www.edcbmj.ir e-ISSN: 2345-5284

Education Strategies in Medical Sciences (ESMS)

Journal homepage: www.edcbmj.ir/en e-ISSN: 2345-5284

Baqiyatallah University of Medical Sciences

Faculty Members Development Model at Farhangian University with Grounded Theory Approach

Seyed Shahabaddin Seyyed Hatami[1], Yousef Namvar[2*], Tooran Solimani[2], Adel Zahed Babolan[2,3]

[1] Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
[2] Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.
[3]University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

**Corresponding author: Yousef Namvar, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran. Email:. y.namvar@iauardabil.ac.ir.*

Article Info

Keywords: *Faculty development, Faculty members, Grounded theory, Farhangian University.*

Abstract

Introduction: Faculty members are one of the major factors in the structure of higher education in a country. Therefore, the development of faculty members as part of university-level human resources management has a special place in university management. The faculty members' development is a key to promote the quality of higher education. The purpose of this study was to develop a model of development of faculty members at Farhangian University.

Methods: The present study was conducted within the framework of a qualitative approach and using the grounded theory approach. Research data were collected and analyzed using semi-structured interviews, focusing on the two traits of twist and compeer in three stages of open coding, axial coding and selective coding were collected and analyzed used MAXQDA software. Sampling was purposeful and theoretical. To evaluate the validity of the theory based on the present research, three methods of participant review and review of non-participating experts and questionnaire capability were used.

Results: Based on the interviews, 650 codes or basic concepts, 92 sub-categories and 14 main categories were extracted; the extracted categories were analyzed in the form of a paradigm model.

Conclusions: Findings show that the main categories of faculty development in Farhangian University are based on antecedents, processes and outcomes. It is suggested that academic policymakers have a systematic view on the theory and practice of this paradigm, because each of these categories are effective in planning, organizing and optimally leading the development of faculty members.

Copyright © 2020, Education Strategies in Medical Sciences (ESMS). This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

مجله راهبردهای آموزش در علوم پزشکی
دوره ۱۶، شماره ۲، ۱۴۰۲
صفحات: ۱۲۴-۱۳۴

الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان با رویکرد مبتنی بر نظریه‌ی برپایه

سید شهاب الدین سیدحاتمی[۱]، یوسف نامور[۲]*، توران سلیمانی[۲]، عادل زاهد بابلان[۳و۲]،

[۱] گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران
[۲] دانشکده علوم انسانی، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران
[۳] دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

*نویسنده مسوول: یوسف نامور ، ، دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل، اردبیل، ایران. ایمیل: y.namvar@iauardabil.ac.ir

چکیده

مقدمه: اعضای هیئت علمی دانشگاه، از جمله عوامل مهم و تأثیرگذار ساختار آموزش‌عالی یک کشور هستند. از این رو، توسعه و تکمیل اعضای هیئت علمی، به عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی در سطح دانشگاه نقش خاصی را در مدیریت دانشگاه‌ها ایفا می‌کند. بالندگی اعضای هیئت علمی کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی محسوب می‌گردد. هدف این پژوهش تدوین الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان بود.

روش کار: پژوهش حاضر در چهارچوب رویکرد کیفی و با به‌کارگیری روش نظریه‌ی برپایه انجام گرفت. داده‌های پژوهش با به کارگیری مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته، با تأکید بر دو صفت دوشادوش بودن و پیچش حلزونی، در سه مرحلهٔ کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی با استفاده از نرم افزار MAXQDA، جمع آوری و مورد تحلیل قرار گرفت. نمونه‌گیری به صورت هدفمند و نظری بود. برای بررسی اعتبار نظریه‌ی بر پایه، در پژوهش حاضر از سه روش، بازبینی مشارکت‌کنندگان و مرور خبرگان غیر شرکت‌کننده در پژوهش و قابلیت ساخت پرسش‌نامه استفاده گردید.

یافته ها: براساس مصاحبه‌های انجام گرفته،۶۵۰ کد یا مفهوم اولیه،۹۲ مقوله فرعی و ۱۴ مقوله اصلی استخراج گردید؛که مقوله های استخراجی در قالب الگوی پارادایمی تحلیل شد.

نتیجه گیری: یافته‌ها نشان می‌دهد که مقوله‌های اساسی بالندگی در دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر پیشآیندها، فرایندها و برآیندها می‌باشد. پیشنهاد می‌شود سیاستگذاران دانشگاهی در تئوری و عمل به این الگوی پارادیمی، دید سیستمی داشته باشند. چراکه، هر یک از این مقوله‌ها، در برنامه‌ریزی، سازماندهی و راهبری مطلوب بالندگی اعضای هیئت علمی مؤثر هستند.

واژگان کلیدی: بالندگی، اعضای هیئت علمی، نظریه‌ی برپایه، دانشگاه فرهنگیان.

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از گذشته تا به امروز همواره به عنوان مهم‌ترین مراکز اندیشه ورزی، تولید و گسترش علم و دانش، وظایف و نقش‌های گوناگونی را بر عهده داشتند(۱). این مجموعه به عنوان نظام پویا، هدفمند و هوشمند دارای دو بعد کیفی و کمی است. رشد متناسب و متعادل این نظام مستلزم رشد متوازن هر دو بعد می‌باشد. عوامل مختلفی در رشد و بسط کیفی آموزش عالی نقش دارد. لکن، اعضای هیئت علمی به عنوان مهمترین رکن در فرآیند ارتقا و تضمین کننده‌ی کیفیت آموزش عالی، محسوب می‌شود(۲). بالندگی جنبشی نشأت گرفته از اهمیت منابع انسانی در دانشگاه‌ها می‌باشد. رشد و بالندگی اعضای هیئت علمی در آموزش عالی، به ویژه در تلاقی پداکوژی و تکنولوژی، با توجه به تغییرات سریع و مداوم در فن آوری و همچنین تجارب یادگیری دیجیتالی، یک نیاز مهم و مبرم درسطح آموزش عالی می‌باشد(۳). بنابراین، توسعه‌ی اعضای هیئت علمی، به عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی در سطح دانشگاه نقش خاصی را در مدیریت دانشگاه‌ها، ایفا می‌کند(۴). بالندگی درجایگاه مبحثی مشخص و به عنوان یک قلمرو پژوهشی متمایز در علم مدیریت، سابقه‌ای نسبتاً کمی دارد. بالندگی، موضوعی است که هرچند رشد ثابت و مستمر داشته، ولی هنوز با مسئله حل نشده مربوط به طبیعت بنیادی‌اش، که مجموعه‌ای از علوم سازمانی و افراد است، درکشمکش قرار دارد(۵). بر مبنای تعریف، بالندگی یک فرایند سازماندهی شده و هدفمند برای دستیابی به رشد و پیشرفت مداوم تخصصی، گروه هیئت علمی است(۶). بالندگی بر اساس یک رویکرد رشدنگرانه(The Growth Approach) تعریف شده است. بالندگی رویکرد مبتنی بر کمبودها نیست. نقش نهایی دانستن نیست بلکه یادگیری برای بودن و زیستن در دنیای آموزشگری است(۷). همان طورکه دانشگاه‌ها با چالش‌های هزاره جدید روبه‌رو می‌شوند؛ بر اعضای هیئت علمی بیشتر متمرکز می‌شوند. جوامع برای مواجهه با چالش‌هایی چون تکنولوژی پیشرفته، تغییرات جمعیت شناختی دانشجویی، تنوع منابع، مسن شدن اعضای‌هیئت‌علمی، بهبود اثربخشی تدریس و تحقق اهداف آموزش‌عالی نیازمند داشتن دانشگاه یادگیرنده هستند (۸). دانشگاه‌هایی موفق هستند که هرم مناسبی را میان اساتید، دانشیاران و استادیاران تشکیل دهند و بتوانند آن را حفظ کنند؛که حفظ این هرم نیازمند برنامه است.از این برنامه‌ها با عناوینی چون: «توسعه هیئت علمی» ،«دانش افزایی» ،«بالندگی» ،« توانمندسازی» و « ارتقای دانش و مهارت‌ها» نام برده می‌شود. برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌های هماهنگ شده، برای تقویت و گسترش دانش و مهارت‌های اعضای هیئت علمی که باعث تغییر در نحوه تفکر و رفتارهای آنها می‌گردد، در نظر گرفته می‌شود(۹). با وجود تحقیقات انجام گرفته در رابطه با بالندگی و نادیده گرفتن عواقب آن، آموزش عالی در دنیا در تبیین تعهد واقعی خود به ایده بالندگی اعضای هیئت علمی بسیار کند و ضعیف عمل کرده و در بیشتر مواقع جایگاه پایینی به آن اختصاص داده و یا نگاه تک بعدی به بالندگی داشته است.در ایران نیز وضعیت بالندگی اعضای هیئت علمی در شرایط مطلوبی قرار ندارد. بررسی‌ها نشان می‌دهدکه بالندگی، در جامعه ما دچار دشواری می‌باشد، وعمدتا انفرادی، پراکنده، نامنسجم و پرهزینه هستند، و به روش‌های تدریس و فنون پیشرفته پژوهش علمی متمرکز است. در خصوص به وجود آمدن وضعیت مذکور در حوزه بالندگی اعضاء هیئت علمی می‌توان دلایلی را برشمرد: یکی از دلایل بنیادی، غیرشفاف و محدود بودن مفاهیم و ابعاد مربوط به بالندگی اعضای هیئت علمی در ایران است (۱۰). در حال حاضر برنامه‌های بالندگی در سایه یک رویکرد اثبات‌گرایانه به شکل تجویزی با اهداف و محتوای مشخص و در قالب دوره‌های کوتاه‌مدت مقطعی و گسسته از هم، فارغ از هرگونه فعالیت پیگیرانه به منظور بررسی اثر بخشی‌شان ارائه می‌گردد. این رویکرد تجویزی با داشتن نگاهی منفعلانه به استادان و نادیده انگاشتن انگیزه‌ها، باورها، تمایلات و مهم‌تر از همه پیشینه‌ی دانشی و حرفه‌ای ارزشمند، هیئت علمی را به عنوان فردی تهی و ناکارآمد نگریسته، که مقوله‌ی بالندگی به عنوان فرآیندی تحمیل شدنی تلقی می‌گردد(۱۱). دانشگاه فرهنگیان نیز همانند سایر دانشگاه‌ها تحت حاکمیت این نگرش‌ها و چالش‌ها قرار دارد. دانشگاه فرهنگیان درسند تحول بنیادین با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت‌محور توسط وزارت آموزش و پرورش به منظور باز مهندسی سیاست‌ها و بازتنظیم اصول حاکم بر برنامه‌ی‌درسی تربیت معلم و تربیت و نگهداشت معلمان در آموزش و پرورش تأسیس شده است.دانشگاه مزبور، به عنوان مرکز تخصصی و حیاتی، از اهمیت خاصی برخوردار است. به‌ویژه این‌که کیفیت و آثار عملکردی آن به سرعت در نظام آموزش و پرورش کشور نمود پیدا می‌کند. ایفای نقش شایسته و بایسته‌ی این دانشگاه، مستلزم آن است که، بتواند سطح اثربخشی و سلامت سازمانی خود را متناسب با شرایط و مقتضیات محیطی در حد مطلوبی حفظ نماید و ارتقا دهد،که بالندگی با پشتوانه‌ی نظری و تجربی و قابلیت‌های عملی ویژه، می‌تواند چنین امکاناتی را برای دانشگاه مورد مطالعه، فراهم سازد. در طی سه دهه‌ی گذشته، شاهد افزایش قابل ملاحظه‌ای در بخش ادبیات منتشر شده، در زمینه‌های مختلف FDP (Faculty development program) هستیم. شبکه بهسازی هیئت علمی در آموزش عالی (۲۰۱۴)، ابعاد بالندگی را بالندگی آموزشی،

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

بالندگی حرفه‌ای و بالندگی فردی معرفی کرده است(۱۲). اقبال محمد و مونا الشیخ(۲۰۱۸) در یک مطالعه کیفی عوامل مؤثر بر بالندگی را در سه دسته اصلی: ۱- خصوصیات اعضای هیئت علمی۲- ویژگی‌های برنامه ۳- ویژگی‌های محیط آموزشی تقسیم بندی کردند(۱۳). رزینک (۱۹۸۳) و گاندلفو(۱۹۹۷) عنصر اصلی بالندگی را بالندگی اخلاقی قلمداد می‌کنند(۱۴،۱۵). در داخل کشور نیز اجتهادی و همکاران(۲۰۱۲) عناصر بالندگی اعضای هیئت علمی را بهسازی آموزشی، بهسازی پژوهشی، بهسازی سازمانی، بهسازی فردی و بهسازی اخلاقی بیان نمودند(۱۶). فاضل و همکاران (۲۰۱۷) ابعاد مؤثر بر توانمندسازی منابع انسانی دانشگاه را، در سه بعد و۲۲مؤلفه برای اساتید و بیست و سه مؤلفه برای کارکنان نظام آموزش عالی شناسایی کردند(۱۷). دانشمندی و همکاران(۲۰۱۶) ابعاد و مؤلفه‌های بالندگی را توسعه شخصی، توسعه ارتباطی، ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های میان فردی، ویژگی‌های حرفه‌ای، تدریس، پژوهش، ارائه خدمات و همکاری اجتماعی و عوامل نگرشی عنوان نمودند(۱۸). صدری و همکاران(۲۰۱۵) عوامل مؤثر بر توانمندی اعضای هیئت علمی را فراهم بودن منابع و امکانات (مرتبط با آموزش و پژوهش)، سیستم ارزشیابی عملکرد اساتید، ایجاد محیط‌کاری مختص آموزش، عوامل انگیزشی، تسهیل ارتباطات تخصصی، مشارکت در فرایند آموزش، تخصص‌گرایی، عوامل مرتبط با محیط آموزشی، آموزش حرفه‌ای، مطرح کردند(۱۹). صفری و نیازآذری(۲۰۱۴) مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را عامل روانشناختی، عامل فرهنگی و اجتماعی، عامل نهادی، عامل مدیریتی، عامل حمایت می‌دانند(۲۰). محب‌زادگان و همکاران(۲۰۱۶) ابعاد بالندگی را در بُعد فردی، بُعد حرفه‌ای و بعد آموزشی طبقه بندی نمودند(۲۱). سیدحاتمی و همکاران(۲۰۲۰) در یک مطالعه فراتحلیلی، اثرگذاری ۱۱۲ عاملِ شناسایی شده بر بالندگی را معنی‌دار ارزیابی کردند؛ در این میان عوامل درونی و فردی بیشترین فراوانی را نسبت به سایر عوامل داشت(۲۲). با توجه به پژوهش‌های انجام گرفته در این زمینه و کافی نبودن پژوهش‌های شکل یافته، در جهت شناخت، سازماندهی و راهبری کردن بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه، و نیز احساس نیاز به یک چارچوب جامع و نظام مند جهت مدیریت فعالیت‌های بالندگی، این پژوهش درصدد است تا به این سوال اساسی پاسخ دهد که: چه الگویی بر بالندگی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه فرهنگیان بر اساس دیدگاه مختصصان، اعضای هیئت علمی و مسئولان با توجه به زمینه و بستر دانشگاه فرهنگیان قابل ارائه است؟

روش ها

هدف کلی پژوهش حاضر طراحی مدل بالندگی اعضای هیئت علمی از دیدگاه افراد خبره و آگاه است. پژوهش حاضر در چار چوب رویکرد کیفی و با به‌کارگیری روش نظریه‌ی برپایه صورت پذیرفت. روش نظریه‌ی برپایه، معمولاً در پنج طرح متنوعی به اجرا در می‌آید: ۱- نسخه‌های کلاسیک ۲- سیستماتیک۳- ساختن‌گرا ۴- تحلیل موقعیت ۵- تحلیل ابعاد،که در این تحقیق از روش سیستماتیک که به «اشتراوش» و «کوربین» نسبت داده می‌شود؛ استفاده شده است(۲۳). داده‌ها با به کارگیری مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته، بر مبنای پروتکل مصاحبه و با تأکید بر دو صفت دوشادوش بودن و پیچش حلزونی گردآوری گردید. به عبارت دیگر همزمان با انجام مصاحبه‌ها، پژوهشگر مصاحبه‌های ضبط شده را پس از پیاده‌سازی، با استفاده از روش تحلیل محتوا (Content Analysis) و نرم افزار MAXQDA2 به صورت سطر به سطر بررسی و کدگذاری می‌نمود؛ تا مفاهیم منتج در فرایند مصاحبه‌های دیگر مورد وارسی قرار گیرد. در واقع کار گردآوری، حسب تحلیل‌ها هدایت می‌شد و کار تحلیل نیز طی روند تکوین و تکمیل و اشباع داده‌ها پیش می‌رفت. در پیچش حلزونی مسیر کار خطی نبوده و رفت و برگشت و تکرار بود، هم در داده‌اندوزی و هم در داده‌پردازی، که در مواردی متن مصاحبه‌های قبلی از نو مورد تـأمل و تحلیل قرار می‌گرفت؛ حتی در مواردی با فردی که قبلا مصاحبه کرده بودیم، دوباره به گفتگو می نشستیم.

تحلیل دادها در سه مرحلهٔ اصلی کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی، انجام شد. برای نمونه‌گیری، از نمونه‌گیری نظری استفاده گردید. نمونه‌گیری نظری؛ نوعی نمونه‌گیری هدفمند است. در این نمونه‌گیری از نمونه‌هایی مصاحبه به عمل می‌آید که از لحاظ هدف‌های پژوهش دارای اطلاعات غنی و از تسلط کافی و آگاهی لازم برخوردار می باشند. این روش نمونه‌گیری وقتی خاتمه می‌یابد که، محقق در هر مقوله به اشباع نظری برسد. در این راستا، نمونه پژوهش شامل ۱۲نفر از افراد آگاه و مسئولین مطلع به حوزه بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان (شمال غرب کشور) بودند(جدول ۱).

جدول ۱. مشخصات کلی افراد مورد مصاحبه در مرحله کیفی

ردیف	کد مصاحبه شونده	درجه	محل خدمت
۱	IN-F1	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان اردبیل
۲	IN-F2	هیئت علمی	دانشگاه آزاد تبریز
۳	IN-F3	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان اردبیل

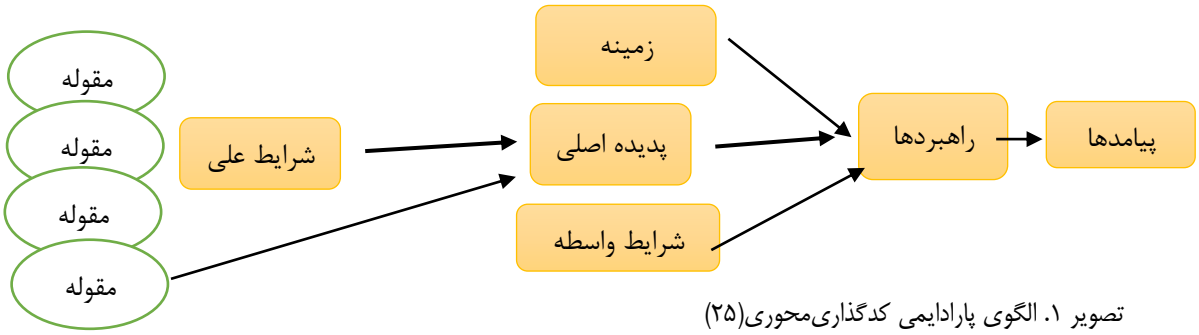
[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

۴	IN-F4	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان اردبیل
۵	IN-F5	عوامل اجرایی	معاونت آموزشی دانشگاه فرهنگیان
۶	IN-F6	عوامل اجرایی	کارشناس دفتر بالندگی دانشگاه فرهنگیان
۷	IN-F7	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان تبریز
۸	IN-F8	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان اردبیل
۹	IN-F9	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان ارومیه
۱۰	IN-F10	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان تبریز
۱۱	IN-F11	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان زنجان
۱۲	IN-F12	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان اردبیل

روایی، در تحقیقات کیفی بدین معناست که مفاهیم و گزاره‌های نظام‌مندی که برای توضیح موقعیت مشخصی از جهان اجتماعی و انسانی به دست می‌آید، بتواند موجّهیت(justifiability) میان ذهنی لازم را داشته باشد(۲۴). شانزده ملاک برای بررسی اعتبار نظریه‌ی بر پایه وجود دارد؛ که در پژوهش حاضر از سه روش بازبینی مشارکت‌کنندگان، مرور افراد خبره وآگاه که در پژوهش شرکت نکردند و قابلیت ساخت پرسش‌نامه استفاده و پس از دریافت نظرهای اصلاحی و مشاوره لازم با اساتید راهنما و مشاور ویرایش لازم انجام و مدل نهایی ارائه شد.

یافته ها

۱- الگوی مفهومی بالندگی اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه فرهنگیان از دیدگاه مختصصان، اعضای هیئت علمی و مسئولان با توجه به زمینه و بستر دانشگاه فرهنگیان چگونه است؟



تصویر ۱. الگوی پارادایمی کدگذاری‌محوری(۲۵)

شرایط علّی

شرایط علّی آنهایی هستند که به‌طور مستقیم به مقولهٔ کانونی بالندگی می‌انجامد و منشأ فعالیت دانشگاه در میان عوامل درون دانشگاهی و ذینفعان آن است؛ که در پیشایند آن، بالندگی تحقق

برای پاسخ، داده‌های کیفی جمع‌آوری شده از طریق مصاحبه بر اساس روند نظریه‌ی داده بنیاد تجزیه و تحلیل شدند؛

الف)کد گذاری باز: کدگذاری باز (Open coding) اولین مرحله در تجزیه و تحلیل داده‌هاست. در طول مرحله کدگذاری باز،۶۵۰ کد اولیه احصا گردید. در کدگذاری ثانویه یا متمرکز، مفاهیم مشترک را در یک مقوله قراردادیم. در این مرحله، به کمک روش مقایسه‌ای ثابت،۱۳۰ مفهوم، ۹۲ مقوله فرعی و۱۴مقوله اصلی به دست آمد.

ب)کدگذاری محوری (Axial coding): درکدگذاری محوری، پژوهشگر یک مقوله کدگذاری باز را انتخاب کرده آن را (به عنوان مقوله یا پدیده اصلی) در مرکز فرایند مورد بررسی قرار می دهد و سپس سایر مقوله ها را به آن مرتبط می کند. سایر مقوله ها متشکل از: شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط بسترحاکم، راهبردها و پیامدها است(تصویر۱).

پیدا می‌کند. نتایج تحلیل محتوای پاسخ مصاحبه شونده‌ها به سؤالاتی مانند: برداشت و تلقی آنان از اعضای هیئت علمی بالنده و مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی حاکی از وجود چهار مقوله اصلی در خصوص شرایط علّی برای ایجاد پدیده مورد مطالعه است(جدول۲).

جدول۲.کدهای باز و مقوله‌های مربوط به شرایط علّی

ردیف	مقوله های فرعی	مقوله محوری	نوع مقوله
۱	ارزیابی دوره های بالندگی، نیازسنجی، برپایی کرسی آزاد اندیشی، برگزاری دوره های نگرشی، برنامه های مدون برای بالندگی، برگزاری همایش	ایجاد فرصت های بالندگی	شرایط علی
۲	نسبت هیئت علمی به دانشجو، تناسب هیئت علمی جایگزین، سفارشی بودن جذب اساتید، شناسایی و جذب نیروهای توانمند	فرایند جذب	

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

۳	پژوهانه، منابع مالی	منابع مالی	
۴	توجه و اجرای ساحت های شش گانه سند تحول،نهادینه کردن سند تحول بنیادین،	اسناد بالا دستی	

پدیده محوری

پدیدهٔ اصلی (هسته) مورد مطالعه ، ایده و فکر محوری، حادثه، اتفاق یا واقعه‌ای است که جریان کنش‌ها و واکنش‌ها به سوی آن رهنمون می‌شود تا آن را اداره، کنترل و یا به آن پاسخ دهند. مقوله‌ای که به عنوان مقوله محوری انتخاب می شود، باید به قدر کافی انتزاعی باشد تا بتوان سایر مقولات اصلی را به آن ربط داد. پدیده محوری مورد مطالعه در این پژوهش بالندگی اعضای هیئت علمی است (جدول۳).

جدول۳. کدهای باز و مقولات مربوط به پدیده محوری

ردیف	مقوله های فرعی	مقوله محوری	پدیده محوری
۱	یادگیری های تلفیقی،آشنایی و ارتباط با نظام های دانشگاهی پیشرو، دانش روز و میان رشته‌ای،مهارت محوری و مهارت‌آموزی،نظریه‌های یادگیری، دانش موضوعی تربیتی، برنامه درسی پنهان، درگیر کردن با مسئله، ارزشیابیِ دانشجو، تلفیق دانش نظری و عملی،روش های یاددهی یادگیری،آشنایی با فن آوری نوین آموزشی، طراحی آموزشی	بالندگی (دانش) آموزشگری	بالندگی اعضای هیئت علمی
۲	آشنایی با روش های پژوهش، شرکت در سمینارها و کنفرانس ها، کنش پژوهی، آموزش پژوهی، طرح‌های پژوهشی، ترجمه و تألیف کتاب، تدوین مقاله، کارگاه پژوهشی، آشنایی با نرم افزارهای پژوهش ، آشنایی با پایگاه های داده	بالندگی پژوهشی	
۳	توجه به قوانین دانشگاه، مدیریت دانش، عضویت در تشکل‌های دانشگاهی، مشارکت در تصمیم گیری، تعهد سازمانی،آگاهی از شرح وظایف	بالندگی سازمانی	
۴	الگو بودن، خود توسعه‌گری و یادگیری مادام العمر، هویت حرفه‌ای، خودارزیابی، مهارت رهبری و مدیریتی هیئت علمی، مسئولیت پذیری، اندیشه‌ورزی،تسلط به هوش‌های چندگانه،کنجکاوی و علاقه، مهارت ارتباطی،انتقاد پذیری، مقبولیت علمی، مقبولیت شخصیتی، اعتماد به نفس	بالندگی فردی	
۵	امانتداری، معتقد و با اخلاص،احترام به دانشجویان، ارزشیابی منصفانه، توجه به نیازها و مشکلات دانشجویان،تربیت دانشجویان متعهد و مسئول	بالندگی اخلاقی	

شرایط زمینه ای

نشان‌دهنده یک‌سری خصوصیات ویژه‌ای است که راهبردها را تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ به عبارتی، محل حوادث یا وقایع مرتبط با پدیدها در طول یک بعد است که در آن کنش متقابل برای کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد(۲۵). شرایط زمینه‌ای این پژوهش شامل دو مؤلفه مدیریت دانشگاه بستر و فضای دانشگاه است(جدول۴).

جدول۴. کدهای باز و مقولات مربوط به شرایط زمینه ای

ردیف	مقوله های فرعی	مقوله محوری	نوع مقوله
۱	تشکیلات سازمانی ، جو و فرهنگ دانشگاه	بستر و فضای دانشگاه	شرایط زمینه‌ای
۲	توجه و حمایت از اعضای هیئت علمی، سبک‌های مدیریتی، تغییرات مدیریتی، مدیریت بومی، نیروهای توانمند مدیریتی، نگاه سیستمی، پرهیز از مدیریت سیاسی	مدیریت دانشگاه	

شرایط میانجی(مداخله‌گر)

شرایط میانجی کلی و وسیع هستند که بر چگونگی کنش/کنش متقابل اثر می‌گذارند(۲۳). در پژوهش حاضر و بر اساس تحلیل محتوای مصاحبه‌ها، ویژگی‌های هیئت علمی به عنوان شرایط میانجی شناسایی شد(جدول۵).

جدول۵. کدهای باز و مقولات مربوط به شرایط میانجی

ردیف	مقوله های فرعی	مقوله محوری	نوع مقوله
۱	ارتباط علمی اساتید، انگیزه برای تغییر، تنوع آموزشگران دانشگاه، فرسودگی شغلی، امنیت روانی	ویژگی های هیئت علمی	مداخله‌گر

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

راهبردها

راهبردهای مورد نظر در نظریه داده بنیاد به ارائه راه حل‌هایی برای مواجهه با پدیده مورد مطالعه اشاره دارد که هدف آن اداره کردن پدیده مورد مطالعه، برخورد با آن و حساسیت نشان دادن در برابر آن است(۲۳). در این مطالعه شش راهبرد اساسی برای رسیدن به وضعیت مطلوب در خصوص بالندگی هیئت علمی شناسایی شده است(جدول۶).

جدول۶.کدهای باز و مقوله مربوط به راهبردها

ردیف	مقوله های فرعی	مقوله محوری	نوع مقوله
۱	نظام ارزشیابی و ارتقاء، شیوه‌های نوین مدیریت، برابرسازی، زمینه‌سازی تعاملات علمی اساتید، جذب هیئت علمی توانمند، انگیزه اساتید	راهکارها	تعاملی

پیامدها

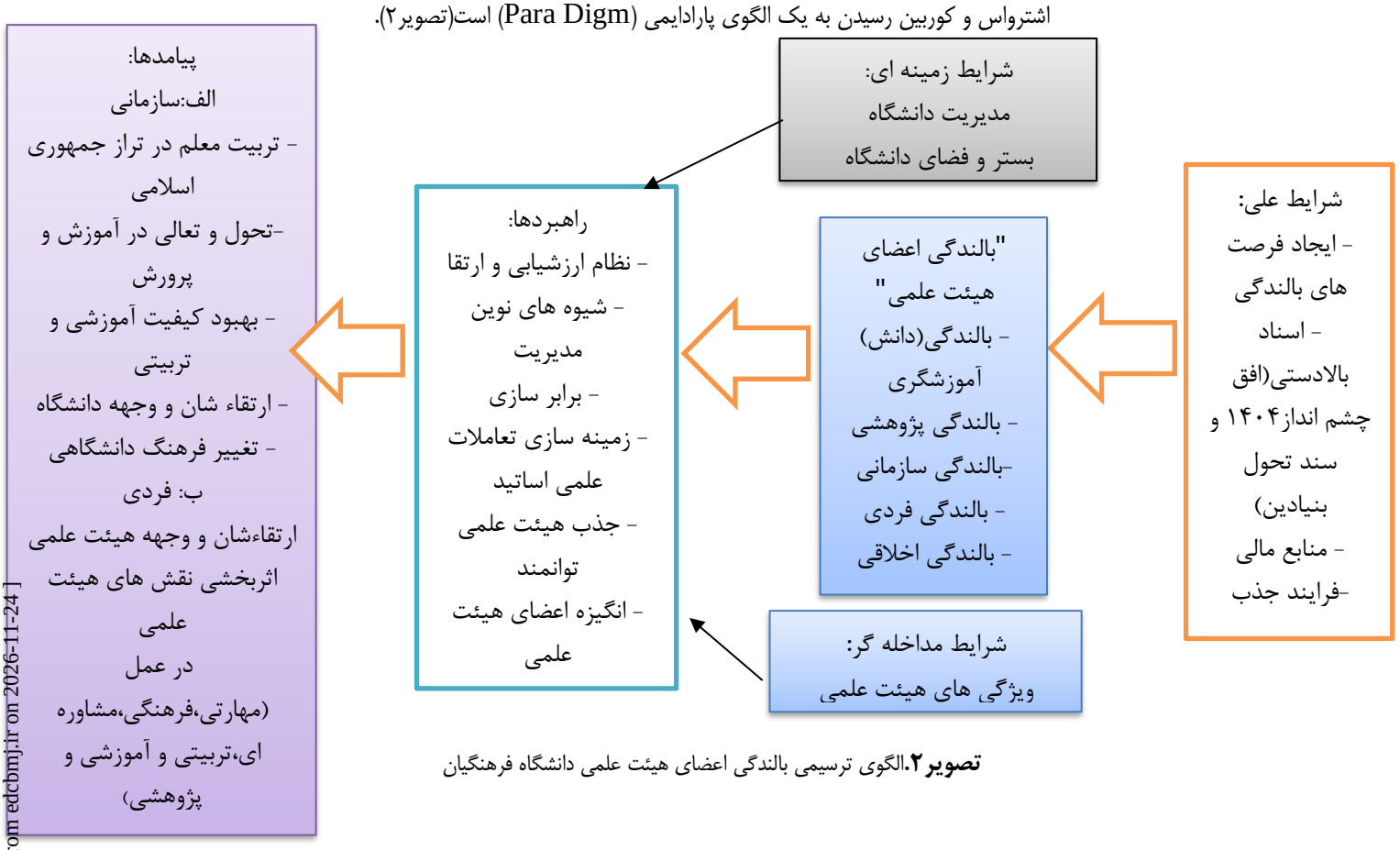
نتیجه کنش (اعمال) و واکنش (عکس العمل‌ها) و شرایطی است که در خصوص پدیده وجود دارد(۲۳).(جدول۷).

جدول۷. کدهای باز و مقوله مربوط به پیامدها

ردیف	مقوله های فرعی	مقوله محوری	نوع مقوله
۱	تغییرات فرهنگی، ارتقاء وجهه‌ی دانشگاه و هیئت علمی، بهبود کیفیت آموزش و پژوهش، تربیت معلم تراز جمهوری اسلامی ایران، اثر بخشی هیئت علمی، تعالی آموزش و پرورش	نتایج و برآیند	پیامدی

ج)کدگذاری انتخابی (Selective coding):

در این مرحله، پژوهشگر به تکوین نظریه‌ای دربارهٔ رابطهٔ میان مقوله‌های به دست‌آمده در الگوی کدگذاری محوری می پردازد.این به بیان اشترواس و کوربین رسیدن به یک الگوی پارادایمی (Para Digm) است(تصویر۲).



تصویر۲.الگوی ترسیمی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

بحث

دانشگاه فرهنگیان به عنوان نهاد اصلی تربیت معلم و رکن تحول و تعالی آموزش و پرورش، با هویتِ مأموریت‌گرای حرفه‌ای؛ برای تأمین، تربیت و توانمندسازی منابع انسانی، نظام تربیت رسمی و عمومی کشور، دارای ویژگی‌هایی هست که این ویژگی‌ها نقش مهمی در تعریف و تعیین وظایف و شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دارد. با توجه به حوزه فعالیتی و داده‌های پژوهش به بررسی و تحلیل مفهوم و ابعاد بالندگی، مؤلفه‌ها، راهبردها و پیامدهای بالندگی در دانشگاه مورد مطالعه می‌پردازیم.

تعریف پیشنهادی برای بالندگی هیئت علمی در پژوهش حاضر بر اساس مدل ترسیمی و مبانی نظری بدین صورت است که: بالندگی اعضای هیئت علمی یک فرایند نهادی رسمی و غیررسمی با مشارکت خود اعضای هیئت علمی با مداخله در نقش‌های اساتید، از طریق شناسایی ابعاد مؤثر بر این نقش‌ها (دانش‌آموزشگری ، پژوهشی سازمانی، فردی و اخلاقی) نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیئت علمی را در راستای افزایش قابلیت‌ها و کارایی بیشتر برای تأمین نیازهای دانشجویان، دانشگاه و خود هیئت علمی ارتقا می‌دهد.

ابعاد بالندگی با توجه به الگوی ارائه شده، از پنج بُعد: ۱- دانش‌آموزشگری ۲-پژوهشی۳- سازمانی۴- فردی ۵- اخلاقی تشکیل شده است؛ دانش‌آموزشگری در بیشتر مطالعات با عنوان بالندگی آموزشی مانند: مطالعات دانشمندی(۱۸) محب زاده‌گان(۲۱)، سرکارآرانی(۲۶)، مرزبان(۲۷)، جمشیدی(۲۸)، شفیع زاده(۲۹) مطرح شده است. دانش آموزشگری در این مطالعه دارای زیر مقوله‌هایی مانند: آشنایی با دانش موضوعی‌تربیتی(Pck)،آشنایی با یادگیری‌های تلفیقی، و.. می باشد؛ که آن را می‌توان در چهار دانش اصلی دسته‌بندی کرد؛ به عبارت دیگر، استاد دانشگاه فرهنگیان برای اینکه بتواند مسئولیت آموزش خود را به درستی به فرجام برساند؛ باید در چهار دانش توانمند باشند: دانش تربیتی یا پداگوژی، دانش تخصصی، دانش فن‌آوری و دانش آموزش محتوا که دانش آموزش محتوا، به نوعی ترکیب سه دانش فوق است در عمل.

بُعد دیگر مربوط به بُعد پژوهش است؛ که این بُعد هم با مطالعات سرکارآرانی (۲۶)، شفیع‌زاده(۲۹)،دانشمندی(۱۸) مطابقت دارد. پژوهش‌های دانشگاهی به عنوان یک فعالیت علمی مهم اعضای هیئت علمی همیشه مدنظر است. آنچه که بیشتر در مصاحبه‌ها نمایان بود، هیئت علمی را واجد خصوصیت دانش پژوهی تدریس و اقدام پژوهی قلمداد می‌کردند. این بدان معنا است که، نباید عضو هیئت علمی خود را محدود پژوهش در حوزه دانش تأیید شده نماید. در واقع خلأ بیشتر اعضای هیئت علمی، تفکر پیش از تدریس، حین تدریس و پس از آن و اتخاذ تصمیمات خردمندانه در حوزه تدریس و آموزش براساس این خردورزی است.

بالندگی سازمانی بُعد دیگری از ابعاد مطرح شده در پدیده محوری هست که به معنی پیش بردن، رشد،کامل کردن، برتری بخشیدن است. هدف آن یاری رساندن به اعضای سازمان است، تا بتوانند کارهایی که موظف به انجام دادن آن هستند به بهترین وجه انجام دهند. بُعد سازمانی از یک هیئت علمی می‌خواهد: توجه به قوانین دانشگاه، اجرای مدیریت دانش، عضویت در تشکل‌های دانشگاهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، داشتن تعهدسازمانی و آشنایی با شرح وظایف را به بهترین وجه انجام داده و از روش‌های آموزشی و پژوهشی برای بررسی و شناسایی دشواری‌های دانشگاه و برتری بخشیدن به کارها بهره‌گیری نمایند.

بُعد دیگر بُعد فردی است. بالندگی یک امر فردی و درونی می‌باشد که، عوامل و اولویت‌های شخصی بیشترین اهمیت و واریانس را در بالندگی دارد. این ادعا با یافته‌های اقبال(۱۳)، صدری(۱۹)، صفری(۲۰)، محب‌زاده‌گان(۲۱)، سیدحاتمی (۲۲)، قرونه (۳۰)، نورشاهی(۳۱)، عنبری(۳۲)، زاهدی(۳۳) مطابقت دارد. در بُعد فردی مؤلفه‌هایی از قبیل هویت حرفه‌ای، خود توسعه‌گری و یادگیری مادام‌العمر، خودارزیابی، اندیشه ورزی، و...قرار دارد. هویت حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان اتفاق نمی افتد مگر اینکه از یک طرف بر اساتید به عنوان پیش قراولان و پیشتازان دانشگاه فرهنگیان و از طرف دیگر به ابعاد و جنبه‌های هویت‌حرفه‌ای یعنی جهت‌گیری‌حرفه‌ای، وظیفه‌مداری، خودکارآمدی و تعهد به تدریس در جهت توسعه هویت‌حرفه‌ای متمرکز شویم. برای اینکه در اعضای هیئت علمی رکود تعریف نشود لازم است اساتید خودشان را با تغییرات وفق داده و حتی خودشان منشأ این تغییرات باشند. اعضای هیئت علمی باید بدانند هم اکنون کجا هستند و باید کجا بروند؛ این تصور ایستایی را از اعضای هیئت علمی می‌گیرد، و وادار می‌کند همواره در حال حرکت و پویا باشند. خودراهبر و یادگیری مستمر بیانگر آن است که، افراد از یک برنامه تبعیت می‌کنند و به دنبال تحقق هدف یا اهدافی هستند که برنامه‌های بالندگی می‌تواند فرصت خوبی برای اعضای هیئت علمی خواهان تغییر باشد. به عبارت دیگر بالنده بودن هیئت علمی نیازمند یک فعالیت درونزای حرکت به پیش است، که آن هم با دو اقدام مهم یعنی تغییر خودراهبر و یادگیری مستمر(مادام العمر) در ارتباط مستقیم قرار دارد.

بُعد آخر بُعد اخلاقی است که، همسو با مطالعات ریزینک،گاندلفو و شفیع‌زاده می‌باشد(۲۹،۱۴،۱۵). تربیت پسارسمی از طریق مشارکت آموزشگران در زندگی حرفه‌ای واقعی ایجاد می‌شود این نوع تربیت، تحول‌آفرین و متمرکز بر اخلاق است. زیرا باورهای عمیق آموزشگران را به چالش می‌کشد. به عبارت دیگر اعضای

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

هیئت علمی باید مقید باشند. پذیرفتنی نیست که یک هیئت علمی از تربیت صحبت کند، از نظم حرف بزند، از عدالت سخن بگوید، ولی خودش عامل به آن نباشد. اساتید دانشگاه فرهنگیان به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت معلمان آینده کشور را برعهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه‌ای خود آگاه و به آن پایبند باشند، و این امر از طریق، برنامه‌ها و دوره‌های نگرشی و ارزیابی درونی خود اساتید میسر و امکان پذیر است. باتوجه به ابعاد مذکور آنچه باید برنامه‌ریزان و مدیران به آن توجه کنند این است که، بالندگی اعضای هیئت علمی یک عمل صوری، مدیریتی و موقتی نیست؛ که در آن اعضای هیئت علمی را به عنوان کارکنانی در نظر بگیریم و برنامه‌ریزی کنیم؛ در این صورت بالندگی هیئت علمی به آموزش کارکنان و بهسازی نیروی انسانی تقلیل می‌دهیم. بالندگی هیئت علمی توسعه انسان دانشگاهی است. از طرف دیگر نیز نباید نگاه تک بعدی به قضیه بالندگی و ابعاد آن داشته باشیم؛ زیرا باعث شکل‌گیری نگرش منفی، دلزدگی اساتید، پراکنده، نامنسجم و پرهزینه بودن برنامه‌های بالندگی می‌گردد.

از پژوهش حاضر شش راهبرد اساسی برای بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان به دست آمد، که با یافته سلطانی(۳۴)، محب‌زادگان(۲۱) و همایونی (۲) همسو می‌باشد. به عبارت دیگر از نظر مصاحبه شوندگان برای استقرار و تحقق بالندگی، دانشگاه فرهنگیان نیازمندِ اعضای هیئت علمی شایسته و درگیر در تعالی، اصلاح نظام ارزشیابی و ارتقا، مدیریت مشارکتی و تسهیم دانش، برابرسازی و تعاملات علمی، می باشد. آنچه که در مصاحبه‌ها به آن تأکید می‌گردید، وجود هیئت‌علمی تمام‌وقت و توانمند و مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری بود. مشارکت عضو هیئت علمی در تصمیم‌گیری و برنامه‌ریزی‌های بالندگی باعث شناسایی نیازهای هیئت علمی و زمینه ساز خروج از دیدگاه اثبات‌گرایی و تجویزی نگرانه به بالندگی می‌شود. توسعه و ارتقای کیفی دانشگاه فرهنگیان هم بدون جذب هیئت‌علمی تمام وقت و با کیفیت میسر نخواهد شد. دانشگاه فرهنگیان باید همواره توجه خود را بر جذب و اصلاح هرم هیئت علمی ، حذف روابط و رانت و جایگزینی ضوابط در استخدام هیئت علمی و توجه به شایسته سالاری معطوف نماید.

با توجه به نتایج تحقیق و الگوی ارائه شده پیامدهای مربوط به اجرای بالندگی هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان را می‌توان به دو دسته سازمانی و فردی تقسیم کرد. در بعد سازمانی بالندگی موجب تربیت معلم در تراز جمهوری اسلامی، تحول و تعالی در آموزش و پرورش، بهبود کیفیت آموزشی و تربیتی، ارتقای شأن و وجهه‌ی دانشگاه و تغییر فرهنگ دانشگاهی می‌گردد و در بعد فردی بالندگی ارتقای شأن و وجهه‌ی هیئت علمی، اثربخشی نقش های هیئت علمی در عمل (مهارتی،فرهنگی،مشاوره ای،تربیتی و آموزشی و پژوهشی) را در پی‌خواهد داشت. از این رو پیشنهاد می‌شود سیاست گذاران دانشگاهی در تئوری و عمل به این الگوی پارادیمی،دید سیستمی داشته باشند. چراکه، غفلت از هر یک از عوامل، بالندگی را با مشکلات اجرایی روبرو خواهدکرد. همچنین با شناسایی مؤلفه و شرایط اصلی بالندگی بر اساس بافت و زمینه دانشگاه مورد مطالعه، الگوی پژوهش یک چارچوب نظام‌مندِ مدیریت، مبنایی جهت شناخت، سازماندهی و راهبری‌کردن فعالیت‌های بالندگی اعضای هیئت علمی به متولیان و برنامه‌ریزان دانشگاه فرهنگیان نمایان می‌سازد. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، استفاده از ابزار مصاحبه برای جمع‌آوری داده‌ها بود؛ لذا ممکن است اطلاعات بدست آمده کامل نباشد. از این رو توصیه می‌گردد در مطالعات بعدی در کنار مصاحبه از ابزار مشاهده نیز استفاده شود.

نتیجه‌گیری

در الگوی ارائه شده مبتنی بر مستندات پژوهشی، بالندگی تحت تأثیر عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر، قرار دارد و عواملی به عنوان کنش ها و واکنش ها برای کنترل بالندگی و نتایج این کنش‌ها و واکنش‌ها مطرح گردید. بنابراین با توجه به تقسیم مقولهٔهای اساسی بالندگی در دانشگاه فرهنگیان در سه دستهٔ پیشایندها، فرایندها و برآیندها، توجه چند جانبه به بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه، محسوس می باشد.

ملاحظات اخلاقی

در این پژوهش، رضایت آگاهانه و حقوق انسانی مشارکت‌کنندگان در تمام مراحل پژوهش مورد تأکید و احترام قرارگرفت و کد مصوبه این پژوهش، برگرفته از بخش کیفی رساله دکتری،۵/۲۶۴/د می‌باشد.

تضاد منافع

نویسندگان تصریح می‌نمایند که هیچگونه تضاد منافعی در مطالعه حاضر وجود ندارد.

تقدیر و تشکر

بدینوسیله از تمامی کسانی که در فرایند انجام پژوهش نقش داشتند، تقدیر و تشکر می‌نماییم.

منابع

1- Mehrmohammadi M.]¬¬An introduction to teaching at university towards profwssorship qualified by teaching scholarship[.Tehran:Tarbiat modares university press;2013. [Persian[

2- Homayeni Damirchi A, Eshratabadi H, Mehri D, Vosoghi-Niri A.[The evaluation of the academic development of faculty members of university and proposing suitable strategies for its enhancement (case study; A military

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

university). research quarterly in militally management.2016; 16 (61):29-59. [Persian[

3- Elci A, Beith L. Handbook of research on faculty development for digital teaching and learning, publisher IGI Global;2019.

4- Zahedi S, Bazargan A. [Faculty member's opinion regarding faculty development needs and the ways to meet the needs]. Journal of Research and Planning in Higher Education.2013; 19 (67):69-89. [Persian]

5- Shabani bahar Gh, Farahani A, Ghare A, Siavashi M.[Determination component of content development professional faculty members of Physical education and sports science: grounded theory] . Journal of Management and Organizational Behavior in Sport.2014; 3(1):19-35. [Persian]

6- Pardakhtchi M, Shah Pesend M, Hejazi Y.[Teachers' professional development approaches].Tehran: Tehran University Press; 2012. [Persian]

7- Su Ya-hui, Lifelong Learning as Being: The heideggerian perspective. Adult education quarterly.2011;61(1):57–72.

8- Pardakhtchi M, Jamshidi L.[planning for effective faculty development].Tehran: Shahid Beheshti University Press;2012. [Persian]

9- Newman M, Reeves S, Fletcher S.Critical analysisof evidence about the impacts of faculty development insystematic reviews: a systematic rapid evidence assessment. J Continuing Edue Heaith Prof. 2018;38:137-144 .

10- Frastkhah M,Ghremani M. [Faculty development requirements and challenges].2011; available at iasd.ir. [Persian]

11- Gandomi F, Mehrmohammadi M, Sajadi M, Talae E. [An explanation of teachers' professional development based on the active and productive concept of currere]. Journal of Curriculum Studies (J.C.S.).2017;(44):27-48. [Persian]

12- POD Network (Professional and organizational development network in higher education).2014; www .podnetwork.org/faculty development /definitions.htm.

13- Iqbal M , AlSheikh M. Factors affecting the transfer of training to the workplace after a faculty development programme: What do trainers think?. Journal of Taibah University Medical Sciences. 2018; 13(6):552-556.

14- Resnik D B. The ethics of ecience; New York: Rutledge;1983.

15- Gandolfo A. Identifying lurking alligators: An essay on the ethical dimensions of faculty development. innovative higher education.1997; 22,(2):22-25.

16- Edjtehadi M, Ghorchian N, Jaafari P, Shafizadeh H.[Identifying dimensions and components of faculty members developments in order to present of a conceptual model]. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education. 2012; 17 (4) :21-26. [Persian]

17- Fazel A, Kamalian A, Rowshan A.[Identification of effective dimensions and components on academic human resources empowerment,emphasizing the third and fourth generation of universities with fuzzy delphi approach: presenting a conceptual model].Scientific Journal of Education Strategy Medical science.2017; 10 (6):455-468. [Persian]

18- Daneshmandi S, Fathi vajargah K, Khorasani A.[The application of mentoring method for university faculty members a review study]. Journal of Higher Education Curriculum Studies.2016;7 (14):77-102. [Persian]

19- Sadri D, Jahanbani J, Fayazi M, Rokhsari S, Naraghian N. [Evaluation of views of faculty members on effective strategies of empowerment and related factors in the dental branch of islamic azad university].Jourbal Reserch Dental Science.2015; 12 (4):193-201. [Persian]

20- Safari M, NiaZ Azari K.[Analysis of effective factors on faculty development of azad university Azadshar branch].Quarterly Journal of Educational Psychology.2014; (18):1-6. [Persian]

21- Mohebzadegan Y, Pardakhtchi M, Ghahramani M. [Validation for development model in universities of Tehran].Quarterly Journal of Training and Development of human Resource.2016;3(10):73-95. [Persian]

22- Seyyed Hatami S S, Namvar Y, Soleimani T, Zahed Babolan A.[A meta-analysis of factors influencing the development of university faculty members]. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education.2020;24 (4):99-121. [Persian]

23- Strauss A, Corbin J.[Principles of qualitative research methodology:basic theory; Procedures and Practices]. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies press; 2012. [Persian]

24- Frastkhah M.[Qualitive research method in social scienes with emphasis on GTM]Tehran:agah press;2017. [Persian]

25- Bazarghan A.[An introduction to qualitative and mixed methods research,by effort,Tehran,Didar press;2013. [Persian[

26- Sarkar Arani, M R. [Professional self-renewal of faculty members: A comparative study for presenting an effective model]. "By Mohammad Yemeni Dozi Selah, new approaches and perspectives in higher

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]

education. Tehran: Institute for Cultural and Social Studies;2010. [Persian]
27- Marzban Z.[Investigation of possibility of establishing faculty development center at Shahid Beheshti university].[Tehran]: Shahid Beheshti University;2009. [Persian]
28- Jamshidi L. [Investigating the Status of faculty members of Shahid Beheshti university and providing a model for continuous improvement].[Tehran]: Shahid Beheshti University;2007. [Persian]
29- Shafiezadeh H, Edjtehadi M, Ghorchian N, Jaafari P.[Identifying dimensions and components of faculty member's developments in order to present of a conceptual model]. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education.2011;4(17):46-67. [Persian]
30- Ghorooneh D, Mirkamali S, Bazargan A, Kharazi S.[Identifying and prioritizing the factors affecting the faculty development in the university of Tehran]. Quarterly Journal of Training and Development of Human Resource.2014;1(1):89-115. [Persian]
31- Nourshahi N.[Effective elements on professional development of faculty members and ways to improve it]. Qurterly Journal of Research and Planing in Higher. 2014;20 (3):95-120. [Persian]
32- Anbari Z, ZarinfarN.[Need assessment &comparison of faculties developmental Programs in Arak university of medical sciences]. Quarterly Journal Educational Developement of Jundishapur. 2013;4(6):1-16. [Persian]
33- Zahedi S, Bazargan A.[A study of the concept of faculty development and the successful experiences about its planning and implementing].Journal of Higher Education Letter.2013;6 (21):7-26. [Persian]
34- Soltani pereshkafti N,Gafari P,Ghoorchian N,Bagheri M.] The model for the development of faculty members of Payame Noor University based on informal learning using the foundation data theory.(Payame Noor University of Hormozgan)[. Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration.2020 .۳۴۲-۳۱۲ :(۱۴)۱۰٤]Persian[

[Downloaded from edcbmj.ir on 2026-11-24]