



## Faculty Members Development Model at Farhangian University with Grounded Theory Approach

Seyed Shahabaddin Seyyed Hatami<sup>1</sup>, Yousef Namvar<sup>2\*</sup>, Tooran Solimani<sup>2</sup>, Adel Zahed Babolan<sup>2,3</sup>

<sup>1</sup>Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

<sup>2</sup>Department of Educational Sciences, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran.

<sup>3</sup>University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

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

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

سید شهاب الدین سیدحاتمی<sup>۱</sup>، یوسف نامور<sup>۲\*</sup>، توران سلیمانی<sup>۲</sup>، عادل زاهد بابلان<sup>۳و۴</sup>،

<sup>۱</sup> گروه مدیریت آموزشی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

<sup>۲</sup> دانشکده علوم انسانی، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

<sup>۳</sup> 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 آموزش عالی 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 تقویت الگوی بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان بود.

**روش کار:** پژوهش حاضر در چهار چوب رویکرد کیفی و با به کارگیری روش نظریه‌ی برپایه انجام گرفت. داده‌های پژوهش با به کارگیری مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته، با تأکید بر دو صفت دوشاووش بودن و پیچش حائزونی، در سه مرحله 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.

**یافته‌های:** براساس مصاحبه‌های انجام گرفته، ۶۵ کد یا مفهوم اولیه، ۹۲ مقوله فرعی و ۱۴ مقوله اصلی استخراج گردید؛ که مقوله‌های 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 تغوری و عمل به این الگوی پارادایمی، دید سیستمی داشته باشند. چراکه، هر یک از این مقوله‌ها، در برنامه‌ریزی، سازماندهی و راهبری مطلوب بالندگی اعضای هیئت علمی مؤثر هستند.

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

## مقدمه

رفتارهای آنها می‌گردد، در نظر گرفته می‌شود<sup>(۹)</sup>. با وجود تحقیقات انجام گرفته در رابطه با بالندگی و نادیده گرفتن عاقب 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 می‌دهد که بالندگی، در جامعه ما دچار دشواری می‌باشد، و عمده افرادی، 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 بر شمرد: یکی از دلایل بنیادی، غیرشفاف و محدود بودن مفاهیم و ابعاد مربوط به بالندگی اعضای هیئت علمی در ایران است<sup>(۱۰)</sup>. 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 گستته 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 حرفاًی ارزشمند، هیئت علمی را به عنوان فردی تهی و ناکارآمد نگریسته، که مقوله‌ی بالندگی به عنوان فرآیندی تحمیل شدنی تلقی می‌گردد<sup>(۱۱)</sup>. دانشگاه فرهنگیان نیز همانند سایر دانشگاه‌ها تحت حاکمیت این نگرش‌ها و چالش‌ها قرار دارد. دانشگاه فرهنگیان در سند تحول بنیادین با رویکرد آموزش تخصصی و حرفاًی تربیت محور توسط وزارت آموزش و پرورش به منظور باز مهندسی سیاست‌ها و بازنظمی اصول حاکم بر برنامه‌ی درسی تربیت معلم و تربیت و نگهداری معلمان در آموزش و پرورش تأسیس شده است. دانشگاه مزبور، به عنوان مرکز تخصصی و حیاتی، از اهمیت خاصی برخوردار است. بدین‌جهت این که 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 مناسب با شرایط و مقتضیات محیطی در حد مطلوبی حفظ نماید و ارتقا دهد، که بالندگی با پشتونه‌ی 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<sup>(۲۰۱۴)</sup>، بعد بالندگی را بالندگی آموزشی،

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<sup>(۱)</sup>. 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<sup>(۲)</sup>. بالندگی جنبشی نشأت گرفته از اهمیت منابع انسانی در دانشگاه‌ها می‌باشد. رشد بالندگی اعضا هیئت علمی در آموزش عالی، به ویژه در تلاقي پداکوژی و تکنولوژی، با توجه به تغییرات سریع و مداوم در فن آوري و همچنین تجارب یادگیری دیجیتالی، یک نیاز مهم و مبرم در سطح آموزش عالی می‌باشد<sup>(۳)</sup>. بنابراین، توسعه‌ی اعضای هیئت علمی، به عنوان بخشی از مدیریت دانشگاهی، ایفا می‌کند<sup>(۴)</sup>. بالندگی در جایگاه 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 بنیادی اش، که مجموعه‌ای از علوم سازمانی و افراد است، درکشمکش قرار دارد<sup>(۵)</sup>. بر مبنای تعریف، بالندگی یک فرایند سازماندهی شده و هدفمند برای دستیابی به رشد و پیشرفت مداوم تخصصی، گروه هیئت علمی است<sup>(۶)</sup>. بالندگی بر (The Growth Approach) اساس یک رویکرد رشدنگرانه است. بالندگی تعريف شده است. بالندگی روبرو می‌شوند؛ بر اعضای هیئت علمی مبتنی بر کمبودها نیست. نقش نهایی دانستن نیست بلکه یادگیری برای بودن و زیستن در دنیای آموزشگری است<sup>(۷)</sup>. همان طور که دانشگاه‌ها با چالش‌های هزاره جدید روبرو می‌شوند؛ بر اعضای هیئت علمی بیشتر متمرکز می‌شوند. جوامع برای مواجهه با چالش‌هایی چون تکنولوژی پیشرفت، تغییرات جمعیت شناختی دانشجویی، تنوع منابع، مسن شدن اعضای هیئت علمی، بهبود اثربخشی تدریس و تحقق اهداف آموزش عالی نیازمند دانستن دانشگاه یادگیرنده هستند<sup>(۸)</sup>. 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 عنوانی چون: «توسعه هیئت علمی»، «دانش افزایی»، «بالندگی»، «توانمندسازی» و «ارتقاء دانش و مهارت‌ها» نام برده می‌شود. برنامه‌های بالندگی اعضا هیئت علمی به عنوان مجموعه‌ای از فعالیت‌های هماهنگ شده، برای تقویت و گسترش دانش و مهارت‌های اعضا هیئت علمی که باعث تغییر در نحوه تفکر و

علمی و مسئولان با توجه به زمینه و بستر دانشگاه فرهنگیان قابل ارائه است؟

### روش‌ها

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 به کارگیری روش نظریه‌ی بربایه صورت پذیرفت. روش نظریه‌ی بربایه، معمولاً در پنج طرح متنوعی به اجرا در می‌آید: ۱- نسخه‌های کلاسیک ۲- سیستماتیک ۳- ساختن گرا 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 حلوونی 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 حلوونی 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 تأمل و تحلیل قرار می‌گرفت؛ حتی در مواردی با فردی که قبلًا مصاحبه کرده بودیم، دوباره به گفتگو می‌نشستیم.

تحلیل دادها در سه مرحله 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 سلط کافی و آگاهی لازم برخوردار می‌باشند. این روش نمونه‌گیری وقتی خاتمه می‌یابد که، محقق در هر مقوله به اشباع نظری برسد. در این راستا، نمونه پژوهش شامل ۱۲ نفر از افراد آگاه و مسئولین مطلع به حوزه بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان (شمال غرب کشور) بودند(جدول ۱).

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 علمی ۲- ویژگی‌های برنامه ۳- ویژگی‌های محیط آموزشی تقسیم بندی کردند(۱۳). رزینک(۱۹۸۳) و گاندلفو(۱۹۹۷) عنصر اصلی بالندگی را بالندگی اخلاقی قلمداد می‌کنند(۱۵,۱۶). 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 توامندسازی منابع انسانی دانشگاه را، در سه بعد ۲۲ مؤلفه برای استاید و بیست 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 توامندی اعضای هیئت علمی را فراهم بودن منابع و امکانات (مرتبط با آموزش و پژوهش)، سیستم ارزشیابی عملکرد اساتید، ایجاد محیط کاری مختص آموزش، عوامل انگیزشی، تسهیل ارتباطات تخصصی، مشارکت در فرایند آموزش، تخصص گرایی، عوامل مرتبط با محیط آموزشی، آموزش حرفه‌ای، مطرح کردن(۱۹). صفری و نیازآذری(۲۰۱۴) مؤلفه‌های تأثیرگذار بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را عامل روانشناسی، عامل فرهنگی و اجتماعی، عامل نهادی، عامل مدیریتی، عامل حمایت می‌دانند(۲۰). محبزادگان و همکاران(۲۰۱۶) ابعاد بالندگی را در بعد فردی، بعد حرفه‌ای و بعد آموزشی طبقه بندی نمودند(۲۱). سیدحاتمی و همکاران(۲۰۲۰) در یک مطالعه فراتحلیلی، اثرگذاری ۱۱۲ عامل 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 درصد است تا به این سوال اساسی پاسخ دهد که: چه الگویی بر بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه فرهنگیان بر اساس دیدگاه مختصسان، اعضای هیئت

جدول ۱. مشخصات کلی افراد مورد مصاحبه در مرحله کیفی

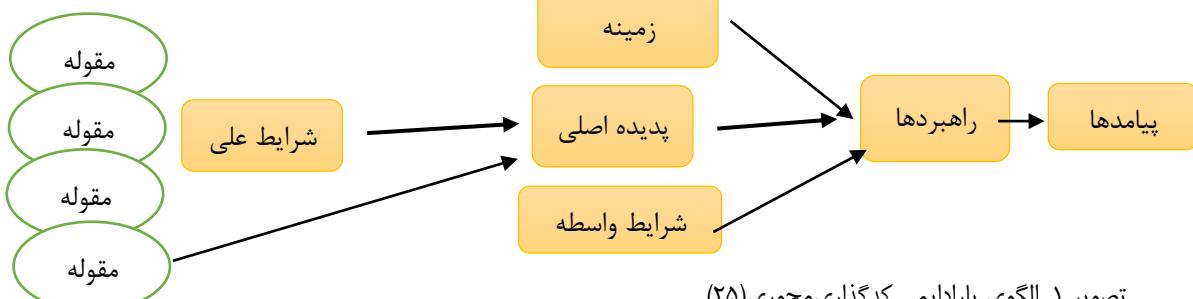
ردیف	کد مصاحبه شونده	درجه	محل خدمت
۱	IN-F1	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان اردبیل
۲	IN-F2	هیئت علمی	دانشگاه آزاد تبریز
۳	IN-F3	هیئت علمی	دانشگاه فرهنگیان اردبیل

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

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

**الف) کد گذاری باز:** کد گذاری باز (Open coding) ( اولین مرحله در تجزیه و تحلیل داده‌هاست. در طول مرحله کد گذاری باز، ۶۵۰ کد اولیه احصا گردید. در کد گذاری ثانویه یا متصرک، مفاهیم مشترک را در یک مقوله قراردادیم. در این مرحله، به کمک روش مقایسه‌ای ثابت، ۱۳۰ مفهوم، ۹۲ مقوله فرعی ۱۴ مقوله اصلی به دست آمد.

**ب) کد گذاری محوری (Axial coding):** در کد گذاری محوری، پژوهشگر یک مقوله کد گذاری باز را انتخاب کرده آن را (به عنوان مقوله یا پدیده اصلی) در مرکز فرایند مورد بررسی قرار می‌دهد و سپس سایر مقوله‌ها را به آن مرتبط می‌کند. سایر مقوله‌ها متشکل از: شرایط علی، شرایط مداخله‌گر، شرایط بسترحاکم، راهبردها و پیامدها است(تصویر۱).



تصویر ۱. الگوی پارادایمی کد گذاری محوری (۲۵)

پیدا می‌کند. نتایج تحلیل محتوای پاسخ مصاحبه شونده‌ها به سؤالاتی مانند: برداشت و تلقی آنان از اعضای هیئت علمی بالندگی و مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی حاکی از وجود چهار مقوله اصلی در خصوص شرایط علی برای ایجاد پدیده مورد مطالعه است(جدول ۲).

### شرایط علی

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

جدول ۲. کدهای باز و مقوله‌های مربوط به شرایط علی

ردیف	مقوله های فرعی	مقوله محوری	نوع مقوله
۱	ازبیانی دوره های بالندگی، نیازمندی، بریانی کرسی آزاد اندیشه، 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	

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

مفهوم‌های که به عنوان مقوله محوری انتخاب می‌شود، باید به قدر

کافی انتزاعی باشد تا توان سایر مقولات اصلی را به آن ربط داد.

پدیده محوری مورد مطالعه در این پژوهش بالندگی اعضای

هیئت علمی است (جدول ۳).

### پدیده محوری

پدیده اصلی (هسته) مورد مطالعه، ایده و فکر محوری، حدّه،

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.

جدول ۳. کدهای باز و مقولات مربوط به پدیده محوری

ردیف	مفهوم های فرعی	مفهوم محوری	پدیده محوری
۱	یادگیری های تلقیقی، آشنایی و ارتباط با نظام های دانشگاهی پیشرو، دانش روز و میان رشته‌ای، مهارت محوری و مهارت آموزی، نظریه‌های یادگیری، دانش موضوعی تربیتی، برنامه درسی پنهان، درگیر کردن با مسئله، ارزشیابی دانشجو، تلقیق دانش نظری و عملی، روش های یاددهی یادگیری، آشنایی با فن آوری نوین آموزشی، طراحی آموزشی	آشنایی (دانش)	آشنایی، یادگیری (دانشگاهی)، مهارت
۲	آشنایی با روش های پژوهش، شرکت در سمینارها و کنفرانس‌ها، کش پژوهی، آموزش پژوهی، طرح های پژوهشی، ترجمه و تألیف کتاب، تدوین مقاله، کارگاه پژوهشی، آشنایی با نرم افزارهای پژوهش، آشنایی با پایگاه های داده	پژوهشی	آشنایی با روش های پژوهش، شرکت در سمینارها و کنفرانس‌ها، کش پژوهی، آموزش پژوهی، طرح های پژوهشی، ترجمه و تألیف کتاب، تدوین مقاله، کارگاه پژوهشی، آشنایی با نرم افزارهای پژوهش، آشنایی با پایگاه های داده
۳	توجه به قوانین دانشگاه، مدیریت دانش، عضویت در تشکل‌های دانشگاهی، مشارکت در تصمیم‌گیری، تعهد سازمانی، آگاهی از شرح وظایف	بالندگی سازمانی	بالندگی اعضای هیئت علمی
۴	الگو بودن، خود توسعه‌گری و یادگیری مادام العمر، هویت حرفه‌ای، خودآزاریابی، مهارت رهبری و مدیریتی هیئت علمی، مسئولیت پذیری، اندیشه‌ورزی، تسلط به هوش‌های چندگانه، کنجدکاوی و علاقه، مهارت ارتباطی، انتقاد پذیری، مقبولیت علمی، مقبولیت شخصیتی، اعتماد به نفس	فردي	بالندگی فردی
۵	امانتداری، معتقد و با اخلاق، احترام به دانشجویان، ارزشیابی منصفانه، توجه به نیازها و مشکلات دانشجویان، تربیت دانشجویان معهود و مسئول	اخلاقی	بالندگی اخلاقی

با پدیده‌ها در طول یک بعد است که در آن کنش متقابل برای

کنترل، اداره و پاسخ به پدیده صورت می‌گیرد (۲۵). شرایط زمینه-

ای این پژوهش شامل دو مؤلفه مدیریت دانشگاه بستر و فضای

دانشگاه است (جدول ۴).

### شرایط زمینه‌ای

نشان‌دهنده یکسری خصوصیات ویژه‌ای است که راهبردها را

تحت تأثیر قرار می‌دهند؛ به عبارتی، محل حادث یا وقایع مرتبه

جدول ۴. کدهای باز و مقولات مربوط به شرایط زمینه‌ای

ردیف	مفهوم های فرعی	مفهوم 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	

محتوای مصاحبه‌ها، ویژگی‌های هیئت علمی به عنوان شرایط

میانجی شناسایی شد (جدول ۵).

### 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

جدول ۵. کدهای باز و مقولات مربوط به شرایط میانجی

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

## راهبردها

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(جدول ۶).

راهبردهای مورد نظر در نظریه داده بنیاد به ارائه راه حل هایی برای مواجهه با پدیده مورد مطالعه اشاره دارد که هدف آن اداره

جدول ۶. کدهای باز و مقوله مربوط به راهبردها

ردیف	مقوله های فرعی	مقوله محوری	نوع مقوله
۱	نظام ارزشیابی و ارتقاء، شیوه های نوین مدیریت، برابر سازی، زمینه سازی تعاملات علمی اساتید، جذب هیئت علمی توانمند، انگیزه اساتید	راهکارها	عاملی

## پیامدها

نتیجه کنش (اعمال) و واکنش (عکس العملها) و شرایطی است که در خصوص پدیده وجود دارد(۲۳).(جدول ۷).

جدول ۷. کدهای باز و مقوله مربوط به پیامدها

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

## ج) کدگذاری انتخابی (Selective coding)

در این مرحله، پژوهشگر به تکوین نظریه‌ای درباره رابطه میان مقوله‌های به دست آمده در الگوی کدگذاری محوری می‌پردازد. این به بیان اشتراوس و کوربین رسیدن به یک الگوی پارادایمی (Para Digm) است(تصویر ۲).

پیامدها:

- الف: سازمانی
  - تربیت معلم در تراز جمهوری اسلامی
  - تحول و تعالی در آموزش و پژوهش
  - بهبود کیفیت آموزشی و تربیتی
  - ارتقاء شان و وجهه دانشگاه
  - تغییر فرهنگ دانشگاهی
- ب: فردی
  - ارتقاء شان و وجهه هیئت علمی
  - اثربخشی نقش های هیئت علمی در عمل
  - (مهارتی، فرهنگی، مشاوره ای، تربیتی و آموزشی و پژوهشی)

شرایط زمینه ای:  
مدیریت دانشگاه  
بسنتر و فضای دانشگاه

"بالندگی اعضای هیئت علمی"  
- بالندگی (دانش)  
آموزشگری  
- بالندگی پژوهشی  
- بالندگی سازمانی  
- بالندگی فردی  
- بالندگی اخلاقی

شرایط مداخله گر:  
ویژگی های هیئت علمی

شرایط علی:  
- ایجاد فرصت  
- های بالندگی  
- اسناد  
بالادستی (افق چشم انداز ۱۴۰۴ و سند تحول بنیادین)  
- منابع مالی  
- فرایند جذب

تصویر ۲. الگوی ترسیمی بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

## بحث

تدریس، حین تدریس و پس از آن و اتخاذ تصمیمات خردمندانه در حوزه تدریس و آموزش براساس این خودروزی است. بالندگی سازمانی بعد 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. بعد 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.

بعد دیگر بعد 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 بعد فردی مؤلفه‌هایی از قبیل هویت حرفه‌ای، خود توسعه‌گری و یادگیری مادام‌العمر، خودآرزویابی، اندیشه ورزی، و...قرار دارد. هویت حرفه‌ای در دانشگاه فرهنگیان اتفاق نمی‌افتد مگر اینکه از یک طرف بر اساتید به عنوان پیش قراولان و پیشتازان دانشگاه فرهنگیان و از طرف دیگر به ابعاد و جنبه‌های هویت حرفه‌ای یعنی جهت‌گیری حرفه‌ای، وظیفه‌مداری، خودکارآمدی و تهدید به تدریس در جهت توسعه هویت حرفه‌ای متتمرکز شویم. برای اینکه در اعضای هیئت علمی رکود تعریف نشود لازم است اساتید خودشان را با تغییرات وقف 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 وادر 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 نیازمند یک فعالیت درونزای حرکت به بالnde بودن هیئت علمی نیازمند یک فعالیت درونزای حرکت به پیش است، که آن هم با دو اقدام مهم یعنی تغییر خودراهبر و یادگیری مستمر(مادام‌العمر) در ارتباط مستقیم قرار دارد.

بعد آخر بعد 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، تحول آفرین و متتمرکز بر اخلاق است. زیرا باورهای عمیق آموزشگران را به چالش می‌کشد. به عبارت دیگر اعضای

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.

تعريف 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 بعد: ۱- دانشآموزشگری ۲-پژوهشی ۳- سازمانی ۴- فردی ۵- اخلاقی تشکیل شده است؛ دانشآموزشگری در بیشتر مطالعات با عنوان بالندگی آموزشی مانند: مطالعات دانشمندی(۱۸) محب زاده‌گان(۲۱)، سرکار آرانی(۲۶)، مرزبان(۲۷)، جمشیدی(۲۸)، شفیع زاده(۲۹) مطرح شده است. دانشآموزشگری در این مطالعه دارای زیر مقوله‌هایی مانند: آشنایی با دانش موضوعی تربیتی(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 فرجم برساند؛ باید در چهار دانش توانمند باشند: دانش تربیتی یا پدagogی، 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 سرکار آرانی (۲۶)، شفیع زاده(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 واحد خصوصیت دانش پژوهی تدریس و اقدام پژوهی قلمداد می‌کردد. این بدان معنا است که، نباید عضو هیئت علمی خود را محدود پژوهش در حوزه دانش تأیید شده نماید. در واقع خلاً بیشتر اعضای هیئت علمی، تفکر پیش از

آموزش و پژوهش، بهبود کیفیت آموزشی و تربیتی، ارتقای شان و وجهه‌ی دانشگاه و تغییر فرهنگ دانشگاهی می‌گردد و در بعد فردی بالندگی ارتقای شان و وجهه‌ی هیئت علمی، اثربخشی نقش‌های هیئت علمی در عمل (مهارتی، فرهنگی، مشاوره‌ای، 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 خواهد کرد. همچنین با شناسایی مؤلفه و شرایط اصلی بالندگی بر اساس بافت و زمینه دانشگاه مورد مطالعه، الگوی پژوهش یک چارچوب نظاممند مدیریت، مبنای جهت شناخت، سازماندهی و راهبری کردن 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 کنش‌ها و واکنش‌ها برای کنترل بالندگی و نتایج این کنش‌ها و واکنش‌ها مطرح گردید. بنابراین با توجه به تقسیم مقوله‌های اساسی بالندگی در دانشگاه فرهنگیان در سه دسته پیشاندها، فرایندها و برآیندها، توجه چند جانبه به بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه مورد مطالعه، محسوس می‌باشد.

### ملاحظات اخلاقی

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

### تضاد منافع

نویسنده‌گان تصريح 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.

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. استادی دانشگاه فرهنگیان به عنوان افرادی که مسئولیت تعلیم و تربیت معلمان آینده کشور را بر عهده دارند باید از اصول اخلاق حرفه‌ای خود آگاه و به آن پاییند باشند، و این امر از طریق، برنامه‌ها و دوره‌های نگرشی و ارزیابی درونی خود استادی میسر و امکان پذیر است. با توجه 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 تنک بعدی به قضیه بالندگی و ابعاد آن داشته باشیم؛ زیرا باعث شکل‌گیری نگرش منفی، دلزدگی استادی، پراکنده، نامنضم 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 نیازمند اعضای هیئت علمی شایسته و درگیر در تعالی، اصلاح نظام ارزشیابی و ارتقا، مدیریت مشارکتی و تسهیم دانش، برابر سازی و تعاملات علمی، می‌باشد. آنچه که در مصاحبه‌ها به آن تأکید می‌گردد، وجود هیئت علمی تمام وقت 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 ابتداء‌گرایی و تجویزی نگرانه به بالندگی می‌شود. توسعه و ارتقای کیفی دانشگاه فرهنگیان هم بدون جذب هیئت علمی 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 سalarی 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

### منابع

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

- university). research quarterly in militarily management.2016; 16 (61):29-59. [Persian]
- Elci A, Beith L. Handbook of research on faculty development for digital teaching and learning, publisher IGI Global;2019.
- 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]
- 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]
- Pardakhtchi M, Shah Pesend M, Hejazi Y.[Teachers' professional development approaches].Tehran: Tehran University Press; 2012. [Persian]
- Su Ya-hui, Lifelong Learning as Being: The heideggerian perspective. Adult education quarterly.2011;61(1):57-72.
- Pardakhtchi M, Jamshidi L.[planning for effective faculty development].Tehran: Shahid Beheshti University Press;2012. [Persian]
- 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 Health Prof. 2018;38:137-144 .
- Frastkhah M,Ghremani M. [Faculty development requirements and challenges].2011; available at iasd.ir. [Persian]
- 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]
- POD Network (Professional and organizational development network in higher education).2014; www.podnetwork.org/faculty development /definitions.htm.
- 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.
- Resnik D B. The ethics of ecience; New York: Rutledge;1983.
- Gandolfo A. Identifying lurking alligators: An essay on the ethical dimensions of faculty development. innovative higher education.1997; 22,(2):22-25.
- 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]
- 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]
- 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]
- 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]
- 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]
- 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]
- 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]
- Strauss A, Corbin J.[ Principles of qualitative research methodology:basic theory; Procedures and Practices]. Tehran: Institute of Humanities and Cultural Studies press; 2012. [Persian]
- Frastkhah M.[Qualitative research method in social sciennes with emphasis on GTM]Tehran:agah press;2017. [Persian]
- Bazarghan A.[An introduction to qualitative and mixed methods research,by effort,Tehran,Didar press;2013. [Persian]
- 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

- 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]. Querterly 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,Ghoorchiyan 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 :۱۰۴ ]Persian[