فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت
شماره پیاپی ۶۴- دوره دوم ، شماره ۴۷- پاییز و زمستان ۹۹
مقاله شماره ۵ - صفحات ۹۱ تا ۱۱۲

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

چکیده

پژوهش حاضربا هدف مطالعه تاثیر آئین نامه ارتقا بر رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه با روش توصیفی – پیمایشی نجام شد. جامعه آماری کلیه اعضاءهیات علمی یکی از دانشگاه ها درسال تحصیلی 92 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 آیین نامه ارتقاء اعضاء 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(آزمونT تک نمونه‌ای و آزمون رتبه بندی میانگین ها (فریدمن) و ANOVA انجام گردید. نتایج حاصل نشان داد در بهسازی رشد حرفه ای اعضاء هیات علمی دانشگاه صدا و سیما به ترتیب عوامل آموزشی، پژوهشی ، فرهنگی- تربیتی- اجتماعی و علمی- اجرایی مؤثر بوده است. در بررسی تفاوت بین اعضاء هیات علمی با حوزه های تخصصی مختلف نتایج آزمون نشان داد که در هر چهار مقوله بین نظرات اعضاء هیات علمی حوزه هنر،علوم انسانی و فنی-مهندسی تفاوت معنادار وجود داشته است.

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

مقدمه

آموزش عالی درهمه کشورهای جهان و از جمله در ایران یکی ازدوره‌های مهم تحصیلی و نیز بالاترین سطح آموزش محسوب می‌شود. افزایش تقاضای ورود به دانشگاه، رشد سریع علوم مختلف و تحولات گسترده جهان امروز، افزایش تقاضای صاحبان مشاغل برای به کارگیری کارشناسان ماهـر و شایسته و در نهایت غالب شدن رویکرد دانایی محوری ازجمله عواملی هستند که آموزش عالی را نهادی پراهمیت جلوه داده‌اند. (قورچیان، آراسته وجعفری، 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

مسائل مذکور به اتخاذ راهبردها و تصمیمات مختلفی رو آورده اند. توسعه منابع انسانی[1] و به صورت خاص توسعه اعضاء هیات علمی[2] یکی از راهبردهای اتخاذ شده است. یکی از عوامل مهم برای توسعه اعضاء 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[3]، ۲۰۰۱). بالدوین[4] (۱۹۸۵)معتقد است دانشگاه یا دانشکده در واقع ، اعضاءهیات علمی آن است و اعتلای دانش اعضاء هیات علمی ، مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. بنابراین ماهیت و کیفیت یک موسسه آموزش عالی در گرو کیفیت توان علمی اعضاء هیات علمی آن می باشد و برای یک موسسه آموزش عالی غیر ممکن است که در غیاب اعضاء هیات علمی مجهز به علم، دانش، توان، قابلیت حرفهای، تعهد و انگیزه واقعی بتواند آموزش و پژوهشی کیفی ارائه کند(حسینی ۱۳۷٦). از این رو توسعه اعضاء هیات علمی در سالهای اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است(استس و همکاران[5]، ۲۰۰۹)

به نظر می رسد مفاهیم مربوط به توسعه اعضاء 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، ۱۳۸٦). درشرایط 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 اعضاء 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 درسهایی 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 درمقاله‌ای عنوان میکند(۲۰۰٦) که نزدیک به دو دهه است که مطالعات در زمینه رشد حرفه‌ای آغاز شده و تحقیق برروی رشد حرفه‌ای موثر با مطالعات زیادی

[1] Human Resource Development
[2] Faculty Development
[3] McGriff
[4] Baldwin
[5] Stes

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

همراه بوده است و یا می‌توان به فعالیت‌هایی اشاره کرد که مک کاسلین و سندفورد(۲۰۰٤)برای رشدحرفه‌ای مدرسین فنی حرفه‌ای پاره وقت درپژوهش خود ارایه می‌کنند که شامل : طراحی دوره، مهارتهای آموزشی، مدیریت کلاس ودانش آموزان، کاربرد رسانه، ارزشیابی ومهارتهای تعاملی می‌شود.

با توجه به این که تعریف واحدی از رشد حرفه‌ای موجود نیست ناگزیر هستیم تا مفهوم رشد حرفه‌ای را دراین پژوهش بیان کنیم وآنچه که ازمفهوم رشد حرفه‌ای دراین 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 وتوانایی حرفه‌ای (آگاهی ازبرنامه ریزی، ارایه، وارزیابی آموزشی) اعضای هیات علمی تعبیر می‌شود (میلر، ۱۹۹۷ ترجمه امیری، ۱۳۸٦). 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[1]، ۲۰۱۱). به زعم گاف[2](۱۹۷۵) توسعه اعضاء هیات علمی عبارت است از هر نوع برنامه و فعالیتی که هدف آن افزایش مهارتها[3]، توانایی های فردی، ، شفاف سازی ارزشها[4]، و تقویت انگیزش اعضاء هیات علمی است(اماندسن[5] و همکاران، ۲۰۱۱).

لیبرمن وویلکینز(۲۰۰٦) 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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 سو م بازخورد نتیجه کار را باید دید و این باز خورد 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 می‌شودنیازهای بزرگتر مدرسه را تیز دید و زمانی که طرح بهبود مدرسه بازنگری می‌شود فرایند مسیر رسد حرفه‌ای دوباره شروع شده است.

پژوهش ها نشان می دهد در کشور ما برنامه های آموزشی برای توسعه اعضاء هیات علمی به ترتیب در دانشگاه های علوم پزشکی و فنی و مهندسی از امکانات بیشتری نسبت به دانشگاه علوم انسانی برخودار هستند(سرکار آرانی، ۱۳۸۸). به طور نمونه در پژوهش جمشیدی (۱۳۸٦) عملکرد دانشگاه شهید بهشتی، از دیدگاه اعضای هیأت علمی نمونه، در بعد بالندگی سازمانی، بالندگی حرفهای، بالندگی آموزشی و بالندگی فردی اعضای هیأت علمی در حد زیر متوسط ارزیابی شده است(شفیع زاده، ۱۳۹۰). چنین وضعیتی در خصوص برنامه های توسعه در دانشگاه صدا و سیما نیز حاکم است. همچنین لاولر و کینگ[1](۲۰۰۰) در پژوهش خود تقویت استعدادها، گسترش علایق و بهبود شایستگی ها و ویژگی های حرفه ای و رشد شخصی عضو هیئت علمی را در توسعه حرفه ای اعضای هیئت علمی موثر دانسته اند. استینرت و همکاران[2] (۲۰۰٦) تقویت توانایی مهارتهای ارتباطی و رهبری و نوآوری را در تقویت نقش اعضای هیئت علمی موثر دانسته اند. 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 (۲۰۰٦) برای فهم موقعیت و تحولات صورت گرفته در حوزه رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی در چند دهه گذشته مدلی را ارایه کرده اند؛ که در پنج مرحله شکل گرفته است:مرحله اول: در دهه‌های ۵۰ و ٦۰ میلادی اعضای هیات علمی به مثابه دانشمند؛ در این دهه بیشتر برنامه‌های رشد مرتبط با تقویت شایستگی‌های علمی اعضای هیات علمی می‌باشند.مرحله دوم: اعضای هیات علمی به مثابه مدرس؛ در دهه‌های ۱۹٦۰ تا ۱۹۷۰. در این دوره به خاطر شرایط خاص این دوره، مباحث مرتبط با آموزش در اولویت برنامه توسعه اعضای 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

۱۹۷٤ شبکه توسعه سازمانی و حرفه‌ای در آموزش عالی تأسیس می‌شود.مرحله سوم: اعضای هیات علمی به مثابه توسعه دهنده؛ این مرحله دهه ۱۹۸۰ را دربر می‌گیرد. در این مرحله با عنایت به تشکیل واحد رشد حرفه‌ای اعضای هیات 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 هیات علمی فراهم می‌شود.مرحله چهارم: در این مرحله که دهه ۱۹۹۰ را در بر می‌گیرد، اعضای هیات 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 هیات علمی به مثابه شبکه ساز؛ در این عصر شبکه‌هایی از اعضای هیات 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 حرفه ای، 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 هیات 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، معمولا 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 دقیقا 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 ازحسینی، ۱۳۸۲).

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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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 سکانداران 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 گریت لیکز درباره رشد حرفه‌ای می‌گویند: " هرگونه فعالیتیکه برای اعضای علمی فرصتی فراهم می‌کند تا قابلیت‌های حرفه‌ای خود را در زمینه‌های جدید اعمال نموده، صلاحیت‌های کنونی خود را بهبود بخشیده یا قابلیت‌های جدیدیکسب نمایند".

فرانسیس (۱۹۷۵) توسعه اعضاء هیأت علمی را به این صورت تعریف می‌کند:یک فرآیند نهادی که سعی دارد تا نگرش ها، 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 عملی تر 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 دربارهٔ رشتهٔ 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 یه کار گرفتن روش حل مساله در مورد مسایل پیچیده و نیز چالش ها، 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.٤- تداوم و پیشرفت در به کار گرفتن اصول یادگیری بزرگسالان و فراهم نمودن زمینه برای یادگیری در آینده.۵-

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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، ۱۳۸٤).

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 ۱۳۸۹/۱۰/۱٤ 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 ٤) 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

شناسایی و رتبه‌بندی از نظر اعضای هیات علمی باشد. دانشگاه موردتحقیق، جایگاه ویژه‌ای در پرورش نیروهای انسانی متعهد و متخصص فرهنگی-اجتماعی است ودانشجویان این دانشگاه که غالباً برای فعالیت درسازمان مرتبط تحت آموزش قرارمی گیرند نیاز به مدرسینی مجرب وآگاه دارند تا این کشتی عظیم در حال حرکت را هدایت کنند. بنابراین پرواضح است که یکی ازمولفه‌های مهم درصلاحیت، شایستگی وکیفیت دانشگاه موردنظر ، نگاه این موسسه به نظام رشد حرفه‌ای مدرسین آن باشد.با توجه به بافت دانشکده‌های موجود در دانشگاه مورد تحقیق جمع آوری 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 موراد فوق براساس تحولات صورت گرفته در آموزش عالی و با عنایت به مطالبات محیط پیرامونی از دانشگاه مورد تحقیق، توسعه اعضاء 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 هیأت علمی پرداخته است.

روش

پژوهش حاضر از نظر روش توصیفی، پیمایشی (زمینه یابی) و مقطعی می باشد. جامعه آماری متشکل از ۱۴۰ نفر از اعضاء هیات علمی(رسمی و مدعو) دانشگاه موردنظر درسال 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 نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه محقق ساخته با ۵۰ گویه در چهار مقولهٔ فرهنگی-تربیتی-اجتماعی(شامل ۹ گویه)، آموزشی(شامل ۱۰ گویه)، پژوهشی-فناوری(شامل ۱۶ گویه)، و مقولهٔ علمی- اجرایی(شامل ۱۵ گویه) استفاده شد. سؤالات از طیف لیکرت در پنج حالت (خیلی زیاد، زیاد، تاحدی، کم و خیلی‌کم)درجه بندی 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 ۰/۹۵تعیین گردید. در این پژوهش پس از جمع آوری پرسشنامه ها، داده ها کد گذاری، وارد کامپیوترشده و تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار spss آمار توصیفی و آمار استنباطی(آزمونT تک نمونه‌ای و آزمون رتبه بندی میانگین ها (فریدمن) و ANOVA انجام گردید.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

یافته ها

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

جدول ۱ توزیع مدرسین دانشگاه موردنظر بر اساس حوزه تخصصی

حوزه تخصصی	فراوانی	درصد
هنر	٤٨	٤٥/٧
فنی و مهندسی	٣٩	٣٧/١
علوم انسانی	١٨	١٧/١
جمع	١٠٥	١٠٠

سوال ۱: عوامل فرهنگی تربیتی – اجتماعی موثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی کدامند؟

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

عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	میانگین	نتیجه
١-١-تدوین کتاب، مقاله وتولید اثر بدیع و ارزنده در حوزه‌های فرهنگی– تربیتی– اجتماعی	3.77	مؤثر
٢-١-همکاری مؤثر در اجرای امور فرهنگی	2.69	غیر مؤثر
٣-١-ارائه مشاوره فرهنگی ویا همکاری مؤثر با تشکل‌های فرهنگی قانونمند دانشجویان و اعضای هیات علمی	2.91	غیر مؤثر
٤-١-برنامه ریزی و طراحی در امور فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	2.88	غیر مؤثر
٥-١-مشارکت در اجرای امور فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	2.94	غیر مؤثر
٦-١-استمرار در تقید و پایبندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی، ملی، انقلابی	3.64	مؤثر
٧-١-کسب جوایز در زمینه‌های فرهنگی	3.21	مؤثر
٨-١-طراحی و مشارکت فعالانه در برگزاری کرسی‌های نقد و نظریه پردازی در حوزه‌های فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	3.38	مؤثر
٩-١-شرکت در کارگاه‌های دانش افزایی و توانمند سازی در زمینه فرهنگی – تربیتی – اجتماعی	3.60	مؤثر

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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 می‌توان غیرمؤثر نامید.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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

جدول۳ شناسایی عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی در مقوله آموزشی

عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	میانگین	نتیجه
۲-۱- رعایت نظم وانضباط درسی و شئونات آموزشی	3.83	مؤثر
۲-۲-ارزیابی کیفیت تدریس توسط دانشجویان	3.74	مؤثر
۲-۳-ارزیابی کیفیت تدریس توسط دانش‌آموختگان	3.73	مؤثر
۲-٤-ارزیابی کیفیت تدریس توسط مسولین دانشکده(مدیر گروه، معاون آموزشی و یا رئیس دانشکده)	3.91	مؤثر
۲-۵- کمیت تدریس(تعداد دروسی که تدریس می‌شود) در دوره‌های کاردانی و کارشناسی	3.76	مؤثر
۲-٦-کمیت تدریس(تعداد دروسیکه تدریس می‌شود)در دوره‌های تحصیلات تکمیلی	3.81	مؤثر
۲-۷- راهنمایی و مدیریت پروژه کاردانی و کارشناسی	3.96	مؤثر
۲-۸- 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
۲-۹- تألیف یا تدوین کتاب یا جزوه که به عنوان منبع آموزشی مورد استفاده قرار گیرد.	3.98	مؤثر
۲-۱۰- بهره گیری از روش‌های مطلوب تدریس و استفاده مناسب از روش‌های نوین آموزشی	4.02	مؤثر

با توجه به داده های 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 موثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی کدامند؟

جدول٤ شناسایی عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی در مقوله پژوهشی-فناوری

عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	میانگین	نتیجه
۳-۱- مقاله علمی – پژوهشی منتشر شده در مجلات علمی و پژوهشی معتبر داخلی	4.05	مؤثر
۳-۲- مقاله علمی – پژوهشی منتشر شده در مجلات علمی و پژوهشی معتبر خارجی	3.93	مؤثر
۳-۳- مقاله علمی – مروری	3.52	مؤثر
۳-٤- مقاله علمی – ترویجی	3.54	مؤثر
۳-۵-مقاله مستخرج از پایان نامه	3.55	مؤثر
۳-٦- تولید دانش فنی/ اختراع یا اکتشاف منجر به تولید و تجاری سازی محصول یا فرآیند	3.96	مؤثر
۳-۷- گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری که با اجرای آن یکی از معضلات کشور حل شده باشد	3.84	مؤثر
۳-۸- ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی (گرنت) داخلیبا بین المللی	3.81	مؤثر
۳-۹- ارزیابی، داوری و نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی، فناوری و نوآوری	3.81	مؤثر
۳-۱۰- ویرایش علمی کتاب	3.42	مؤثر
۳-۱۱- تصحیح انتقادی کتاب معتبر	3.46	مؤثر

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

۱۲-۳- راهنمایی پایان نامه در مقطع تحصیلات تکمیلی	4.16	مؤثر
۱۳-۳- مشاوره پایان نامه در مقطع تحصیلات تکمیلی	3.70	مؤثر
۱٤-۳-مشارکت و برگزاری کرسی‌های نظریه پردازی در حوزه تخصصی	3.73	مؤثر
۱۵-۳- کسب رتبه در جشنواره‌های ملی و بین المللی مرتبط با حوزه تخصصی	3.68	مؤثر
۱٦-۳- ترجمه کتاب تخصصی	3.41	مؤثر

با توجه به داده های جدول فوق از دیدگاه مدرسین دانشگاه در مقوله پژوهشی-فناوری نیز هر ۱٦ عامل مؤثر تشخیص داده شده‌اند. پیشی گرفتن عوامل آموزشی و پژوهشی نشان از اهمیت آنها در نظام ارتقای حرفه‌ای اعضای هیات علمی دارد.

سوال ٤: عوامل علمی-اجرایی **موثر 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
۱-٤- حضور فعال و تمام وقت در مؤسسه	3.31	مؤثر
۲-٤- ارزیابی عملکرد براساس مشارکت براساس تکالیف تعیین شده	3.26	مؤثر
۳-٤- تدوین کتاب (به شیوه گردآوری)	3.22	مؤثر
٤-٤- تدوین مجموعه مقالات	3.29	مؤثر
۵-٤- برپایی نمایشگاه‌های پژوهشی، فناوری، هنری و مدیریت اجرایی برنامه‌های هنری	3.26	مؤثر
٦-٤- طراحی و راه اندازی آزمایشگاه یا کارگاه فنی، واحد پژوهشی، کتابخانه تخصصی، شبکه تخصصی رایانه، یا واحدهای نیمه صنعتی	3.47	مؤثر
۷-٤- ایجاد رشته‌های جدید و به خصوص رشته‌های میان رشته ای	3.44	مؤثر
۸-٤- مشارکت در طراحی، راه اندازی و برگزاری کارگاه‌های فرهنگی- تربیتی، آموزشی، پژوهشی و فناوری ضمن خدمت	3.35	مؤثر
۹-٤- تولید و گسترش برنامه‌های کارآفرینی	3.07	مؤثر
۱۰-٤- همکاری مؤثر در تأسیس دانشگاه، مراکز تحقیقاتی، مؤسسه‌های عالی آموزشی و پژوهشی، شهرکها وپارکهای علم و فناوری	3.13	مؤثر
۱۱-٤- مدیر مسئولی، سردبیری، عضویت در هیات تحریریه نشریه‌های علمی معتبر	3.23	مؤثر
۱۲-٤- دبیری همایش ها	2.82	غیر مؤثر
۱۳-٤- طراحی سئوالات آزمون سراسری	3.21	مؤثر
۱٤-٤-پذیرش مسولیت در قوای سه گانه	2.41	غیر مؤثر
۱۵-٤- شرکت در شوراها، کمیته هاو هیات‌های رسمی شورای عالی انقلاب فرهنگی و... که جزء وظایف سازمانی فرد نباشد.	2.63	غیر مؤثر

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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 ٦ رتبه‌بندی مقوله‌های مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی

مقولات	فراوانی	میانگین	انحراف معیار
آموزشی	۱۰۲	۳.۸٤	.۰۷٤
پژوهشی–فناوری	۹۵	۳.۷٤	.۰۸۰
فرهنگی–تربیتی–اجتماعی	۱۰۲	۳.۱۹	.۰٦۹
علمی–اجرایی	۹۷	۳.۱۹	.۰۷۷

با توجه به داده های جدول فوق از نظر مدرسین دانشگاه ، مقوله آموزشی با میانگین ۳.۸٤ مهمترین مقوله در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی شناخته شده است. در رتبه دوم مقوله پژوهشی–فناوری با میانگین ۳.۷٤ قرارگرفته است. مقولات فرهنگی–تربیتی–اجتماعی و نیز علمی–اجرای با میانگین ۳.۱۹ در جایگاه سوم قراردارند و از درجه اهمیت یکسانی برخوردار هستند.

جدول ۷رتبه‌بندی 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	ارزیابیکیفیت 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

ردیف	عوامل مؤثر در رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی	فراوانی	میانگین
	حل شده باشد		
11	رعایت نظم وانضباط 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 (گرنت) 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 وتولید 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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 وپارکهای 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 ویا 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 همایش ها	103	2.82
48	همکاری مؤثر در اجرای امور فرهنگی	105	2.69
49	شرکت در شوراها، کمیته هاو هیات‌های رسمی شورای عالی انقلاب فرهنگی و... که جزء وظایف سازمانی فرد نباشد.	103	2.63
50	پذیرش مسولیت 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 ٤.١٦ می‌باشد. انتشار مقاله علمی – پژوهشی در مجلات علمی و پژوهشی معتبر داخلی، با میانگین ٤.٠٥ 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 ٤.٠٢ می‌باشد. سایر عوامل نیز در جدول فوق مشخص شده است. می‌توان اینگونه تحلیل نمود که عواملی که بالای عدد ٣.٥ می‌باشد خیلی مهم هستند و عواملی که میانگین زیر ٢.٥ را دارند، از اهمیت خیلی کمی برخوردار هستند.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

سوال ٦ : 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	٤٥	٣	٣/٤٠
مقوله فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	فنی و مهندسی	٣٩	-	٢/٨٤
	انسانی	١٨	-	٣/٤١
	هنر	٤٥	٣	٤/٠٨
مقوله آموزشی	فنی و مهندسی	٣٩	-	٣/٦٣
	انسانی	١٨	-	٣/٧٢
	هنر	٤٧	١	٣/٩٠
مقوله پژوهشی-فناوری	فنی و مهندسی	٣٤	٥	٣/٤٧
	انسانی	١٤	٤	٣/٨٧
	هنر	٤٧	١	٣/٤١
مقوله علمی-اجرایی	فنی و مهندسی	٣٣	٦	٢/٩٢
	انسانی	١٧	١	٣/٠٧

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	برازش مدل F	سطح معناداری	نتیجه
فرهنگی-تربیتی-اجتماعی	٢	٩/١٢	٠/٠٠٠١	با اطمینان ۹۹درصد تفاوت معنادار است
آموزشی	٢	٤/٢٥	٠/٠١٧	با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنادار است
پژوهشی-فناوری	٢	٣/٣٩	٠/٠٣٨	با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنادار است
علمی-اجرایی	٢	٤/٥٦	٠/٠١٣	با اطمینان ۹۵ درصد تفاوت معنادار است

جدول ۷ نشان می‌دهد که میانگین‌های بدست آمده در هر یک از مقولات مؤثر در رشد حرفه ای، تحت تأثیر حوزه تخصص مدرسین دانشگاه صداوسیما قرار گرفته است. به طور مثال در مقوله علمی-اجرایی اساتید حوزه هنر با میانگین ۳.٤١ ارزش بیشتری به آن قایل شده اند تا اساتید حوزه فنی و مهندسی که میانگین کسب شده ۲.۹۲ برای آنها می‌باشد.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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 حوزه‌های تخصصی تفاوت معنادار دارد. از این مطلب می‌توان نتیجه گرفت که نگاه مدرسین به مقولات مؤثر در رشد حرفه‌ای تحت تأثیر رشته‌های تحصیلی آنها می‌باشد.در نتایج بدست آمده می‌توان دید که همسویی نظرات اساتید حوزه علوم انسانی با حوزه هنر بیشتر می‌باشد. در هر چهار مقوله نظرات اساتید علوم انسانی با فنی و مهندسی دارای تفاوت می‌باشد.

برای اینکه مشخص شود تفاوت بین میانگین‌های بدست آمده معنادار است یا خیر از آزمون آنووا استفاده شده است. در جدول زیر نتایج این آزمون ارایه شده است. لازم به توضیح است که از آنجا که مقولات از جمع عوامل سازنده رشد حرفه‌ای تشکیل شده اند لذا می‌توان آنرا در سطح شبه فاصله‌ای قلمداد کرد. از طرفی نتایج آزمون کولموگروف–اسمیرونف، نشان از نرمال بودن توزیع در مقولات داشته است. لذا برای تحلیل میانگین‌ها در سه حوزه علوم انسانی، فنی و مهندسی، و هنر از آزمون پارامتریک آنووا استفاده شده است.

جدول .Error! No text of specified style in document–۱نتیجه ازمون LSD برای تشخیص میانگین مقولات مؤثر در رشد حرفه‌ای بین حوزه‌های تخصصی مدرسین دانشگاه صداوسیما

مقولات	نتیجه
فرهنگی–تربیتی–اجتماعی	بین علوم انسانی و فنی–مهندسی تفاوت معنادار است. بین فنی–مهندسی و حوزه‌های 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 می‌باشد. نتایج حاکی از این است که در میزان تأثیر مقوله فرهنگی–تربیتی–اجتماعی بر رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی، اشتراک نظر کمتری بین حوزه‌های تخصصی وجود دارد. داده‌های حاصل از آزمون آنووا نشان می‌دهد که در هر چهار مقوله تفاوت معناداری بین میانگین حوزه‌های تخصصی وجود دارد. این نتیجه می‌تواند بر این مطلب صحه بگذارد که سابقه تحصیلی و تخصص مدرسین در داشتن ذهنیت آنها از اینکه کدام عوامل در رشد حرفه‌ای مؤثر هستند می‌تواند تعیین کننده باشد. بر همین اساس می‌توان پیشنهاد داد که دانشکده‌های با حوزه‌های مختلف تخصصی از روشهایی برای رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی‌شان استفاده کنند که بین همه مشترک نبوده، و صرفاً برای آنها مطلوب به نظر می‌رسد. که این امر می‌تواند موجبات رشد بیشتر و نهادینه تری را باعث شود.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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 کلیِ 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 پازارگادی و خطیبان (۱۳۸٦) 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 بکاربستن 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 بروندادهای 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

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 شده اند 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 ۳/٤۰ کسب کرده است در حالیکه اساتید حوزه فنی و مهندسی به این مقوله نمره ۲/۸٤ 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 مسایلی 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 بهره گیری 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 مقاله پرور دانشگاهها، موجب این شده است که مسایل 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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

دارد. اما در نگاهی به مقولات مشاهده می‌شود که در تجمیع 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 موثر در آموزش عالی (ترجمه حمید رضا آراسته). تهران: چاپار.

- حسینی،سیدمحمود.(۱۳۷۷).راهبردها وروشهای ارتقاوتوسعه قابلیتها ومهارتهای اعضای هیات علمی دردانشگاههای ایران. محسن خلیجی (دبیرسمینار)، مجموعه مقالات سمینارآموزش عالی.تهران: دانشگاه علامه طباطبایی.

- حسینی نسب،داود.(۱۳۷۳).مراکزتوسعه کارایی اعضا هیات علمی دردانشگاهها.تهران : انتشارات موسسه پژوهش وبرنامه ریزی آموزش عالی.

- رووف،علی.(۱۳۸٤).جنبش جهانی برای بهسازی تربیت معلم.تهران: انتشارات پژوهشکده تعلیم وتربیت.

- سرمد،زهره وبازرگان،عباس وحجازی ،الهه.(۱۳۸٤).روش های تحقیق در علوم رفتاری.تهران: انتشارات آگاه.

- قورچیان،نادرقلی.آراسته،حمیدرضا.جعفری،پریوش.(۱۳۸۳).دایرةالمعارف آموزش عالی.تهران: انتشارات بنیاددانشنامه بزرگ فارسی.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

–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.(۱۳۸٦).راهنمای تدریس دردانشگاهها(ترجمه ویداامیری).تهران: انتشارات سمت.(تاریخ انتشاربه زبان اصلی۱۹۹۷).

– یمنی دوزی سرخابی، محمد .(۱۳۸۰). درآمدی به بررسی عملکرد سیستم های دانشگاهی . تهران : انتشارات دانشگاه شهید بهشتی .

– حسینی، سید محمود. (۱۳۷٦). راهبردها و روش های ارتقاء و توسعه قابلیت ها و مهارت ها اعضاء هیات علمی در دانشگاه های ایران ، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران ، انشتارات دانشگاه علامه طباطبایی ، چاپ اول.

– سرکار آرانی، محمد رضا. (۱۳۸۸). خود نوسازی حرفه ای اعضاء 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 اعضاء هیات علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی ،فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ٦۲.

– فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۰). بالندگی وکیفیت هیأت 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،پریوش.(۱۳۸۳).**دایرةالمعارف آموزش عالی**.تهران: انتشارات بنیاددانشنامه بزرگ فارسی.

– نورشاهی، نسرین، سمیعی، حسین. (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی دانشگاههای دولتی ایران و ارایه 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_etal.pdf

-Ashwin,.(2006).Changing Higher Education.New York:Routledge.

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]

-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-ofthe-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

[Downloaded from isoedmag.ir on 2026-11-21]