای یادگیری در آینده. ۵-

ارزشیابی نهایی بر پایه اثر بخشی معلمان و یادگیری دانش آموزان.

صلاحیت‌های حرفه‌ای نیز ناظر بر آن گونه مهارت‌ها، دانش و توانایی‌هایی هستند که عضو هیأت علمی را قادر می‌سازد تا به طور کارا و موثری به عنوان یک مدرس، مدیر، مشاور یا متخصص و پژوهشگر عمل نماید (حسینی، ۱۳۸۰). در تربیت معلم امروز یادگیری مهارت‌های حرفه‌ای نه تنها با میزان دانش و اطلاعات معلم ارزشی و اعتباری برابر دارد بلکه به اعتقاد و باور بسیاری از متخصصان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت از جایگاه برتر و والاتری نیز برخوردار است و در مقوله هنر و هنرمندی مطرح می‌شود (رووف، ۱۳۸۴).

تحقیقات اندکی در زمینه عوامل مهم در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی صورت گرفته است و یا به بخشی از فعالیت‌های هیات علمی نگاه شده است، که بیشتر در حوزه آموزش و پژوهش می‌باشد. این در حالی است که مطابق آیین نامه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری فعالیت‌هایی که عضو هیات علمی برای رشد و ارتقای حرفه‌ای از آنها امتیاز دریافت می‌کند، در عرصه‌های گسترده تری می‌باشد. لازم به ذکر است در این تحقیق رشد و ارتقا در یک معنی و در حوزه حرفه‌ای تعریف شده است. بنابراین اعضای هیات علمی، باید دارای شاخصه‌هایی باشند که در مجموع معنای رشد حرفه‌ای را شامل می‌شود. یا به عبارتی دیگر رشد حرفه‌ای شامل مجموعه عواملی است که پرداختن به آنها از سوی مدرسین منجر به دستیابی و ارتقای رشد حرفه‌ای آنها خواهد شد. از بین این عوامل نیز، برخی مهمتر و دارای تأثیر و نفوذ بیشتر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی می‌باشند. که در این تحقیق ضمن بررسی این عوامل به رتبه‌بندی آنها نیز پرداخته خواهد شد.

در آیین نامه ارتقای مرتبه علمی اعضای هیات علمی موسسه‌های آموزشی و پژوهشی، مصوب مورخ ۱۳۸۹/۱۰/۱۴ شورای عالی انقلاب فرهنگی، فعالیتهای قابل احصاء عضو هیات علمی را در قالب چهار مقوله دسته بندی کرده است. ۱) فعالیتهای فرهنگی- تربیتی- اجتماعی ۲) فعالیتهای آموزشی ۳) فعالیتهای پژوهشی- فناوری و ۴) فعالیتهای علمی- اجرایی. در این تحقیق نیز با توجه به دسته بندی فوق کلیه فعالیتها و عواملیکه می‌تواند در ارتقا و رشد حرفه‌ای عضو هیات علمی لحاظ شود، که شامل ۵۰ فعالیت می‌باشد، فهرست شده و سپس به شکل یک پرسشنامه بسته پاسخ به استادان دانشگاه صداوسیما به منظور ارزیابی و رتبه‌بندی آنها ارایه شده است.

مواردی که ذکر شد در اهمیت و ضرورت پرداختن به رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی تنظیم شده است. شناسایی عوامل دخیل در رشد حرفه‌ای اعضا و نیز تعیین میزان اهمیت آنها و یا به عبارتی رتبه‌بندی عوامل دخیل، در این راستا می‌تواند به مطلوبیت این امر کمک کند. این امر ضرورتی دو چندان می‌یابد که این

شناسایی و رتبه‌بندی از نظر اعضای هیات علمی باشد. دانشگاه مورد تحقیق، جایگاه ویژه‌ای در پرورش نیروهای انسانی متعهد و متخصص فرهنگی-اجتماعی است و دانشجویان این دانشگاه که غالباً برای فعالیت در سازمان مرتبط تحت آموزش قرار می‌گیرند نیاز به مدرسینی مجرب و آگاه دارند تا این کشتی عظیم در حال حرکت را هدایت کنند. بنابراین پرواضح است که یکی از مولفه‌های مهم در صلاحیت، شایستگی و کیفیت دانشگاه مورد نظر، نگاه این موسسه به نظام رشد حرفه‌ای مدرسین آن باشد. با توجه به بافت دانشکده‌های موجود در دانشگاه مورد تحقیق جمع‌آوری نظرات اعضای هیات علمی با تخصص‌های مختلف در خصوص شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مهم در رشد و ارتقای حرفه‌ای استادان، می‌تواند اطلاعات و تفاسیر با ارزشی را در این حوزه به همراه داشته باشد. این تحقیق قابلیت این را دارد که در کلیه دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور نیز انجام شود، تا زوایای پنهان عرصه رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی روشن شود.

با توجه به موارد فوق براساس تحولات صورت گرفته در آموزش عالی و با عنایت به مطالبات محیط پیرامونی از دانشگاه مورد تحقیق، توسعه اعضای هیات علمی به مثابه یک راهبرد اساسی در جهت افزایش کیفیت دانشگاه مدنظر قرار گرفته است، پژوهش حاضر به بررسی عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی پرداخته است.

روش

پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی، پیمایشی (زمینه یابی) و مقطعی می‌باشد. جامعه آماری متشکل از ۱۴۰ نفر از اعضای هیات علمی (رسمی و مدعو) دانشگاه مورد نظر در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ بوده که از این جامعه تعداد ۱۰۳ نفر با توجه به جدول تعیین حجم نمونه بولا (۱۹۷۰)، ترجمه خدایارابیلی (۱۳۷۰) با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه محقق ساخته با ۵۰ گویه در چهار مقوله فرهنگی-تربیتی-اجتماعی (شامل ۹ گویه)، آموزشی (شامل ۱۰ گویه)، پژوهشی-فناوری (شامل ۱۶ گویه)، و مقوله علمی-اجرایی (شامل ۱۵ گویه) استفاده شد. سؤالات از طیف لیکرت در پنج حالت (خیلی زیاد، زیاد، تاحدی، کم و خیلی کم) درجه‌بندی شده است. به منظور تعیین روایی از قضاوت اساتید این رشته استفاده گردید. جهت تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد که معادل ۰/۹۵ تعیین گردید. در این پژوهش پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها کدگذاری، وارد کامپیوتر شده و تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزار spss آمار توصیفی و آمار استنباطی (آزمون T تک نمونه‌ای و آزمون رتبه‌بندی میانگین‌ها (فریدمن) و ANOVA انجام گردید.

یافته ها

حوزه تخصصی نحوه توزیع مدرسین دانشگاه موردنظر بر اساس حوزه تخصصی که در این تحقیق شرکت کردند طبق جدول زیر می باشد.

جدول ۱ توزیع مدرسین دانشگاه موردنظر بر اساس حوزه تخصصی

حوزه تخصصی	فراوانی	درصد
هنر	۴۸	۴۵/۷
فنی و مهندسی	۳۹	۳۷/۱
علوم انسانی	۱۸	۱۷/۱
جمع	۱۰۵	۱۰۰

سوال ۱: عوامل فرهنگی تربیتی - اجتماعی موثر در رشد حرفه ای اعضای هیات علمی کدامند؟

جدول ۲ عوامل مؤثر در رشد حرفه ای اعضای هیات علمی در مقوله فرهنگی-تربیتی-اجتماعی

عوامل مؤثر در رشد حرفه ای اعضای هیات علمی	میانگین	نتیجه
۱-۱- تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزنده در حوزه های فرهنگی- تربیتی- اجتماعی	3.77	مؤثر
۱-۲- همکاری مؤثر در اجرای امور فرهنگی	2.69	غیر مؤثر
۱-۳- ارائه مشاوره فرهنگی و یا همکاری مؤثر با تشکلهای فرهنگی قانونمند دانشجویان و اعضای هیات علمی	2.91	غیر مؤثر
۱-۴- برنامه ریزی و طراحی در امور فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	2.88	غیر مؤثر
۱-۵- مشارکت در اجرای امور فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	2.94	غیر مؤثر
۱-۶- استمرار در تقید و پایبندی به ارزش های دینی، فرهنگی، ملی، انقلابی	3.64	مؤثر
۱-۷- کسب جوایز در زمینه های فرهنگی	3.21	مؤثر
۱-۸- طراحی و مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی های نقد و نظریه پردازی در حوزه های فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	3.38	مؤثر
۱-۹- شرکت در کارگاه های دانش افزایی و توانمند سازی در زمینه فرهنگی - تربیتی - اجتماعی	3.60	مؤثر

با توجه به داده های جدول فوق از دیدگاه مدرسین دانشگاه صدا و سیما ۹ عامل در مقوله فرهنگی-تربیتی-اجتماعی پنج عامل مؤثر دانسته شده و چهار عامل را می توان غیرمؤثر نامید.

سوال ۲: عوامل آموزشی مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی کدامند؟

جدول ۳ شناسایی عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی در مقوله آموزشی

عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	میانگین	نتیجه
۱-۲- رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی	3.83	مؤثر
۲-۲- ارزیابی کیفیت تدریس توسط دانشجویان	3.74	مؤثر
۳-۲- ارزیابی کیفیت تدریس توسط دانش‌آموختگان	3.73	مؤثر
۴-۲- ارزیابی کیفیت تدریس توسط مسئولین دانشکده (مدیر گروه، معاون آموزشی و یا رئیس دانشکده)	3.91	مؤثر
۵-۲- کمیت تدریس (تعداد دروسی که تدریس می‌شود) در دوره‌های کاردانی و کارشناسی	3.76	مؤثر
۶-۲- کمیت تدریس (تعداد دروسیکه تدریس می‌شود) در دوره‌های تحصیلات تکمیلی	3.81	مؤثر
۷-۲- راهنمایی و مدیریت پروژه کاردانی و کارشناسی	3.96	مؤثر
۸-۲- برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر آموزش (نظیر دریافت لوح تقدیر، نشان یا عناوین مشابه) و یا کسب عنوان استاد برتر	3.86	مؤثر
۹-۲- تألیف یا تدوین کتاب یا جزوه که به عنوان منبع آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.	3.98	مؤثر
۱۰-۲- بهره‌گیری از روش‌های مطلوب تدریس و استفاده مناسب از روش‌های نوین آموزشی	4.02	مؤثر

با توجه به داده‌های جدول فوق از دیدگاه مدرسین دانشگاه ۱۰ عامل مقوله آموزشی، مؤثر قلمداد شده‌اند.

توجه به عوامل مؤثر در مقولات یادشده، نشانگر اهمیت آنها در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی می‌باشد.

سوال ۳: عوامل پژوهشی- فناوری مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی کدامند؟

جدول ۴ شناسایی عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی در مقوله پژوهشی-فناوری

عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	میانگین	نتیجه
۱-۳- مقاله علمی - پژوهشی منتشر شده در مجلات علمی و پژوهشی معتبر داخلی	4.05	مؤثر
۲-۳- مقاله علمی - پژوهشی منتشر شده در مجلات علمی و پژوهشی معتبر خارجی	3.93	مؤثر
۳-۳- مقاله علمی - مروری	3.52	مؤثر
۴-۳- مقاله علمی - ترویجی	3.54	مؤثر
۵-۳- مقاله مستخرج از پایان نامه	3.55	مؤثر
۶-۳- تولید دانش فنی / اختراع یا اکتشاف منجر به تولید و تجاری سازی محصول یا فرآیند	3.96	مؤثر
۷-۳- گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری که با اجرای آن یکی از معضلات کشور حل شده باشد	3.84	مؤثر
۸-۳- ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی (گرت) داخل یا بین المللی	3.81	مؤثر
۹-۳- ارزیابی، داوری و نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی، فناوری و نوآوری	3.81	مؤثر
۱۰-۳- ویرایش علمی کتاب	3.42	مؤثر
۱۱-۳- تصحیح انتقادی کتاب معتبر	3.46	مؤثر

۳-۱۲- راهنمایی پایان نامه در مقطع تحصیلات تکمیلی	4.16	مؤثر
۳-۱۳- مشاوره پایان نامه در مقطع تحصیلات تکمیلی	3.70	مؤثر
۳-۱۴- مشارکت و برگزاری کرسی‌های نظریه پردازی در حوزه تخصصی	3.73	مؤثر
۳-۱۵- کسب رتبه در جشنواره‌های ملی و بین‌المللی مرتبط با حوزه تخصصی	3.68	مؤثر
۳-۱۶- ترجمه کتاب تخصصی	3.41	مؤثر

با توجه به داده‌های جدول فوق از دیدگاه مدرسین دانشگاه در مقوله پژوهشی-فناوری نیز هر ۱۶ عامل مؤثر تشخیص داده شده‌اند. پیشی گرفتن عوامل آموزشی و پژوهشی نشان از اهمیت آنها در نظام ارتقای حرفه‌ای اعضای هیات علمی دارد.

سوال ۴: عوامل علمی-اجرایی مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی کدامند؟

جدول ۵ شناسایی عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی در مقوله علمی-اجرایی

عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	میانگین	نتیجه
۴-۱- حضور فعال و تمام وقت در مؤسسه	3.31	مؤثر
۴-۲- ارزیابی عملکرد براساس مشارکت براساس تکالیف تعیین شده	3.26	مؤثر
۴-۳- تدوین کتاب (به شیوه گردآوری)	3.22	مؤثر
۴-۴- تدوین مجموعه مقالات	3.29	مؤثر
۴-۵- برپایی نمایشگاه‌های پژوهشی، فناوری، هنری و مدیریت اجرایی برنامه‌های هنری	3.26	مؤثر
۴-۶- طراحی و راه اندازی آزمایشگاه یا کارگاه فنی، واحد پژوهشی، کتابخانه تخصصی، شبکه تخصصی رایانه، یا واحدهای نیمه صنعتی	3.47	مؤثر
۴-۷- ایجاد رشته‌های جدید و به خصوص رشته‌های میان رشته‌ای	3.44	مؤثر
۴-۸- مشارکت در طراحی، راه اندازی و برگزاری کارگاه‌های فرهنگی- تربیتی، آموزشی، پژوهشی و فناوری ضمن خدمت	3.35	مؤثر
۴-۹- تولید و گسترش برنامه‌های کارآفرینی	3.07	مؤثر
۴-۱۰- همکاری مؤثر در تأسیس دانشگاه، مراکز تحقیقاتی، مؤسسه‌های عالی آموزشی و پژوهشی، شهرکها و پارکهای علم و فناوری	3.13	مؤثر
۴-۱۱- مدیر مسئولی، سردبیری، عضویت در هیات تحریریه نشریه‌های علمی معتبر	3.23	مؤثر
۴-۱۲- دبیری همایش‌ها	2.82	غیر مؤثر
۴-۱۳- طراحی سئوالات آزمون سراسری	3.21	مؤثر
۴-۱۴- پذیرش مسئولیت در قوای سه گانه	2.41	غیر مؤثر
۴-۱۵- شرکت در شوراهای کمیته‌ها و هیات‌های رسمی شورای عالی انقلاب فرهنگی و... که جزء وظایف سازمانی فرد نباشد.	2.63	غیر مؤثر

با توجه به داده های جدول فوق از دیدگاه مدرسین دانشگاه در مقوله علمی-اجرایی سه عامل غیرمؤثر و ۱۲ عامل مؤثر قلمداد شده‌اند. نظر مدرسین دانشگاه نشان عوامل علمی-اجرایی به میزان مقولات آموزشی و پژوهشی در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی نمی‌توانند مؤثر باشند. و این خود می‌تواند در برنامه ریزی‌های مرتبط با نظام ارتقای هیات علمی مفید واقع شود.

سوال ۵: آیا بین شاخصهای اثرگذار در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی تفاوت معنادار وجود دارد؟

جدول ۶ رتبه‌بندی مقوله‌های مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی

مقولات	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
آموزشی	۱۰۲	۳.۸۴	۰.۷۴
پژوهشی-فناوری	۹۵	۳.۷۴	۰.۸۰
فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	۱۰۲	۳.۱۹	۰.۶۹
علمی-اجرایی	۹۷	۳.۱۹	۰.۷۷

با توجه به داده های جدول فوق از نظر مدرسین دانشگاه ، مقوله آموزشی با میانگین ۳.۸۴ مهمترین مقوله در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی شناخته شده است. در رتبه دوم مقوله پژوهشی-فناوری با میانگین ۳.۷۴ قرار گرفته است. مقولات فرهنگی-تربیتی-اجتماعی و نیز علمی-اجرایی با میانگین ۳.۱۹ در جایگاه سوم قراردارند و از درجه اهمیت یکسانی برخوردار هستند.

جدول ۷ رتبه‌بندی عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی

ردیف	عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	فراوانی	میانگین
1	راهنمایی پایان نامه در مقطع تحصیلات تکمیلی	98	4.16
2	مقاله علمی - پژوهشی منتشر شده در مجلات علمی و پژوهشی معتبر داخلی	105	4.05
3	بهره گیری از روش‌های مطلوب تدریس و استفاده مناسب از روش‌های نوین آموزشی	105	4.02
4	تألیف یا تدوین کتاب یا جزوه که به عنوان منبع آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.	105	3.98
5	راهنمایی و مدیریت پروژه کاردانی و کارشناسی	105	3.96
6	تولید دانش فنی / اختراع یا اکتشاف منجر به تولید و تجاری سازی محصول یا فرآیند	103	3.96
7	مقاله علمی - پژوهشی منتشر شده در مجلات علمی و پژوهشی معتبر خارجی	103	3.93
8	ارزیابی کیفیت تدریس توسط مسولین دانشکده (مدیر گروه، معاون آموزشی و یا رئیس دانشکده)	105	3.91
9	برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر آموزش (نظیر دریافت لوح تقدیر، نشان یا عناوین مشابه) و یا کسب عنوان استاد برتر	105	3.86
10	گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری که با اجرای آن یکی از معضلات کشور	100	3.84

ردیف	عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	فراوانی	میانگین
	حل شده باشد		
11	رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی	105	3.83
12	کمیت تدریس (تعداد دروسیکه تدریس می‌شود) در دوره‌های تحصیلات تکمیلی	102	3.81
13	ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی (گرنه) داخلی یا بین المللی	103	3.81
14	ارزیابی، داوری و نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی، فناوری و نوآوری	103	3.81
15	تدوین کتاب، مقاله و تولید اثر بدیع و ارزنده در حوزه‌های فرهنگی - تربیتی - اجتماعی	105	3.77
16	کمیت تدریس (تعداد دروسیکه تدریس می‌شود) در دوره‌های کاردانی و کارشناسی	105	3.76
17	ارزیابی کیفیت تدریس توسط دانشجویان	105	3.74
18	ارزیابی کیفیت تدریس توسط دانش‌آموختگان	105	3.73
19	مشارکت و برگزاری کرسی‌های نظریه پردازی در حوزه تخصصی	103	3.73
20	مشاوره پایان نامه در مقطع تحصیلات تکمیلی	103	3.70
21	کسب رتبه در جشنواره‌های ملی و بین المللی مرتبط با حوزه تخصصی	103	3.68
22	استمرار در تقید و پایبندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی، ملی، انقلابی	105	3.64
23	شرکت در کارگاه‌های دانش افزایی و توانمند سازی در زمینه فرهنگی - تربیتی - اجتماعی	105	3.60
24	مقاله مستخرج از پایان نامه	103	3.55
25	مقاله علمی - ترویجی	103	3.54
26	مقاله علمی - مروری	103	3.52
27	طراحی و راه اندازی آزمایشگاه یا کارگاه فنی، واحد پژوهشی، کتابخانه تخصصی، شبکه تخصصی رایانه، یا واحدهای نیمه صنعتی	103	3.47
28	تصحیح انتقادی کتاب معتبر	103	3.46
29	ایجاد رشته‌های جدید و به خصوص رشته‌های میان رشته ای	103	3.44
30	ویرایش علمی کتاب	103	3.42
31	ترجمه کتاب تخصصی	103	3.41
32	طراحی و مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی‌های نقد و نظریه پردازی در حوزه‌های فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	105	3.38
33	مشارکت در طراحی، راه اندازی و برگزاری کارگاه‌های فرهنگی - تربیتی، آموزشی، پژوهشی و فناوری ضمن خدمت	103	3.35
34	حضور فعال و تمام وقت در مؤسسه	103	3.31
35	تدوین مجموعه مقالات	100	3.29
36	ارزیابی عملکرد براساس مشارکت براساس تکالیف تعیین شده	103	3.26
37	برپایی نمایشگاه‌های پژوهشی، فناوری، هنری و مدیریت اجرایی برنامه‌های هنری	100	3.26
38	مدیر مسئولی، سردبیری، عضویت در هیات تحریریه نشریه‌های علمی معتبر	103	3.23
39	تدوین کتاب (به شیوه گردآوری)	103	3.22

ردیف	عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	فراوانی	میانگین
40	طراحی سئوالات آزمون سراسری	103	3.21
41	کسب جوایز در زمینه‌های فرهنگی	105	3.21
42	همکاری مؤثر در تأسیس دانشگاه، مراکز تحقیقاتی، مؤسسه‌های عالی آموزشی و پژوهشی، شهرکها و پارکهای علم و فناوری	103	3.13
43	تولید و گسترش برنامه‌های کارآفرینی	103	3.07
44	مشارکت در اجرای امور فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	105	2.94
45	ارائه مشاوره فرهنگی و یا همکاری مؤثر با تشکلهای فرهنگی قانونمند دانشجویان و اعضای هیات علمی	102	2.91
46	برنامه ریزی و طراحی در امور فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	105	2.88
47	دبیری همایش‌ها	103	2.82
48	همکاری مؤثر در اجرای امور فرهنگی	105	2.69
49	شرکت در شوراهای، کمیته‌ها و هیات‌های رسمی شورای عالی انقلاب فرهنگی و... که جزء وظایف سازمانی فرد نباشد.	103	2.63
50	پذیرش مسئولیت در قوای سه گانه	103	2.41

با توجه به داده های جدول فوق بالاترین میانگین مربوط به عامل راهنمایی پایان نامه در مقطع تحصیلات تکمیلی با عدد ۴.۱۶ می‌باشد. انتشار مقاله علمی - پژوهشی در مجلات علمی و پژوهشی معتبر داخلی، با میانگین ۴.۰۵ دومین عامل مهم در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی می‌باشد. سومین عامل بهره گیری از روش‌های مطلوب تدریس و استفاده مناسب از روش‌های نوین آموزشی می‌باشد. میانگین نمره این عامل ۴.۰۲ می‌باشد. سایر عوامل نیز در جدول فوق مشخص شده است. می‌توان اینگونه تحلیل نمود که عواملی که بالای عدد ۳.۵ می‌باشد خیلی مهم هستند و عواملی که میانگین زیر ۲.۵ را دارند، از اهمیت خیلی کمی برخوردار هستند.

سوال ۶: آیا میزان اثرگذاری مقوله‌های رشد حرفه‌ای از نظر اعضای هیات علمی دانشگاه با توجه به حوزه تخصصی آنها تفاوت وجود دارد؟

جدول ۷ میانگین مقولات مؤثر در رشد حرفه‌ای به تفکیک حوزه تخصصی مدرسین دانشگاه صداوسیما

مقولات	حوزه تخصصی	فراوانی	بی پاسخ	میانگین
	هنر	۴۵	۳	۳/۴۰
مقوله فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	فنی و مهندسی	۳۹	-	۲/۸۴
	انسانی	۱۸	-	۳/۴۱
	هنر	۴۵	۳	۴/۰۸
مقوله آموزشی	فنی و مهندسی	۳۹	-	۳/۶۳
	انسانی	۱۸	-	۳/۷۲
	هنر	۴۷	۱	۳/۹۰
مقوله پژوهشی-فناوری	فنی و مهندسی	۳۴	۵	۳/۴۷
	انسانی	۱۴	۴	۳/۸۷
	هنر	۴۷	۱	۳/۴۱
مقوله علمی-اجرایی	فنی و مهندسی	۳۳	۶	۲/۹۲
	انسانی	۱۷	۱	۳/۰۷

جدول ۸ نتایج آزمون آنووا در بررسی تفاوت میانگین مقولات مؤثر در رشد حرفه‌ای بر اساس حوزه تخصصی مدرسین دانشگاه صداوسیما

مقولات	درجه آزادی بین گروهی	برآزش مدل F	سطح معناداری	نتیجه
فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	۲	۹/۱۲	۰/۰۰۰۱	با اطمینان ۹۹ درصد تفاوت معنادار است
آموزشی	۲	۴/۲۵	۰/۰۱۷	با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنادار است
پژوهشی-فناوری	۲	۳/۳۹	۰/۰۳۸	با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنادار است
علمی-اجرایی	۲	۴/۵۶	۰/۰۱۳	با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنادار است

جدول ۷ نشان می‌دهد که میانگین‌های بدست آمده در هر یک از مقولات مؤثر در رشد حرفه‌ای، تحت تأثیر حوزه تخصص مدرسین دانشگاه صداوسیما قرار گرفته است. به طور مثال در مقوله علمی-اجرایی اساتید حوزه هنر با میانگین ۳.۴۱ ارزش بیشتری به آن قایل شده اند تا اساتید حوزه فنی و مهندسی که میانگین کسب شده ۲.۹۲ برای آنها می‌باشد.

با توجه به داده های جدول ۸ میانگین در هر چهار مقوله مؤثر در رشد حرفه ای، تحت تأثیر تخصص مدرسین قرار گرفته است. به عبارتی میانگین مقولات بین حوزه های تخصصی تفاوت معنادار دارد. از این مطلب می توان نتیجه گرفت که نگاه مدرسین به مقولات مؤثر در رشد حرفه ای تحت تأثیر رشته های تحصیلی آنها می باشد. در نتایج بدست آمده می توان دید که همسویی نظرات اساتید حوزه علوم انسانی با حوزه هنر بیشتر می باشد. در هر چهار مقوله نظرات اساتید علوم انسانی با فنی و مهندسی دارای تفاوت می باشد.

برای اینکه مشخص شود تفاوت بین میانگین های بدست آمده معنادار است یا خیر از آزمون آنووا استفاده شده است. در جدول زیر نتایج این آزمون ارائه شده است. لازم به توضیح است که از آنجا که مقولات از جمع عوامل سازنده رشد حرفه ای تشکیل شده اند لذا می توان آنها را در سطح شبه فاصله ای قلمداد کرد. از طرفی نتایج آزمون کولموگروف-اسمیروف، نشان از نرمال بودن توزیع در مقولات داشته است. لذا برای تحلیل میانگین ها در سه حوزه علوم انسانی، فنی و مهندسی، و هنر از آزمون پارامتریک آنووا استفاده شده است.

Error! No text of specified style in document. جدول ۱-نتیجه ازمون LSD برای تشخیص میانگین مقولات مؤثر در رشد حرفه ای بین حوزه های تخصصی مدرسین دانشگاه صداوسیما

مقولات	نتیجه
فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	بین علوم انسانی و فنی-مهندسی تفاوت معنادار است. بین فنی-مهندسی و حوزه های علوم انسانی و هنر تفاوت معنادار است. بین هنر و حوزه فنی-مهندسی تفاوت معنادار است.
آموزشی	بین علوم انسانی و فنی-مهندسی تفاوت معنادار است.
پژوهشی-فناوری	بین علوم انسانی و فنی-مهندسی تفاوت معنادار است.
علمی-اجرایی	بین علوم انسانی و فنی-مهندسی تفاوت معنادار است.

بیشترین تفاوتها در مقوله اول می باشد. نتایج حاکی از این است که در میزان تأثیر مقوله فرهنگی-تربیتی-اجتماعی بر رشد حرفه ای اعضای هیات علمی، اشتراک نظر کمتری بین حوزه های تخصصی وجود دارد. داده های حاصل از آزمون آنووا نشان می دهد که در هر چهار مقوله تفاوت معناداری بین میانگین حوزه های تخصصی وجود دارد. این نتیجه می تواند بر این مطلب صحنه بگذارد که سابقه تحصیلی و تخصص مدرسین در داشتن ذهنیت آنها از اینکه کدام عوامل در رشد حرفه ای مؤثر هستند می تواند تعیین کننده باشد. بر همین اساس می توان پیشنهاد داد که دانشکده های با حوزه های مختلف تخصصی از روشهایی برای رشد حرفه ای اعضای هیات علمی شان استفاده کنند که بین همه مشترک نبوده، و صرفاً برای آنها مطلوب به نظر می رسد. که این امر می تواند موجبات رشد بیشتر و نهادینه تری را باعث شود.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی از نظر مدرسین دانشگاه انجام شد. در این بررسی زمینه‌هایی که موجب ارتقاء اعضای هیات علمی می‌شوند، در چهار مقوله کلی فرهنگی-تربیتی-اجتماعی، آموزشی، پژوهشی-فناوری و علمی-اجرایی قرار گرفتند. که نتایج نشان داد که هر چهار مقوله یاد شده در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی مؤثر هستند. این دسته بندی در تحقیقات متعددی وجود دارد نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) که در پژوهش خود به بررسی زندگی کاری اعضای هیات علمی پرداخته اند، حوزه فعالیت‌های اساتید را آموزشی، پژوهشی و علمی-اجرایی نام برده‌اند. همچنین بازارگادی و خطیبان (۱۳۸۶) که به بررسی نظامهای ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی در برخی دانشگاههای جهان پرداخته‌اند؛ به این نتیجه دست یافتند که با وجود حیطه‌های گسترده برای عملکرد اعضای هیات علمی، اکثر نظامهای ارزشیابی دانشگاهها در سه حیطه اصلی آموزش، پژوهش و خدمات می‌باشد. بی گمان اصلی‌ترین فعالیت اعضای هیات علمی امر آموزش می‌باشد و اگر امور پژوهشی مورد تأکید قرار می‌گیرد، برای بکار بستن آن در آموزش می‌باشد. اما امروزه گویا وظایف اعضای هیات علمی گسترش یافته و می‌تواند در ابعاد تازه و گاه غیرمرتبط با حوزه تخصصی اساتید عواملی را یافت که باعث رشد و ارتقاء حرفه‌ای آنها می‌شود. این امر که حتی مسأله پژوهش بیشتر از سایر حوزه‌ها مورد تأکید قرار می‌گیرد به انتقاد گرفته می‌شود و رویه‌های موجود را باعث کم رنگ شدن اهمیت آموزش قلمداد می‌کنند. در این باره می‌توان بررسی بیشتری نمود تا اموری را در پیش روی اساتید قرار داد، تا موجبات رشد بیشتر آنها را فراهم نمود.

در پژوهش پاکمهر و همکاران (۱۳۹۲) اشاره شده است که اگر چه غالباً نظر بر این است که تحقیق و تدریس در دانشگاهها از اهمیت یکسانی برخوردارند، اما در فرایند انتخاب، استخدام و ارتقای اعضای هیات علمی دانشگاهها، عملاً بر نقش پژوهش بیش از آموزش تأکید می‌شود. این امر منجر به این تصور شده است که شاخص‌های عملکرد آموزش عالی بیش از حد بر بروندهای پژوهشی متمرکز شده و سایر عوامل و شاخص‌ها مورد بی اعتنایی قرار گرفته‌اند. این تحقیق می‌تواند در اندازه خود این را اثبات کند که نقش اعضای هیات علمی از صرف آموزش یا پژوهش بیشتر شده است و دیده می‌شود که حوزه‌های فرهنگی و تربیتی و علمی-اجرایی نیز می‌توانند در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی نقش داشته باشند. چیزی که در این بررسی اثبات شده است. در این تحقیق هر چند نتایج آماری نشان می‌دهد که مقولات چهارگانه بیان شده از نظر مدرسین دانشگاه صداوسیما در رشد حرفه‌ای مؤثر شناخته شدند، اما نباید از عوامل سازنده این مقولات غافل شد. هر یک از مقولات چهارگانه دارای عوامل یا گویه‌هایی هستند که شناخت هر یک می‌تواند در سرنوشت

حرفه‌ای اساتید نقش مهمی داشته باشد. برای مثال همکاری مؤثر در اجرای امور فرهنگی، یا ارائه مشاوره فرهنگی و یا همکاری در اجرای برنامه‌های فرهنگی، و یا پذیرش مسولیت در قوای سه گانه از مواردی هستند که مؤثر شناخته نشده‌اند. در این زمینه می‌توان اشاره به این کرد از ۵۰ عاملی که در این تحقیق از مدرسین دانشگاه صداوسیما پرسش شد، هفت عامل از میانگین مورد نظر نمره کمتری گرفتند و یا به عبارتی غیرمؤثر شناخته شدند که آنها نیز در مقوله‌های فرهنگی-تربیتی-اجتماعی و علمی-اجرایی می‌باشد. کلیه عوامل مقولات آموزشی و پژوهشی-فناوری در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی مؤثر دانسته شده‌اند که این نتیجه نیز می‌تواند نقش بیشتر این دو مقوله را در رشد اساتید نشان بدهد. با توجه به اهمیت موضوع مورد بررسی این پژوهش این قابلیت را دارد در کل دانشگاه‌های کشور اجرا شود. چراکه می‌توان اینگونه به این انتقاد که مسولین در پشت درهای بسته و با نگرش خاص به تصویب آیین نامه‌ها مبادرت می‌ورزند، پاسخ داد. استفاده از نظر اعضای هیات علمی در شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر در رشد حرفه ایشان می‌تواند جامعه دانشگاهی را در رسیدن به استانداردهای مطلوب یاری دهد. حتی این امکان دارد که عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای را با توجه به حوزه تخصصی اساتید دسته بندی کرد. نتیجه‌ای که در این تحقیق حاصل شد نشان از تفاوت معنادار بین نظرات اساتید حوزه‌های علوم انسانی و مهندسی رسانه دارد.

به طور مثال مقوله فرهنگی-تربیتی از نظر اساتید علوم انسانی میانگین $3/40$ کسب کرده است در حالیکه اساتید حوزه فنی و مهندسی به این مقوله نمره $2/84$ داده‌اند. درخواست اساتید در مرتبط بودن عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای با نوع نگرش، تجربیات، ساختار ذهنی و سابقه تحصیلی شان، درخواست قابل تأملی است که هشدار نداشتن انحصار و یکسان نگری به فعالیت‌های اعضای هیات علمی را می‌دهد. ارزش عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای بین اساتید با حوزه‌های تخصصی متفاوت، متغیر است. چیزی که این تحقیق به آن پرداخته است و می‌تواند مورد بحث سایر تحقیقات در این موضوع باشد. از دیگر مسائلی که در نتایج مشخص شد، رتبه هر مقوله و عامل می‌باشد. در نظام ارتقای اساتید باید وزن معقولی به فعالیت‌ها داده شود. از این حیث نیز موضوع این تحقیق جنبه اجرای کشوری را دارد. نکته قابل توجه این است که دو عامل مهم که راهنمایی پایان نامه تحصیلات تکمیلی و داشتن مقاله علمی و پژوهشی در مجلات معتبر داخلی می‌باشد، هر دو از مقوله پژوهشی می‌باشند، و بعد از آن بهره‌گیری از روش‌های مطلوب تدریس و استفاده مناسب از روش‌های نوین آموزشی که در مقوله آموزشی قرار دارد، آمده است. می‌تواند نشان دهنده سمت و سویی باشد که به نگرش اساتید داده شده است. به عبارتی جو حاکم بر فضای مقاله‌پرور دانشگاهها، موجب این شده است که مسائل آموزشی در رتبه‌بندی جزء اول و دوم نباشند، حال اینکه این عوامل در مقایسه با عوامل آموزشی، چقدر و چگونه می‌توانند بر رشد حرفه‌ای تأثیر داشته باشند، خود موضوعی جداگانه است که قابلیت تبدیل شدن به یک تحقیق دیگر را

دارد. اما در نگاهی به مقولات مشاهده می‌شود که در تجميع نمرات این مقوله آموزشی است که گوی سبقت را در مؤثر بودن بر رشد حرفه ای، از سایرین ربوده است. رسالتی که به هیچ عنوان از دانشگاه و استاددانش نمی‌توان گرفت. در هر حال دیده می‌شود مسایل مربوط به رشد اساتید متنوع و شاید پیچیده شده است. این امر پاسخی است به رسالت‌هایی که جامعه امروزه بر دوش دانشگاه گذارده است و در این میان اعضای هیات علمی بیش از همه باید خود را مهیا نمایند. با روند ایجاد و گسترش جهانی شدن آموزش عالی، می‌توان پیش بینی کرد که ابعاد جدیدی به نظام رشد اعضای هیات علمی اضافه شود. البته این تغییرات می‌تواند متأثر از عوامل مختلفی باشد اما آنچه اهمیت دارد این است که همه این عوامل می‌بایست در خدمت فرایند آموزش قرار گیرند در غیراینصورت دانشگاه تبدیل به بنگاهی می‌شود که همه کاری می‌کند به جز تربیت عوامل خود و نیروی انسانی یک جامعه. بیم دیگری که وجود دارد، تبدیل کردن پویایی دانشگاه به محلی راکد که می‌توان بدون رشد در مقولات آموزشی و پژوهشی به امتیازات لازم برای رشد و ارتقا رسید. نظام رشد اعضای هیات علمی باید کمک کند تا اساتید به دانش اندوخته خود بسنده نکرده و دست به تولید علم، کشف و نوآوری در عرصه‌های تخصصی بزنند.

فهرست منابع فارسی

- آیین نامه ارتقا اعضای هیات علمی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری
- براون، جورج و اتکینز، مادلین. (۱۳۸۵). آموزش مؤثر در آموزش عالی (ترجمه حمید رضا آراسته). تهران: چاپار.
- حسینی، سید محمود. (۱۳۷۷). راهبردها و روشهای ارتقا و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های ایران. محسن خلیجی (دبیر سمینار)، مجموعه مقالات سمینار آموزش عالی. تهران: دانشگاه علامه طباطبائی.
- حسینی نسب، داود. (۱۳۷۳). مراکز توسعه کارایی اعضا هیات علمی در دانشگاه‌ها. تهران: انتشارات موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- رووف، علی. (۱۳۸۴). جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم. تهران: انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- سرمد، زهره و بازرگان، عباس و حجازی، الهه. (۱۳۸۴). روش های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.
- قورچیان، نادرقلی. آراسته، حمیدرضا. جعفری، پریش. (۱۳۸۳). دایرةالمعارف آموزش عالی. تهران: انتشارات بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.

- مبینی، مهدی، و عباس پور، عباس. (۱۳۹۳) توسعه اعضای هیات علمی راهبردی اثرگذار در ارتقاء کیفیت دانشگاهها و موسسات آموزش عالی. اولین کنفرانس ملی ارزیابی کیفیت در نظام های دانشگاهی.
- میلر، دبلیو.آر.ومیلر، ماری. (۱۳۸۶). راهنمای تدریس در دانشگاهها (ترجمه ویدامیری). تهران: انتشارات سمت. (تاریخ انتشار به زبان اصلی ۱۹۹۷).
- یمنی دوزی سرخابی، محمد. (۱۳۸۰). درآمدی به بررسی عملکرد سیستم های دانشگاهی. تهران: انتشارات دانشگاه شهید بهشتی.
- حسینی، سید محمود. (۱۳۷۶). راهبردها و روش های ارتقاء و توسعه قابلیت ها و مهارت ها اعضای هیات علمی در دانشگاه های ایران، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول.
- سرکار آرانی، محمد رضا. (۱۳۸۸). خودنوسازی حرفه ای اعضای هیات علمی، مطالعه ای تطبیقی برای ارائه الگوی اثر بخش، رویکردها و چشم انداز های نو در آموزش عالی، به اهتمام محمد یمنی دوزی سرخابی، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، چاپ اول.
- شفیع زاده و همکاران. (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مولفه های بهسازی اعضای هیات علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۲.
- فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۰). بالندگی و کیفیت هیات علمی در دانشگاه ایرانی؛ بایسته ها و چالشها، سخنرانی در جمعیت ایران توسعه علمی، ۱۲/۱۱/۹۰، قابل دسترسی <http://www.iasd.ir/find.php?item=1.61.14.fa>
- قورچیان، نادرقلی. آراسته، حمیدرضا. جعفری، پیوش. (۱۳۸۳). دایرةالمعارف آموزش عالی. تهران: انتشارات بنیاد دانشنامه بزرگ فارسی.
- نورشاهی، نسرین، سمیعی، حسین. (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاههای دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، شماره ۵۹.
- یوسفی، رضا؛ رضایی راد، مجتبی (۱۳۸۸) مقایسه میزان آشنایی و استفاده استادان و دانشجویان واحدهای بسیار بزرگ دانشگاه های آزاد اسلامی مازندران از فناوری اطلاعات و ارتباطات (ICT)، طرح پژوهشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری.

منابع انگلیسی

- Amundsen, C. & et al.(2005). The What and Why of Faculty Development in Higher Education: An In-depth Review of the Literature, Availabl at:http://doe.concordia.ca/cslp/Downloads/PDF/CAmundsen_et al.pdf
- Ashwin,.(2006).Changing Higher Education.New York:Routledge.

- Guerra, R (2011). Faculty Development Units at Mexican Higher Education Institutions: A Descriptive Study of Characteristics, Common Practices, and Challenges, Thesis of Doctor of philosophy, Purdue University.
- McGriff, S. (2001). Leadership in higher education: Instructional designers in faculty development programs. Retrieved March 13, 2006 from ERIC.
- Lawler, P. A., & King, K. P. (2000). Planning for effective faculty development: Using adult learning strategies. Malabar, FL: Krieger.
- Stes, Ann & et al (2009). The impact of instructional development in higher education: The state-of-the-art of the research, Educational Research Review,No:5.
- Steiner, Yvonne (1993). Faculty Development in Family Medicine, Canadian Family Physician Médecin de Famille Canadien, Vol :10 NO: 39.
- Liemberman.M.joyce.and Wilkins,A.elizabeth.(2006).The professional development pathways model.KAPPA DELTA PI RECORD at www.eric.ed.gor
- Rosenshine ,B.and Furst , A.F.(1971).Research on teacher performance criteria , in Smith , B.O.(ed.), Research in Teacher Education: A Symposium. New Jersey: Prentice _ Hall, Englewood Cliffs.
- Sandford, BrianA. And McCaslin,N.L.(2004).Assessment of professional development activies,instructional needs, and delivery methods of part-time technical and occupational faculty in U.S.Colleges.National Research center for career and technical education University of Minnesota at www.eric.ed.gor