

# Designing a Professional Development Model for Faculty Members of Islamic Azad University

Mehdi Zonooziasl<sup>1</sup>, Jafar Beikzad<sup>2</sup>, Saber Ghorbani<sup>3</sup>

## Abstract

**Purpose:** This study was conducted with the aim of designing a professional development (professional flourishing) model for the faculty members of Islamic Azad University.

**Method:** The research approach is qualitative and based on the meta-synthesis method. The research population includes two parts: scientific documents (articles, theses, books, and other sources) related to the topic from 2011–2025 Gregorian and 2011–1404 Solar Hijri, and interviews with three groups of university experts. Sampling of scientific resources was performed purposively and aligned with the meta-synthesis approach. Additionally, purposive and snowball sampling methods were used to identify research participants until data saturation was reached, resulting in a final sample of 17 participants. Data were analyzed using Sandelowski et al.'s (2007) seven-step approach.

**Findings:** According to the findings, the professional flourishing model for the faculty members of Islamic Azad University consists of three key components: “Preconditions for Professional Flourishing,” “Components of Professional Flourishing,” and “Outcomes of Professional Flourishing,” explained through 14 subcategories and 78 concepts.

**Results:** The results indicate that achieving professional flourishing requires providing institutional, cultural, and motivational foundations; strengthening educational, ethical, and research infrastructures; and attaining strategic outcomes at individual and organizational levels. This model can serve as a comprehensive framework for policy-making, planning, and evaluating the professional flourishing of faculty members and can enhance their role in knowledge production, training committed and specialized human resources, scientific leadership, and addressing social and cultural issues within the higher education system.

**Keywords:** Professional Flourishing, Professional Development, Faculty Members.

1. PHD student in Public Administration, Bon. C., Islamic Azad University, Bonab, Iran.

2802933140@iau.ir

2. Department of Public Administration, Bon. C., Islamic Azad University, Bonab, Iran (Corresponding Author). beikzad.jafar@iau.ac.ir

3. Department of Public Administration, Sara.C., Islamic Azad University, Sarab, Iran. saber.ghorbani@iau.ac.ir

# طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی

پذیرش: ۱۴۰۴/۰۹/۰۴

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۵/۰۷

مهدی زنوزی اصل<sup>۱</sup>، جعفر بیگزاد\*<sup>۲</sup>، صابر قربانی<sup>۳</sup>

## چکیده

**هدف:** این پژوهش با هدف طراحی الگوی بالندگی (توسعه) حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام گرفته است.

**روش:** رویکرد پژوهش کیفی و مبتنی بر روش فراترکیب است. جامعه آماری پژوهش شامل دو بخش است: اسناد، مقالات، پایان‌نامه‌ها، کتب و منابع علمی مرتبط با موضوع در سال‌های ۱۳۹۰ تا ۱۴۰۴ شمسی و ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۵ میلادی، و بخش مصاحبه با سه گروه از خبرگان دانشگاهی. نمونه‌گیری از منابع علمی با روش هدفمند و متناسب با رویکرد فراترکیب انجام شد. همچنین برای شناسایی مشارکت‌کنندگان پژوهش از روش نمونه‌گیری هدفمند و گلوله‌برفی استفاده شد و این فرایند تا رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت؛ در نهایت ۱۷ نفر به‌عنوان نمونه نهایی انتخاب شدند. داده‌ها با استفاده از رهیافت هفت‌مرحله‌ای سندلوسکی و همکاران (۲۰۰۷) تحلیل شدند.

**یافته‌ها:** براساس یافته‌ها، الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از سه مؤلفه کلیدی «پیشایندهای توسعه حرفه‌ای»، «مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای» و «پیامدهای توسعه حرفه‌ای» تشکیل شده است که در قالب ۱۴ مقوله فرعی و ۷۸ مفهوم تبیین گردید.

**نتایج:** نتایج نشان می‌دهد که تحقق توسعه حرفه‌ای نیازمند فراهم‌سازی زمینه‌های نهادی، فرهنگی و انگیزشی، تقویت زیرساخت‌های آموزشی، اخلاقی و پژوهشی، و دستیابی به برندهای راهبردی در سطح فردی و سازمانی است. این الگو می‌تواند به‌عنوان چارچوبی جامع برای سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و ارزیابی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به‌کار رود و به ارتقای نقش آنان در تولید دانش، تربیت نیروی انسانی متعهد و متخصص، رهبری علمی و حل مسائل اجتماعی و فرهنگی در نظام آموزش عالی کشور کمک کند.

**کلیدواژه‌ها:** توسعه حرفه‌ای، توسعه حرفه‌ای، اعضای هیئت علمی.

## مقدمه و بیان مساله

گسترش دانشگاه‌های مبتنی بر نیاز، منجر به افزایش تقاضا برای شکل‌گیری دانشگاه‌های مأموریت‌گرا شده است. در این نوع دانشگاه‌ها، تحقق مأموریت‌های تعریف‌شده، تا حد زیادی

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران.

2802933140@iaiu.ac.ir

۲. گروه مدیریت دولتی، واحد بناب، دانشگاه آزاد اسلامی، بناب، ایران (نویسنده مسئول)

beikzad.jafar@iaiu.ac.ir

۳. گروه مدیریت دولتی، واحد سراب، دانشگاه آزاد اسلامی، سراب، ایران. saber.ghorbani@iaiu.ac.ir

وابسته به علائق، توانمندی‌ها و تخصص اعضای هیئت علمی است. از این‌رو، اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های مأموریت‌گرا، بیش از سایر دانشگاه‌ها نیازمند بهره‌مندی از برنامه‌های هدفمند توسعه حرفه‌ای (بالندگی حرفه‌ای) هستند (اسمیت و گیلپی<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳: ۲۰۷). در همین راستا، توجه به منابع انسانی نهادهای آموزشی، به‌ویژه در جوامع در حال توسعه، ضرورتی انکارناپذیر است؛ زیرا این نهادها از طریق انجام مأموریت‌هایی نظیر آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی، نقش کلیدی در پاسخ‌گویی به نیازهای جاری و آینده جامعه ایفا می‌کنند (توفیقیان و همکاران، ۱۴۰۳: ۸۳۲). توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی و اجرای برنامه‌های مرتبط با آن، به عنوان یکی از ابزارهای مؤثر تحول در نظام آموزش عالی شناخته می‌شود. این فرایند شامل مجموعه‌ای از فعالیت‌های برنامه‌ریزی‌شده و هدفمند است که به ارتقای دانش، مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم برای ایفای نقش حرفه‌ای در محیط دانشگاهی کمک می‌کند (پری و بوث<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴: ۱۴۵).

مفهوم توسعه حرفه‌ای معمولاً به دوره‌های رسمی اطلاق می‌شود که با هدف ارتقای دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح فردی طراحی می‌شوند (سیمز و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۵: ۲۱۴). این دوره‌ها بخشی از فرایند مستمر یادگیری و رشد در مسیر حرفه‌ای هستند که با رویکردی هدفمند، به توانمندسازی اعضای هیئت علمی برای ایفای نقش‌های چندگانه در آموزش، پژوهش، راهبری علمی و تعامل با جامعه کمک می‌کنند (کیلاگ و ساسان<sup>۴</sup>، ۲۰۲۳: ۶۴). توسعه حرفه‌ای تنها محدود به آموزش‌های رسمی و کلاسیک نیست، بلکه طیف گسترده‌ای از فعالیت‌ها را دربرمی‌گیرد؛ از جمله کارگاه‌های آموزشی، فرصت‌های مطالعاتی، برنامه‌های منتورینگ، یادگیری در حین عمل، پروژه‌های تحقیقاتی مشترک، فعالیت در انجمن‌های علمی، شرکت در کنفرانس‌های داخلی و بین‌المللی و حتی تعاملات حرفه‌ای غیررسمی (آریفین و همکاران<sup>۵</sup>، ۲۰۲۴: ۵۲). افزون بر این، توسعه حرفه‌ای باید فرآیندی پویا، مشارکتی و مبتنی بر نیازهای واقعی باشد. این امر مستلزم آن است که طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نه تنها بر پایه سیاست‌های کلان، بلکه با در نظر گرفتن زمینه‌های فرهنگی، رشته‌ای و مرحله‌ای رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی صورت گیرد (جعفری، ۱۴۰۳: ۵۱). از این منظر، توسعه حرفه‌ای نه فقط یک فعالیت آموزشی، بلکه نوعی سرمایه‌گذاری بلندمدت در منابع انسانی دانشگاه است که در صورت اجرای اثربخش، می‌تواند نقش مهمی در ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی، افزایش رضایت شغلی اعضای هیئت علمی، تقویت انگیزش درونی آنان، و در نهایت،

1. Smith & Gillespie
2. Perry & Booth
3. Sims et al
4. Kilag & Sasan
5. Arifin et al

دستیابی دانشگاه به اهداف مأموریت‌گرای خود ایفا کند (شاهمحمدی و شهبازی، ۱۴۰۳: ۸۶). در واقع، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی یکی از ارکان بنیادین ارتقای کیفیت نظام آموزش عالی محسوب می‌شود و به عنوان یک فرایند مستمر، نقش اساسی در بهبود عملکرد آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و اجتماعی اعضای هیئت علمی ایفا می‌کند. این مفهوم، شامل توسعه مداوم دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در راستای ایفای مؤثر وظایف و مسئولیت‌های دانشگاهی است (براکمن و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۳: ۵). در شرایطی که تحولات گسترده در عرصه علم، فناوری و نیازهای جامعه، دانشگاه‌ها را با الزامات نوینی مواجه ساخته است، ضرورت دارد اعضای هیئت علمی نیز همگام با این تحولات، به صورت مستمر در مسیر رشد حرفه‌ای قرار گیرند (آسترهان و لفشتاین، ۲۰۲۴: ۱۲). در دانشگاه آزاد اسلامی، به عنوان یکی از بزرگ‌ترین نهادهای آموزش عالی در ایران، توجه به توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی نه تنها برای ارتقای کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی ضروری است، بلکه در ارتقای اعتبار علمی، پاسخگویی به نیازهای جامعه و دستیابی به مرجعیت علمی نیز نقش تعیین‌کننده‌ای دارد (عبدلی و همکاران، ۱۴۰۳: ۱۰۰).

با وجود اهمیت این موضوع، شواهد حاکی از آن است که توسعه حرفه‌ای در نظام آموزش عالی ایران، به‌ویژه در دانشگاه آزاد اسلامی، با چالش‌های جدی مواجه است. نبود سیاست‌های جامع و هماهنگ برای توسعه حرفه‌ای، ضعف زیرساخت‌ها و منابع حمایتی، کم‌توجهی به تفاوت‌های فردی و رشته‌ای، مشارکت محدود اعضای هیئت علمی در برنامه‌های توانمندسازی و نیز ارزیابی‌های غیرنظام‌مند از اثربخشی این برنامه‌ها، از جمله عواملی هستند که مانع تحقق کامل توسعه حرفه‌ای در این دانشگاه می‌شوند. علاوه بر این، ادبیات پژوهشی مرتبط با این حوزه، عمدتاً برگرفته از منابع بین‌المللی است و کمتر به شرایط خاص، الزامات فرهنگی و ساختار سازمانی دانشگاه‌های ایران توجه دارد. در نتیجه، یک خلأ پژوهشی محسوس در زمینه طراحی مدل‌های بومی و متناسب با واقعیت‌های دانشگاه آزاد اسلامی در حوزه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی احساس می‌شود. پرداختن به این خلأ، مستلزم انجام مطالعات نظام‌مند، زمینه‌سنجی دقیق و بهره‌گیری از رویکردهای مشارکتی در تدوین و اجرای برنامه‌های توسعه حرفه‌ای است؛ چرا که بدون آن، نمی‌توان انتظار داشت دانشگاه‌ها بتوانند در مسیر تحقق مأموریت‌های علمی و اجتماعی خود به طور مؤثر گام بردارند.

بنابراین، هدف اصلی این پژوهش آن است که با شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و الزامات توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی، به تبیین دقیق وضعیت موجود و ارائه چارچوبی بومی و کاربردی برای توانمندسازی آنان بپردازد. این هدف در راستای ارتقای کیفیت عملکرد آموزشی و پژوهشی اعضای هیئت علمی، افزایش اثربخشی فعالیت‌های دانشگاهی و

همراستایی با تحولات علمی و نیازهای جامعه تعریف می‌شود. پژوهش حاضر می‌کوشد تا با بهره‌گیری از شواهد علمی، دیدگاه‌های تخصصی و تحلیل ساختاری شرایط حاکم بر دانشگاه آزاد اسلامی، پاسخی علمی و عملیاتی به چالش‌های موجود در حوزه توسعه حرفه‌ای ارائه دهد و زمینه‌ساز سیاست‌گذاری مؤثر در این حوزه باشد. در این راستا، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که: الگوی توسعه حرفه‌ای (بالندگی حرفه‌ای) اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی چگونه است؟

## مبانی نظری

### توسعه حرفه‌ای

ابزار اصلی که کشورها در سراسر طیف درآمد برای بهبود دانش و مهارت‌های نیروی انسانی خود به کار می‌گیرند، توسعه حرفه‌ای است؛ مفهومی که به فعالیت‌های آموزشی حین خدمت اشاره دارد و دامنه آن از آموزش‌های رسمی به سبک سخنرانی تا راهنمایی و مربیگری را دربر می‌گیرد (پوپووا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۲: ۱۰۷).

گاف<sup>۲</sup> از نخستین پژوهشگرانی بود که در آمریکا تلاش کرد این مفهوم را در سال ۱۹۷۶ تعریف کند. به اعتقاد وی، توسعه حرفه‌ای عبارت است از اعتلای استعداد، گسترش علایق، ارتقای صلاحیت‌ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی کارکنان، به‌ویژه در نقش یک مربی (صالحی‌صدر و همکاران، ۱۴۰۰: ۴).

توسعه حرفه‌ای، فرایندی برنامه‌ریزی‌شده از فعالیت‌هایی است که با هدف ارتقای بینش، دانش و توانمندی مدیران، توسط سازمان و با مشارکت خود آنان طراحی و اجرا می‌شود (زمانی‌مقدم و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۹۵).

دی و دالی<sup>۳</sup> (۲۰۰۹) معتقدند توسعه حرفه‌ای مجموعه‌ای از فعالیت‌های حمایتی مربوط به بهبود عملکرد و ارتقای توانمندی‌های شغلی را شامل می‌شود (علی‌پور و همکاران، ۱۴۰۰: ۱۱). چادوری و بارتلت<sup>۴</sup> (۲۰۱۴) نیز توسعه حرفه‌ای را پاسخی به تحولات محیطی و راهبردی برای تغییر باورها و نگرش‌ها می‌دانند؛ تغییری که به مدیران امکان سازگاری بیشتر می‌دهد (هداوند و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۶).

ردمون<sup>۵</sup> (۲۰۱۲) توسعه حرفه‌ای مدیران را یادگیری مستمر آنان به‌عنوان افرادی حرفه‌ای

1. Popova et al
2. Gaff
3. Dee & Day
4. Chaudhuri & Bartlett
5. Redmon

توصیف می‌کند. از نظر او، توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی رویکردی جامع، پایدار و فشرده برای بهبود اثربخشی آنان در ارتقای موفقیت دانشجویان است (عبدلی و همکاران، ۱۴۰۲: ۴۰۰). به اعتقاد توراکو<sup>۱</sup> (۲۰۱۶)، توسعه حرفه‌ای شامل رویکردی منظم، یکپارچه و برنامه‌ریزی شده است که برای اثربخشی برنامه‌ها به کار گرفته می‌شود (هداوند و همکاران، ۱۴۰۱: ۴۶). توسعه حرفه‌ای به ارتقای شایستگی‌هایی فراتر از تخصص علمی صرف نیز توجه دارد؛ از جمله مهارت‌های تدریس مؤثر، کاربرد فناوری در آموزش، طراحی دروس و ارزشیابی یادگیری، مهارت‌های ارتباطی، تفکر انتقادی، اخلاق حرفه‌ای، مدیریت زمان، توانایی حل مسئله، کار تیمی و مشارکت در برنامه‌ریزی‌های راهبردی دانشگاهی (اوتن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۲۴: ۸۱۰). در واقع، توسعه حرفه‌ای پلی است میان وضعیت موجود و وضعیت مطلوب اعضای هیئت علمی؛ پلی که از طریق آن، فاصله میان توانمندی‌های فعلی و انتظارات نقش‌های دانشگاهی کاهش می‌یابد (کورساگر و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۲۴: ۱۲۸۷).

### پیشینه پژوهش

عبدلی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی، الگوی ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی مدیریت توسعه حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان را طراحی کردند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که این الگو شامل مضامین مهارت‌ها، راهبردها و فرآیندهاست.

شاهمحمدی و شهبازی (۱۴۰۳) به تدوین الگوی توسعه مدیران نظام آموزش عالی از راه دور پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر شناسایی ۴۷ مؤلفه نهایی و ۱۸ مقوله فرعی در شش بعد مدل پرادایمی بود که شامل: شرایط علی (عوامل انسانی، سازمانی، محیطی و اقتصادی)، شرایط مداخله‌گر (ویژگی‌های فردی دانش، نگرش و مهارت)، شرایط زمینه‌ای (مدیریت آموزش عالی، رهبری دانشگاهی، حمایت و پشتیبانی)، پدیده محوری توسعه مدیران نظام آموزش از دور (توسعه فردی، توسعه حرفه‌ای و توسعه سازمانی)، راهبردها (تدوین آیین‌نامه، سیاست‌گذاری و تخصص‌گرایی) و پیامدها (توانمندسازی و کارآمدی) می‌شد.

بابازاده و همکاران (۱۴۰۲) به بررسی تأثیر رویکرد کوچینگ بر توسعه اعضای هیئت علمی آموزش عالی سلامت پرداختند. نتایج نشان داد کوچینگ در رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی آموزش عالی سلامت و بهبود رویکردهای آموزشی و درمانی نقش بسزایی دارد و می‌تواند نقشه راهی برای ارتقای کیفیت آموزش در حوزه سلامت و کاربرد اصول آن در برنامه‌های عملیاتی نظام تحول سلامت باشد.

1. Torraco
2. Otten et al
3. Korsager et al

صالحی صدر و همکاران (۱۴۰۰) الگوی توسعه اعضای هیئت علمی با رویکرد مجازی‌سازی را ارائه دادند. این الگو شامل شرایط علی (همبسته، فردی و سازمانی)، پدیده محوری (توسعه حرفه‌ای، اخلاقی، پژوهشی و آموزشی)، اقتضائات (عوامل محیطی کلان و خرد)، شرایط میانجی (بهبودی و توسعه منابع انسانی)، شرایط زمینه‌ای (عوامل فرهنگی و اقتصادی) و پیامدها (بهبود عملکرد سازمانی، فردی و دانشجویان) بود.

بختیاری و همکاران (۱۳۹۹) به ارائه الگوی توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی پرداختند. یافته‌ها نشان دادند عناصر شناسایی شده در سه بُعد (توانایی‌های علمی، شخصی و معنوی/اجتماعی) و هفت مؤلفه (توسعه آموزشی، پژوهشی، تخصصی، فردی، سازمانی، معنوی و اجتماعی) با ۱۳۸ شاخص بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی مؤثر هستند. سیمز و همکاران (۲۰۲۵) به بررسی توسعه حرفه‌ای معلمان پرداختند. یافته‌هایشان نشان داد ارتقای بینش و آگاهی معلمان نسبت به فرایند یاددهی-یادگیری، ایجاد انگیزه برای تغییر در روش‌های تدریس و آموزش تکنیک‌های عملی در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای نقش کلیدی در بهبود آموزش و عملکرد دانش‌آموزان دارد.

الوف و توشتمیرووا<sup>۱</sup> (۲۰۲۴) نیز ارتقای توسعه حرفه‌ای معلمان را بررسی کرده و نتیجه گرفتند که این امر در تقویت بنیان نظام آموزشی اهمیت بسزایی دارد. معلمانی که مجهز به رویکردها و روش‌های نوین هستند، می‌توانند آموزش با کیفیت بالاتری ارائه دهند و به‌روزرسانی مداوم دانش و مهارت آن‌ها برای پیشرفت نظام آموزشی ضروری است. کورساگر و همکاران (۲۰۲۴) برنامه توسعه حرفه‌ای معلمان را طراحی کردند و نشان دادند فعالیت‌های یادگیری فعال، مشارکتی و تطبیق‌پذیر، موجب رشد شایستگی‌های حرفه‌ای آنان می‌شود.

برادفورد و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۲۴) نگرش اعضای هیئت علمی در کره جنوبی و ژاپن را نسبت به توسعه حرفه‌ای در آموزش زبان انگلیسی بررسی کردند. نتایج نشان داد توسعه حرفه‌ای باید متناسب با شرایط فرهنگی، زبانی و دانشگاهی هر کشور طراحی شود و نمی‌توان از یک الگوی یکسان جهانی استفاده کرد.

اولانیان و اوزورکا<sup>۳</sup> (۲۰۲۴) نقش رهبری در تسهیل توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی برای ادغام فناوری را بررسی کردند و دریافتند رهبران آموزشی با تعیین چشم‌انداز، فراهم‌سازی منابع و پشتیبانی از توانمندسازی، زمینه‌ساز بکارگیری مؤثر فناوری در آموزش می‌شوند.

1. Elov & Toshtemirova
2. Bradford et al
3. Olaniyan & Uzorka

کیز و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۲۳) رویکرد توسعه حرفه‌ای در توانمندسازی اعضای هیئت علمی برای بهره‌گیری از ابزارهای فناوری را بررسی کردند و دریافتند توسعه حرفه‌ای، روند اجرای فناوری را تسهیل می‌کند.

مرور پیشینه پژوهش‌ها نشان می‌دهد که تاکنون رویکردهای متنوعی در زمینه طراحی الگوهای توسعه حرفه‌ای مورد توجه قرار گرفته است. این مطالعات به بررسی مؤلفه‌هایی مانند توسعه مهارت‌ها، راهبردهای آموزشی، فرآیندهای یاددهی-یادگیری، شرایط سازمانی و فردی، نقش رهبری، بهره‌گیری از فناوری، کوچینگ و رویکردهای مجازی‌سازی پرداخته‌اند. همچنین پیامدهایی مانند توانمندسازی، بهبود عملکرد آموزشی، پژوهشی و فردی و ارتقای کیفیت آموزش مورد تأکید قرار گرفته است. با این وجود، خلأهایی همچون نبود الگویی بومی و نظام‌مند برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی که منطبق با ساختار و نیازهای این دانشگاه باشد، احساس می‌شود. از این رو، پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی، در پی پوشش این خلأ علمی و کاربردی است. نوآوری این پژوهش در آن است که با رویکرد کیفی، تلاش می‌کند الگویی بومی و کاربردی متناسب با ساختار و نیازهای دانشگاه آزاد اسلامی ارائه دهد؛ الگویی که به‌عنوان نقشه راه تقویت علمی، آموزشی، پژوهشی و سازمانی اعضای هیئت علمی این دانشگاه و ارتقای کیفیت آموزش عالی کاربرد داشته باشد.

## روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع پژوهش‌های کیفی است. پارادایم غالب بر این پژوهش، پارادایم تفسیری-برساختی است. راهبرد کیفی پژوهش حاضر، مبتنی بر فراترکیب با تکیه بر مدل رهیافت هفت مرحله‌ای سندلوسکی و همکاران (۲۰۰۷) است. جامعه آماری پژوهش شامل دو دسته به شرح زیر است:

الف) جامعه آماری پژوهش در بخش اسناد: شامل مقالات، پایان‌نامه‌ها، کتب و اسناد علمی مرتبط با موضوع پژوهش در بین سال‌های ۱۴۰۴-۱۳۹۰ شمسی و سال‌های ۲۰۲۵-۲۰۰۰ میلادی می‌باشد.

ب) جامعه آماری پژوهش در بخش مصاحبه: شامل سه گروه از خبرگان دانشگاهی می‌باشد که به صورت هدفمند انتخاب شده‌اند:

۱. اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی با مرتبه علمی استاد تمام بوده و تجربه قابل توجهی در زمینه آموزش، پژوهش و فعالیت‌های حرفه‌ای دانشگاهی دارند. این گروه می‌توانند بینش دقیقی نسبت به نیازها، چالش‌ها و ابعاد توسعه حرفه‌ای در محیط

1. Keese et al

دانشگاهی ارائه دهند.

۲. مدیران و مسئولان آموزشی و پژوهشی در سطوح مختلف دانشگاه آزاد اسلامی، شامل رؤسای دانشکده‌ها، مدیران گروه‌های آموزشی، معاونان آموزشی یا پژوهشی و مسئولان دفاتر توانمندسازی اعضای هیئت علمی. این افراد با فرایندهای برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری توسعه حرفه‌ای آشنا هستند و دیدگاه‌های اجرایی و ساختاری مهمی دارند.

۳. صاحب‌نظران و متخصصان حوزه آموزش عالی و توسعه منابع انسانی، شامل اساتید و پژوهشگرانی که در زمینه‌هایی مانند مدیریت آموزش عالی، برنامه‌ریزی آموزشی، روان‌شناسی سازمانی و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی فعالیت علمی و تحقیقاتی دارند. این گروه با رویکردهای نظری و تجربی توسعه حرفه‌ای آشنا بوده و می‌توانند در تدوین الگو، دیدگاه‌های علمی و تحلیلی ارزشمندی ارائه دهند.

در این راستا، همگام با روش فراترکیب، جهت نمونه‌گیری از مقالات، پایان‌نامه‌ها، کتب و اسناد علمی و افراد از روش نمونه‌گیری هدفمند استفاده شد. همچنین برای شناسایی مشارکت‌کنندگان متناسب با هدف پژوهش و از درون جامعه انتخاب شده، از روش نمونه‌گیری گلوله‌برفی استفاده شد. در نهایت تعداد افراد نهایی نمونه ۱۷ نفر شد. نمونه‌گیری تا دستیابی به اشباع داده‌ها ادامه یافت.

در این روش نمونه‌گیری تا جایی ادامه پیدا می‌کند که داده‌ها و اطلاعات جدیدی بدست نیاید. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان در پژوهش

کد	جنسیت	تحصیلات	سمت سازمانی	سابقه خدمت (سال)
۱	مرد	دکتری مدیریت آموزشی	استاد دانشگاه	۲۴
۲	زن	دکتری برنامه‌ریزی درسی	دانشیار دانشگاه	۲۰
۳	مرد	دکتری علوم تربیتی	مدیر گروه آموزشی	۱۶
۴	مرد	دکتری آموزش عالی	استاد دانشگاه	۲۵
۵	زن	دکتری مدیریت منابع انسانی	معاون آموزشی واحد دانشگاهی	۱۸
۶	مرد	دکتری روانشناسی	استاد دانشگاه	۲۰
۷	مرد	دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی	رئیس دانشکده	۱۲
۸	مرد	دکتری مدیریت آموزشی	استادیار دانشگاه	۲۷

کد	جنسیت	تحصیلات	سمت سازمانی	سابقه خدمت (سال)
۹	مرد	دکتری آموزش عالی	مسئول کمیته توانمندسازی اعضای هیات علمی	۱۵
۱۰	مرد	دکتری روانشناسی سازمانی	دانشیار دانشگاه	۲۲
۱۱	مرد	دکتری علوم تربیتی	استاد دانشگاه	۱۰
۱۲	مرد	دکتری مدیریت صنعتی	استاد دانشگاه	۱۹
۱۳	زن	دکتری آموزش عالی	استاد دانشگاه	۱۷
۱۴	مرد	دکتری برنامه‌ریزی درسی	دانشیار دانشگاه	۱۶
۱۵	مرد	دکتری مدیریت دولتی	رئیس دانشکده	۲۱
۱۶	مرد	دکتری مدیریت آموزشی	استاد دانشگاه	۲۷
۱۷	مرد	دکتری مدیریت صنعتی	استاد دانشگاه	۱۸

شیوه گردآوری داده‌ها در پژوهش حاضر به این صورت است که ابتدا با مطالعات کتابخانه‌ای و اسنادی، اطلاعات و داده‌های مرتبط با مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی جمع‌آوری شد. پس از استخراج مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای از ادبیات پژوهش و استخراج الگوی مفهومی اولیه، برای اطمینان از جامع بودن فهرست شاخص‌های استخراج شده و الگوی اولیه تدوین شده، با ۱۷ نفر از خبرگان پژوهش مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته انجام شد و نظرات آن‌ها در خصوص شاخص‌های استخراج شده، گردآوری شد.

به منظور اطمینان از روایی و پایایی داده‌های گردآوری شده در پژوهش حاضر، مجموعه‌ای از راهبردهای پذیرفته شده در پژوهش‌های کیفی به کار گرفته شد. در بخش روایی، برای افزایش اعتبار یافته‌ها از مثلث‌سازی داده‌ها استفاده شد؛ بدین صورت که اطلاعات از دو منبع اسناد (مقالات، پایان‌نامه‌ها، کتب و مدارک علمی) و مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته خبرگان جمع‌آوری شد. تنوع منابع داده‌ای، امکان مقایسه و تأیید متقابل یافته‌ها را فراهم ساخت. همچنین برای ارتقای دقت تحلیل‌ها، بخشی از مؤلفه‌ها و شاخص‌های استخراج شده در مرحله فراترکیب و نیز بخشی از نتایج اولیه تحلیل مصاحبه‌ها در اختیار چند نفر از مشارکت‌کنندگان قرار گرفت و از طریق بازبینی مشارکت‌کنندگان، اصلاحات و پیشنهادهای آنان در نسخه نهایی اعمال شد. از سوی دیگر، فرایند تحلیل به صورت مقایسه مستمر انجام گرفت و کدها و مفاهیم حاصل به صورت مداوم با متون اصلی و داده‌های جدید تطبیق داده شدند تا از انسجام و تناسب مفهومی اطمینان حاصل گردد.

برای ارزیابی پایایی داده‌ها نیز در گام ششم فراترکیب سندلوسکی و همکاران (۲۰۰۷)، میزان توافق بین کدگذاران به روش ضریب کاپای کوهن محاسبه شد. بدین منظور بخشی از اسناد و مصاحبه‌ها به طور مستقل توسط دو کدگذار تحلیل شدند و سپس میزان توافق آن‌ها سنجیده شد. مقدار ضریب کاپای محاسبه‌شده برابر با ۰/۸۱۵ به دست آمد که مطابق با معیارهای رایج در پژوهش‌های کیفی (کاپای بالاتر از ۰/۷۵)، نشان‌دهنده پایایی بالا و توافق بسیار مناسب بین کدگذاران است. همچنین در راستای کنترل کیفیت داده‌ها، کدهایی که از میزان توافق کافی برخوردار نبودند مورد بازنگری، ادغام یا حذف قرار گرفتند تا انسجام و ثبات نهایی تحلیل تضمین شود. در نهایت، تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش حاضر با استفاده از رهیافت ۷ مرحله‌ای سندلوسکی و همکاران (۲۰۰۷) انجام گرفت.

### یافته‌های پژوهش

یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش بر مبنای رویکرد هفت مرحله‌ای سندلوسکی و همکاران (۲۰۰۷) به شکل زیر می‌باشد:

#### گام اول: تنظیم سؤالات پژوهش

سؤالات این پژوهش به شرح جدول ۲ می‌باشد:

جدول ۲. تنظیم سؤالات و پاسخ‌های پژوهش

پاسخ‌ها	سؤالات پژوهش	شاخص‌ها
شناسایی پیشایندها، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها و پیامدهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی از طریق پیشینه پژوهش	پیشایندهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟ مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟ پیامدهای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟	چه چیزی (What)
همه پایگاه‌های داده علمی قابل استناد	جامعه مورد مطالعه جهت دستیابی به این شاخص‌ها چیست؟	جامعه مورد مطالعه (Who)
بازه زمانی (۱۳۹۰-۱۴۰۴) شمسی و بازه زمانی (۲۰۰۰-۲۰۲۵) میلادی	شاخص‌ها مربوط به چه دوره زمانی بررسی و جستجو شد؟	محدوده زمانی (When)
تحلیل اسناد و مدارک	چه روشی برای فراهم کردن اطلاعات استفاده شده است؟	چگونه (How)

گام دوم: بررسی نظام‌مند ادبیات پژوهشی

در این پژوهش، پایگاه‌های داده، نشریه‌ها و موتورهای جستجوی مختلفی بررسی شده است. برای جستجو از واژه‌های کلیدی متنوعی استفاده شد. در جدول ۳ پایگاه‌های داده جستجو شده براساس کلمات کلیدی آورده شده است.

جدول ۳. پایگاه‌های داده جستجو شده براساس کلمات کلیدی

ردیف	پایگاه داده	کلیدواژه جستجو شده	بازه جستجو
۱	Science direct	«Professional Development»، «Career Development»، «Professional Development»، «Professional Empowerment»، «Improve Professional Performance»، «Professional Growth»، «Career Advancement»	کلیه پژوهش‌های منتشر شده در بازه زمانی (۲۰۲۵-۲۰۰۰) میلادی
۲	Scopus		
۳	Proquest		
۴	Springer		
۵	Jstore		
۶	Emerald		
۷	Elsevier		
۸	SAGE		
۹	OXFORD Journals		
۱۰	EBSCO		
۱۱	UpToDate		
۱۲	PubMed		
۱۳	Semantic Scholar		
۱۴	ResearchGate		
۱۵	Taylor & Francis		
۱۶	بانک اطلاعات نشریات کشور (مگیران)	«توسعه حرفه‌ای»، «توسعه شغلی»، «توسعه حرفه‌ای»، «توانمندسازی حرفه‌ای»، «بهبود عملکرد حرفه‌ای»، «رشد حرفه‌ای»، «پیشرفت حرفه‌ای»	کلیه پژوهش‌های منتشر شده در بازه زمانی (۱۴۰۴-۱۳۹۰) شمسی
۱۷	پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC)		
۱۸	مجلات تخصصی نورمگز		
۱۹	پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (Sid)		
۲۰	پایگاه اطلاعات علمی ایران (گنج)		
۲۱	سیوبلیکا		

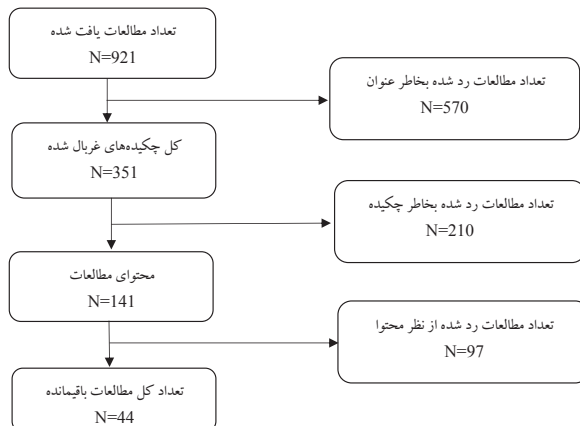
گام سوم: جستجو و انتخاب پژوهش‌های مناسب

در این گام، منابع یافت شده در مرحله قبل به صورت گام به گام براساس معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش مطالعات بررسی می‌گردند. معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش مطالعات در جدول ۴ آورده شده است.

جدول ۴. معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش مطالعات

معیار پذیرش	معیار عدم پذیرش
زبان پژوهش	فارسی و انگلیسی
زمان انجام	از (۱۳۹۰) شمسی تاکنون و از ۲۰۰۰ میلادی تاکنون
روش تحقیق	کیفی/ ترکیبی
حوزه مورد مطالعه	توسعه حرفه‌ای
نوع مطالعه	مقالات چاپ شده در مجلات معتبر و پایان‌نامه‌ها
شرایط مورد مطالعه	بررسی مؤلفه‌ها و شاخص‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی
	مقالات فاقد ارزش علمی و نظرات شخصی
	غیر از زبان فارسی و انگلیسی
	قبل از (۱۳۹۰) شمسی و قبل از ۲۰۰۰ میلادی
	غیر از کیفی/ ترکیبی
	پژوهش‌های غیرمرتبط با توسعه حرفه‌ای
	مقالات فاقد ارزش علمی و نظرات شخصی
	موردی غیر از مورد گفته شده

مطابق جدول ۴ بعد از اینکه معیارهای پذیرش یا عدم پذیرش مقالات مشخص شد. در این مرحله، غربالگری مقالات و پایان‌نامه‌ها انجام شد. روند کلی طی شده در این مرحله و تعداد مقالات حذف شده در هر پایش در شکل ۱، نشان داده شده است.



شکل ۱. مطالعات منتخب بعد از غربال‌سازی اولیه

### گام چهارم: استخراج اطلاعات از پژوهش‌ها

استخراج کدها از متون در دو مرحله صورت گرفت؛ در مرحله اول کدهای کلی موجود در متن شناسایی شد. در مرحله بعد کدهای بدست آمده واکاوی و بررسی شدند. در این مرحله فراوانی نسبی کدها، سنجش شدند. این کار برای آسان شدن فرایند استخراج مقوله‌ها صورت گرفت. به علت زیاد بودن تعداد کدها در این بخش نمونه‌ای از آن در جدول ۵ آورده شده است.

جدول ۵. کدهای استخراج شده از پژوهش‌ها

ردیف	کد	فراوانی	منبع
۱	به‌روزرسانی علمی و پژوهشی در حوزه تخصصی	۳	پروین و همکاران (۱۴۰۰)، جلالی‌فر (۱۳۹۹)، معمر و الکثیر <sup>۱</sup> (۲۰۲۱)
۲	توسعه مهارت‌های تدریس		
۳	تسلط بر ابزارها و فناوری‌های نوین آموزشی	۴	جلالی‌فر و همکاران (۱۴۰۰)، اکبری (۱۳۹۳)، روشنی علی بنه سی (۱۳۹۹)، اشتاینرت <sup>۲</sup> (۲۰۲۵)
۴	تقویت مهارت‌های پژوهشی		
۵	شبکه‌سازی حرفه‌ای	۳	علی‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، شعبانی بهار و همکاران (۱۳۹۹)، اولانیان و اوزورکا (۲۰۲۴)
۶	توسعه آموزش مبتنی بر پژوهش		
۷	تعهد به یادگیری مادام‌العمر	۲	عبدلی و همکاران (۱۴۰۳)، ایوانز <sup>۳</sup> (۲۰۲۱)
۸	بازخورد و ارزیابی مستمر		
۹	پیشگامی در نوآوری آموزشی	۳	عبداللهی (۱۴۰۱)، قرونه و همکاران (۲۰۰۸)، اومرا و همکاران <sup>۴</sup> (۲۰۰۸)
۱۰	تمایل به تقویت دانش تخصصی و کاربردی	۲	صالحی صدر و همکاران (۱۴۰۱)، بوگتی و همکاران <sup>۵</sup> (۲۰۲۱)
۱۱	بکارگیری فرصت‌های دانشی و مهارتی		
۱۲	احساس مسئولیت حرفه‌ای	۲	عبدلی و همکاران (۱۴۰۳)، فرجی ده سرخی و همکاران (۱۳۹۸)
۱۳	داشتن تعهد قوی نسبت به پیشرفت شخصی		
۱۴	خودشناسی و خودکارآمدی	۱	ساری و همکاران (۱۴۰۲)

1. Muammar & Alkathiri
2. Steinert
3. Evans
4. O'Meara et al
5. Bugti et al

منبع	فراوانی	کد	ردیف
ساری و همکاران (۱۴۰۲)، هماینی دمیرچی و همکاران (۱۳۹۵)	۲	علاقه ذاتی به تولید دانش جدید	۱۵
		تمایل به تأثیرگذاری مثبت	۱۶
		تحقق اهداف شخصی و حرفه‌ای	۱۷
جلایی فر و همکاران (۱۴۰۰)، شیرینیگی و ساعدموچشی (۱۳۹۷)	۲	ارائه پاداش‌های مالی به اساتید برجسته	۱۸
		اختصاص امتیازهای ویژه در ارتقا مرتبه علمی	۱۹
علی‌پور و همکاران (۱۴۰۰)، کلارک و هالینگورث <sup>۱</sup> (۲۰۲۲)	۲	حمایت از پروژه‌های پژوهشی	۲۰
		ارائه فرصت‌های آموزشی و پژوهشی	۲۱

### گام پنجم: تجزیه، تحلیل و ترکیب یافته‌ها

در این مرحله مقوله‌ها و مفاهیم شناسایی شدند. برای شناسایی آن‌ها از دو اصل بنیادی استفاده شد: ۱. اصل تمایز معنایی و ۲. اصل تکمیل سؤالات پژوهش، براساس این دو اصل مقولات و در سطح بالاتری مفاهیم پژوهش تعیین شدند. نتایج حاصل از این شناسایی در جدول ۶ آورده شده است.

جدول ۶. شناسایی مقوله‌ها و مفاهیم - تحلیل فراترکیب

مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
به‌روزرسانی علمی و پژوهشی در حوزه تخصصی	بهبودی قابلیت‌های حرفه‌ای	پیشایندهای توسعه حرفه‌ای
توسعه مهارت‌های تدریس		
تسلط بر ابزارها و فناوری‌های نوین آموزشی		
تقویت مهارت‌های پژوهشی		
شبکه‌سازی حرفه‌ای		
توسعه آموزش مبتنی بر پژوهش	تعامل فعال در یادگیری حرفه‌ای	
تعهد به یادگیری مادام‌العمر		
بازخورد و ارزیابی مستمر		
پیشگامی در نوآوری آموزشی		
تمایل به تقویت دانش تخصصی و کاربردی		
بکارگیری فرصت‌های دانشی و مهارتی		
احساس مسئولیت حرفه‌ای	تقویت انگیزه درونی برای تدریس و پژوهش	

مفهوم	مقاله فرعی	مقاله اصلی
پایبندی جدی به رشد فردی		
خودشناسی و خودکارآمدی		
علاقه ذاتی به تولید دانش جدید		
تمایل به تأثیرگذاری مثبت		
تحقق اهداف شخصی و حرفه‌ای		
ارائه پاداش‌های مالی به اساتید برجسته	تدوین سیاست‌های تشویقی برای ارتقاء علمی	
اختصاص امتیازهای ویژه در ارتقا مرتبه علمی		
حمایت از پروژه‌های پژوهشی		
ارائه فرصت‌های آموزشی و پژوهشی		
اعطای فرصت‌های مطالعاتی داخل و خارج از کشور		
برگزاری فعالیت‌های فرهنگی	توسعه فرهنگی	
برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی		
نقدپذیری و ترویج فرهنگ نقادی		
ترویج فرهنگ رقابت سالم در دانشگاه		
نوآوری در تدریس و پژوهش	ترویج نوآوری و خلاقیت در تدریس	
بهره‌گیری از تجارب موفق تدریس		
بکارگیری شیوه‌های انگیزشی برای تدریس راغبانه		
تقویت تفکر خلاق در یادگیری مداوم		
توانایی ارائه ایده‌ها و روش‌های جدید تدریس		
توانمندی در تفکر نقادانه و تصمیم‌گیری شناختی	توسعه آموزشی	مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای
توانایی ارزیابی و تحلیل اطلاعات علمی		
تقویت مهارت‌های کلامی و نوشتاری		
آشنایی با فرایند یاددهی و یادگیری		
تسلط بر محتوای آموزشی		
تسلط بر فنون آموزش و مدیریت کلاس		
اجتناب از کمیت‌گرایی		
تأکید بر کیفیت‌گرایی در آموزش		

مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
برخورداری از حُسن سلوک و نگرش درست در تدریس	توسعه اخلاقی	
احترام به شخصیت دانشجویان		
رعایت اصول علمی آموزش و تدریس		
مشورت و نظرخواهی از دانشجویان		
فروتنی و عمل به علم		
برخورداری از ثبات رفتاری و پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی		
رعایت عدالت آموزشی		
توسعه ارتباطات پژوهشی	توسعه پژوهشی	
تجربه شیوه‌های جدید پژوهش		
تغییر بینش اعضای هیات علمی نسبت به پژوهش حرفه‌ای		
تبادل و انتقال اطلاعات تجربی		
تشویق کارگروه‌های دانشکده‌ها جهت انجام پژوهش		
ترویج فرهنگ پژوهش اخلاقی		
عدالت‌ورزی		
ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری	تقویت توان دانش‌آفرینی	پیامدهای توسعه حرفه‌ای
انتشار پژوهش‌های باکیفیت		
مشارکت در پروژه‌های بین‌المللی		
بلوغ حرفه‌ای		
توانمندسازی تخصصی		
رهبری کارآمد گروه‌های آموزشی	بهبود توانایی‌های رهبری و مدیریت علمی	
برنامه‌ریزی استراتژیک بهتر		
پیش‌بینی آینده و جهت‌گیری مناسب آموزشی و پژوهشی		
ترسیم چشم‌انداز مطلوب علمی		
تحول‌گرایی در تدریس و پژوهش	شکوفایی علمی و حرفه‌ای	

مفهوم	مقوله فرعی	مقوله اصلی
بهنگام‌سازی دانش و مهارت‌های اعضای هیات علمی		
رهایی از توهم و خردورزی فرهنگی		
ارتقای موفقیت‌های علمی و پژوهشی		
گسترش نگرش آکادمیک		
شتاب‌دهی به حرکت علمی کشور		
کاربرد آموخته‌ها در عملکرد فردی	بهره‌وری مثبت در دانشگاه	
افزایش سطح یادگیری		
اثربخشی آموزشی		
هویت‌یابی موفق دانشجویان		
بهبود عملکرد تحصیلی		
تربیت جوانان انقلابی	تقویت گفتمان‌سازی و تأثیرگذاری اجتماعی	
شناسایی مسائل پژوهشی واقعی جامعه		
گره زدن تحقیقات دانشگاهی با صنعت و تجارت		
ایجاد دانشگاه تمدن‌ساز		
تدوین نقشه جامع علمی		

### گام ششم: کنترل کیفیت

برای کنترل مقوله‌های استخراجی، از مقایسه نظر خبرگان استفاده شد. در جدول ۷ نتایج این مرحله آورده شده است.

جدول ۷. نتایج ضریب کاپای کوهن

سطح معنی‌داری	ضریب کاپا	جمع کل	پاسخگوی دوم		موافق	
			مخالف	موافق	مخالف	پاسخگوی اول
۰/۰۰۰	۰/۸۱۵	۱۶	۰	۱۶	موافق	پاسخگوی اول
		۷	۴	۳	مخالف	
		۲۳	۴	۱۹	جمع	

همان‌گونه که در جدول ۷ مشخص شد ضریب کاپای کوهن برای این پژوهش ۰/۸۱۵ در سطح معناداری ۰/۰۰۰ محاسبه شد که معنی‌داری آن در سطح خطای ۵ درصد تأیید شد.

#### گام هفتم: ارائه یافته‌ها

در این مرحله، کدهای استخراج شده، در قالب ۳ مقوله اصلی، ۱۴ مقوله فرعی و ۷۸ مفهوم طبقه‌بندی شدند (جدول ۸). همچنین، برای تقویت جنبه کاربردی الگو و پاسخگویی به ضرورت ارائه مصادیق روشن و عملی، برای هر یک از مقوله‌های فرعی، نمونه‌هایی از برنامه‌ها و فعالیت‌های قابل اجرا نیز استخراج و تدوین شد. این مصادیق نشان می‌دهند که هر مؤلفه چگونه می‌تواند در محیط واقعی دانشگاه تحقق یابد.

### جدول ۸. طبقه‌بندی مقوله‌ها، مفاهیم و مصادیق عملی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	نمونه مصادیق عملی
پیشایندهای توسعه حرفه‌ای	بهسازی قابلیت‌های حرفه‌ای	به‌روزرسانی علمی و پژوهشی در حوزه تخصصی	اجرای «دوره فشرده توانمندسازی تدریس مبتنی بر یادگیری فعال» برای اعضای هیئت علمی
		توسعه مهارت‌های تدریس	
		تسلط بر ابزارها و فناوری‌های نوین آموزشی	
		تقویت مهارت‌های پژوهشی	
		شبکه‌سازی حرفه‌ای	
تعامل فعال در یادگیری حرفه‌ای	توسعه آموزش مبتنی بر پژوهش	تعهد به یادگیری مادام‌العمر	تشکیل «باشگاه یادگیری اساتید» برای تبادل ماهانه تجربه‌های آموزشی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	نمونه مصادیق عملی
		<p>باز خورد و ارزیابی مستمر</p> <p>پیشگامی در نوآوری آموزشی</p> <p>تمایل به تقویت دانش تخصصی و کاربردی</p> <p>بکارگیری فرصت‌های دانشی و مهارتی</p>	
	تقویت انگیزه درونی برای تدریس و پژوهش	<p>احساس مسئولیت حرفه‌ای</p> <p>پایبندی جدی به رشد فردی</p> <p>خودشناسی و خودکارآمدی</p> <p>علاقه ذاتی به تولید دانش جدید</p> <p>تمایل به تأثیرگذاری مثبت</p> <p>تحقق اهداف شخصی و حرفه‌ای</p>	<p>راه‌اندازی «سامانه تقدیر از نوآوری‌های آموزشی» برای تشویق فعالیت‌های خلاقانه</p>
	تدوین سیاست‌های تشویقی برای ارتقاء علمی	<p>ارائه پاداش‌های مالی به اساتید برجسته</p> <p>اختصاص امتیازهای ویژه در ارتقا مرتبه علمی</p> <p>حمایت از پروژه‌های پژوهشی</p> <p>ارائه فرصت‌های آموزشی و پژوهشی</p>	<p>اختصاص «گرت آموزش نوآورانه» برای طراحی درس‌های به‌روز و کاربردی</p>

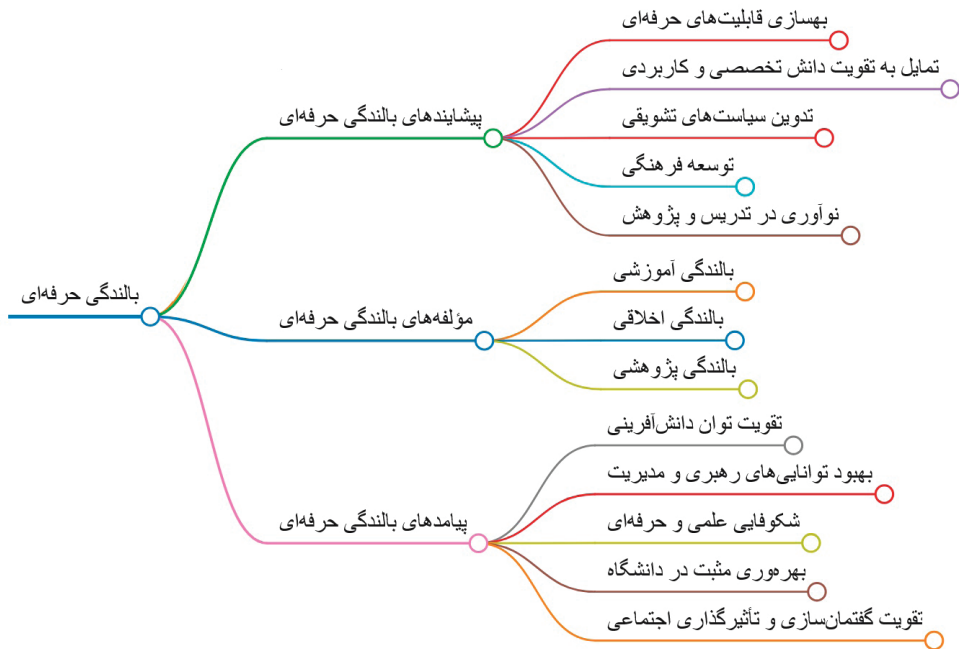
مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	نمونه مصادیق عملی
		اعطای فرصت‌های مطالعاتی داخل و خارج از کشور	
	توسعه فرهنگی	برگزاری فعالیت‌های فرهنگی برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی نقدپذیری و ترویج فرهنگ نقادی ترویج فرهنگ رقابت سالم در دانشگاه	برگزاری «جشنواره سالانه دستاوردهای آموزشی و پژوهشی» در واحد دانشگاهی
	ترویج نوآوری و خلاقیت در تدریس	نوآوری در تدریس و پژوهش بهره‌گیری از تجارب موفق تدریس بکارگیری شیوه‌های انگیزشی برای تدریس راغبانه تقویت تفکر خلاق در یادگیری مداوم توانایی ارائه ایده‌ها و روش‌های جدید تدریس	ایجاد «اتاق‌های نوآوری آموزشی» برای تولید محتوای دیجیتال و ایده‌های خلاقانه
مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای	توسعه آموزشی	توانمندی در تفکر نقادانه و تصمیم‌گیری شناختی توانایی ارزیابی و تحلیل اطلاعات علمی تقویت مهارت‌های کلامی و نوشتاری	اجرای «کارگاه طراحی درس مبتنی بر یادگیری فعال و ارزشیابی عملکرد»

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	نمونه مصادیق عملی
		<p>آشنایی با فرایند یاددهی و یادگیری</p> <p>تسلط بر محتوای آموزشی</p> <p>تسلط بر فنون آموزش و مدیریت کلاس</p> <p>اجتناب از کمیت‌گرایی</p> <p>تأکید بر کیفیت‌گرایی در آموزش</p>	
	توسعه اخلاقی	<p>برخورداری از حُسن سلوک و نگرش درست در تدریس</p> <p>احترام به شخصیت دانشجویان</p> <p>رعایت اصول علمی آموزش و تدریس</p> <p>مشورت و نظرخواهی از دانشجویان</p> <p>فروتنی و عمل به علم</p> <p>برخورداری از ثبات رفتاری و پیش‌بینی‌پذیری اخلاقی</p> <p>رعایت عدالت آموزشی</p>	<p>برگزاری «کارگاه اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی» همراه با کدهای رفتاری دانشگاه</p>
	توسعه پژوهشی	<p>توسعه ارتباطات پژوهشی</p> <p>تجربه شیوه‌های جدید پژوهش</p> <p>تغییر بینش اعضای هیات علمی نسبت به پژوهش حرفه‌ای</p>	<p>ایجاد «گروه‌های پژوهشی مشترک» میان اعضای هیئت علمی برای تولید مقالات مشترک</p>

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	نمونه مصادیق عملی
		تبادل و انتقال اطلاعات تجربی	
		تشویق کارگروه‌های دانشکده‌ها جهت انجام پژوهش	
		ترویج فرهنگ پژوهش اخلاقی	
		عدالت‌ورزی	
پیامدهای توسعه حرفه‌ای	تقویت توان دانش‌آفرینی	ارتقای کیفیت تدریس و یادگیری	انتشار «ویژه‌نامه سالانه برترین پژوهش‌های اعضای هیئت علمی»
		انتشار پژوهش‌های باکیفیت	
		مشارکت در پروژه‌های بین‌المللی	
		بلوغ حرفه‌ای	
		توانمندسازی تخصصی	
بهبود توانایی‌های رهبری و مدیریت علمی	رهبری کارآمد گروه‌های آموزشی	برنامه‌ریزی استراتژیک بهتر	اجرای «برنامه تربیت رهبران آموزشی و پژوهشی» برای اعضای منتخب
		پیش‌بینی آینده و جهت‌گیری مناسب آموزشی و پژوهشی	
		ترسیم چشم‌انداز مطلوب علمی	
		تحول‌گرایی در تدریس و پژوهش	اعزام اساتید به «دوره‌های کوتاه‌مدت تخصصی» در دانشگاه‌های معتبر
شکوفایی علمی و حرفه‌ای			

مقوله اصلی	مقوله فرعی	مفهوم	نمونه مصادیق عملی
		بهنگام‌سازی دانش و مهارت‌های اعضای هیات علمی	
		رهایی از توهم و خردورزی فرهنگی	
		ارتقای موفقیت‌های علمی و پژوهشی	
		گسترش نگرش آکادمیک	
		شتاب‌دهی به حرکت علمی کشور	
بهره‌وری مثبت در دانشگاه		کاربرد آموخته‌ها در عملکرد فردی	استفاده از «نظام ارزیابی کیفیت تدریس مبتنی بر بازخورد دانشجو»
		افزایش سطح یادگیری	
		اثر بخشی آموزشی	
		هویت‌یابی موفق دانشجویان	
		بهبود عملکرد تحصیلی	
تقویت گفتمان‌سازی و تأثیرگذاری اجتماعی		تربیت جوانان انقلابی	برگزاری «کرسی‌های آزاداندیشی و گفت‌وگوی علمی» به‌صورت منظم
		شناسایی مسائل پژوهشی واقعی جامعه	
		گره زدن تحقیقات دانشگاهی با صنعت و تجارت	
		ایجاد دانشگاه تمدن‌ساز	
		تدوین نقشه جامع علمی	

با توجه به یافته‌های پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش در شکل ۲ نشان داده شده است.



شکل ۲. الگوی پژوهش

## نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شد. الگوی ارائه‌شده در قالب سه مقوله اصلی، ۱۴ مقوله فرعی و ۷۸ مفهوم طراحی گردید. یکی از مقوله‌های اصلی این الگو، «پیشایندهای توسعه حرفه‌ای» است که دربرگیرنده شش مقوله فرعی شامل «بهبودی قابلیت‌های حرفه‌ای»، «تعامل فعال در یادگیری حرفه‌ای»، «تقویت انگیزه درونی برای تدریس و پژوهش»، «تدوین سیاست‌های تشویقی برای ارتقای علمی»، «توسعه فرهنگی» و «ترویج نوآوری و خلاقیت در تدریس» و در مجموع ۳۱ مفهوم می‌باشد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش عبدلی و همکاران (۱۴۰۳) همخوانی دارد، زیرا هر دو مطالعه بر اهمیت ارتقای مهارت‌ها و توانمندسازی اعضای هیئت علمی تأکید کرده‌اند؛ با این تفاوت که پژوهش حاضر با ارائه مصادیق عملی و ملموس، مانند برگزاری دوره‌های

توانمندسازی تدریس مبتنی بر یادگیری فعال، رویکردی کاربردی‌تر اتخاذ کرده است. همچنین، نتایج پژوهش بابازاده و همکاران (۱۴۰۲) در زمینه نقش کوچینگ در توسعه اعضای هیئت علمی، با یافته‌های این پژوهش در حوزه تقویت انگیزه و تعامل فعال مشابهت دارد؛ با این تفاوت که پژوهش حاضر علاوه بر تحلیل این ابعاد، چارچوبی عملیاتی همراه با نمونه برنامه‌های اجرایی ارائه می‌دهد.

پژوهش‌های سیمز و همکاران (۲۰۲۵) و الوف و توشتمیرووا (۲۰۲۴) نشان داده‌اند که فعالیت‌های یادگیری فعال و مشارکتی موجب افزایش کیفیت تدریس و عملکرد حرفه‌ای می‌شوند؛ یافته‌های این پژوهش نیز با این مطالعات همسو است، اما با تمرکز ویژه بر بستر دانشگاه آزاد اسلامی و با تلفیق ابعاد فردی، سازمانی و فرهنگی، امکان پیاده‌سازی یکپارچه سیاست‌ها و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را فراهم می‌سازد. افزون بر این، پژوهش‌هایی مانند کورساگر و همکاران (۲۰۲۴) و کیز و همکاران (۲۰۲۳) بر نقش رهبری و فناوری در تسهیل توسعه حرفه‌ای تأکید دارند؛ در حالی که پژوهش حاضر، ضمن شناسایی این عوامل، مصادیق عملی و قابل اجرا برای هر مقوله فرعی ارائه کرده و زمینه هم‌افزایی میان ابعاد مختلف توسعه حرفه‌ای را تبیین نموده است.

بر اساس این نتایج می‌توان گفت فراهم‌سازی بسترهای نهادی و انگیزشی مناسب، از جمله ایجاد فضای یادگیری مادام‌العمر، تقویت مهارت‌های تخصصی و بین‌رشته‌ای، پشتیبانی از نوآوری آموزشی، طراحی سیاست‌های تشویقی هدفمند و ارتقای سرمایه فرهنگی و فکری، می‌تواند زمینه‌ساز افزایش خودکارآمدی، تعهد حرفه‌ای و پویایی علمی اعضای هیئت علمی شود. این مقوله نه تنها موجب انگیزش درونی و توسعه فردی اعضای هیئت علمی می‌گردد، بلکه با بهبود کیفیت تدریس، پژوهش و تعاملات دانشگاهی، به ارتقای جایگاه علمی دانشگاه و تحقق مأموریت‌های توسعه‌ای آن در سطوح ملی و فراملی کمک می‌کند. به طور کلی، پیشایندهای توسعه حرفه‌ای به‌منزله پیشران‌های تحول‌ساز عمل کرده و چارچوبی کارآمد و قابل اجرا برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی توسعه منابع انسانی دانشگاه ارائه می‌دهند.

«مؤلفه‌های توسعه حرفه‌ای» یکی دیگر از مقوله‌های اصلی الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی است که شامل سه مقوله فرعی «توسعه آموزشی»، «توسعه اخلاقی» و «توسعه پژوهشی» و در مجموع ۲۲ مفهوم می‌باشد. یافته‌های این پژوهش با پژوهش شاه‌محمدی و شهبازی (۱۴۰۳) همخوانی دارد، زیرا هر دو مطالعه بر اهمیت توسعه آموزشی، اخلاقی و پژوهشی به‌عنوان ستون‌های اصلی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی تأکید کرده‌اند؛ با این تفاوت که پژوهش حاضر با ارائه یک چارچوب یکپارچه، نقش این مؤلفه‌ها را در شکل‌گیری و تداوم فرایند توسعه حرفه‌ای به‌صورت منسجم نشان می‌دهد. پژوهش صالحی‌صدر و همکاران (۱۴۰۰) نیز به اهمیت توسعه اخلاقی و پژوهشی

اشاره کرده است، اما پژوهش حاضر با ترکیب هم‌زمان سه مؤلفه و تحلیل تعامل آن‌ها، عمق بیشتری به فرایند توسعه حرفه‌ای بخشیده است.

از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش‌های کورساگر و همکاران (۲۰۲۴) و کیز و همکاران (۲۰۲۳) که بر توانمندسازی اعضای هیئت علمی و مشارکت فعال آنان در تولید و کاربرد دانش تأکید دارند، با نتایج این پژوهش همسو است؛ با این تفاوت که پژوهش حاضر با تأکید بر همگرایی ابعاد آموزشی، اخلاقی و پژوهشی، چارچوبی جامع و قابل تعمیم برای سیاست‌گذاری توسعه حرفه‌ای ارائه می‌دهد. بر این اساس می‌توان گفت این مؤلفه‌ها، هسته مرکزی شکل‌گیری، تداوم و عمق‌بخشی به فرایند توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی را تشکیل می‌دهند و بدون تقویت آن‌ها، توسعه حرفه‌ای به فرآیندی سطحی، ناپایدار و ناکارآمد تبدیل خواهد شد.

توسعه آموزشی به‌عنوان رکن اساسی ارتقای کیفیت یاددهی-یادگیری، شامل توانمندی در طراحی آموزشی، تسلط بر محتوا، مهارت‌های کلامی و مدیریت کلاس و التزام به رویکرد یادگیری‌محور است. توسعه اخلاقی، به‌عنوان بعد هنجاری و ارزشی، بر تعامل انسانی، صداقت علمی، عدالت آموزشی و مسئولیت‌پذیری اجتماعی تأکید دارد و توسعه پژوهشی نیز بیانگر ظرفیت اعضای هیئت علمی برای مشارکت فعال، اصیل و مسئولانه در تولید، ترویج و کاربرد دانش در سطوح ملی و بین‌المللی است. از این‌رو، این مؤلفه به‌منزله بستر درونی و کیفیت‌بخش سایر ابعاد توسعه حرفه‌ای عمل می‌کند و تضعیف آن می‌تواند کل فرایند توسعه را به‌شدت مختل سازد. تقویت این سه بُعد، نه‌تنها به ارتقای عملکرد حرفه‌ای می‌انجامد، بلکه در تحقق دانشگاهی اخلاق‌محور، نوآور و اثرگذار نیز نقشی تعیین‌کننده دارد.

یافته‌های این پژوهش با نتایج پژوهش‌های عبدلی و همکاران (۱۴۰۳) و بابازاده و همکاران (۱۴۰۲) همخوانی دارد، زیرا هر دو مطالعه بر نقش توسعه حرفه‌ای در ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش و افزایش توان دانش‌آفرینی اعضای هیئت علمی تأکید کرده‌اند؛ با این تفاوت که پژوهش حاضر با ارائه چارچوبی جامع، تعامل میان پیشایندها، مؤلفه‌ها و پیامدها را به‌صورت منسجم تبیین می‌کند. پژوهش بختیاری و همکاران (۱۳۹۹) نیز بر اهمیت ارتقای توانایی‌های علمی و فردی اعضای هیئت علمی تأکید داشته است، اما پژوهش حاضر با تحلیل پیامدهای چندبعدی، ابعاد رهبری، بهره‌وری و تأثیر اجتماعی را نیز مدنظر قرار داده است.

همچنین، پژوهش‌های بین‌المللی مانند برادفورد و همکاران (۲۰۲۴) و اولانیان و اوزورکا (۲۰۲۴) بر نقش رهبری علمی و اثرگذاری دانشگاه بر محیط علمی و سازمانی تأکید دارند؛ یافته‌های این پژوهش نیز با آن‌ها همسو است، اما با ترکیب پیامدهای آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و اجتماعی، چارچوبی کاربردی برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی توسعه حرفه‌ای

در دانشگاه ارائه می‌دهد. بر این اساس می‌توان گفت پرونده‌های راهبردی توسعه حرفه‌ای نمایانگر ثمرات ملموس و اثربخش این فرایند در ابعاد فردی، سازمانی و فرامؤسسه‌ای هستند. مفاهیمی مانند توانمندسازی در تولید دانش، ایفای نقش مؤثر در رهبری علمی، رشد حرفه‌ای مستمر، افزایش بهره‌وری آموزشی و پژوهشی و مشارکت فعال دانشگاه در حل مسائل جامعه نشان می‌دهند که توسعه حرفه‌ای، نه تنها کیفیت عملکرد اعضای هیئت علمی را ارتقا می‌دهد، بلکه جایگاه دانشگاه را در نظام علم، فناوری و نوآوری کشور نیز تقویت می‌کند. به طور کلی، این یافته‌ها نشان می‌دهد توسعه حرفه‌ای فرآیندی ایستا یا صرفاً درون‌سازمانی نیست، بلکه فرآیندی پویا و راهبردی است که به ارتقای نقش علمی، فرهنگی و اجتماعی دانشگاه منجر می‌شود. از این منظر، پرونده‌های راهبردی به‌عنوان شاخص‌های سنجش اثربخشی برنامه‌ها و سیاست‌های توسعه حرفه‌ای، می‌توانند مبنایی معتبر برای ارزیابی عملکرد و هدایت آینده دانشگاه آزاد اسلامی قرار گیرند.

### محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش بر مبنای داده‌های گردآوری‌شده از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی انجام شده است؛ بنابراین تعمیم نتایج آن به سایر دانشگاه‌ها ممکن است با محدودیت‌هایی همراه باشد. با این حال، برای کاهش این محدودیت تلاش شد نمونه‌هایی متنوع از اعضای هیئت علمی انتخاب شوند تا طیف گسترده‌تری از عوامل مؤثر بر توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی پوشش داده شود.

به دلیل تنوع و تعدد پیشایندها، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و پیامدهای مرتبط با توسعه حرفه‌ای، فرایند کدگذاری در مرحله فراترکیب با چالش‌هایی همراه بود. برای مدیریت این مسئله، تنها پیشایندها، مؤلفه‌ها، شاخص‌ها و پیامدهایی انتخاب شدند که دارای تعریف دقیق، مرزبندی روشن و تمایز مفهومی کافی از یکدیگر باشند.

اگرچه در این پژوهش ۱۷ مصاحبه نیمه‌ساختاریافته با خبرگان دانشگاهی انجام شد، اما به دلیل محدودیت‌های زمانی و اجرایی، امکان پوشش گسترده‌تر دیدگاه‌های متنوع فراهم نشد. برای کاهش این محدودیت تلاش شد مشارکت‌کنندگان از سطوح مختلف و با تجارب متنوع انتخاب شوند و همچنین از اصل اشباع نظری برای تکمیل داده‌ها استفاده گردد.

### پیشنهادها

پیشنهاد می‌شود دانشگاه آزاد اسلامی با بازطراحی مسیرهای رشد شغلی و علمی اعضای هیئت علمی، تقویت ساختارهای حمایتی در آموزش و پژوهش و افزایش زمینه‌های مشارکت فکری و فرهنگی در محیط دانشگاهی، نقش مؤثرتری در انگیزش و ارتقای عملکرد

استادان ایفا کند. این امر می‌تواند از طریق ایجاد نظام‌های شفاف ارزیابی و بازخورد، توسعه فرصت‌های مشارکت علمی در سطوح ملی و بین‌المللی و ترویج الگوهای موفق تدریس و پژوهش در درون دانشگاه عملیاتی شود تا شرایط مساعد برای پرورش استادانی یادگیرنده، خلاق و متعهد فراهم گردد.

پیشنهاد می‌شود دانشگاه آزاد اسلامی با ایجاد فرصت‌های متنوع برای رشد علمی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، تقویت زیرساخت‌های یادگیری مداوم و فراهم‌سازی فضای سازمانی انگیزه‌بخش و پشتیبان نوآوری، زمینه ارتقای همه‌جانبه توانمندی‌های فردی و گروهی اساتید را فراهم کند. این اقدام می‌تواند از طریق حمایت از ایده‌های نوآورانه، گسترش تعاملات علمی، تشویق به ارتقای مستمر دانش و مهارت و نهادینه‌سازی فرهنگ یادگیری و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای انجام گیرد تا در نهایت به پویایی پایدار در نظام آموزش عالی منجر شود.

پیشنهاد می‌شود دانشگاه آزاد اسلامی با طراحی دوره‌های جامع توانمندسازی برای ارتقای کیفیت تدریس، تقویت مهارت‌های ارتباطی و پرورش تفکر نقادانه در اعضای هیئت علمی، بستری فراهم سازد که در آن اساتید بتوانند از نظر علمی و رفتاری الگوی مؤثر یاددهی و یادگیری برای دانشجویان باشند. در این مسیر، بهره‌گیری از بازخورد دانشجویان، تبادل تجربیات موفق و آموزش مبتنی بر حل مسئله می‌تواند به کیفیت‌بخشی تدریس و تعامل علمی کمک کند.

پیشنهاد می‌شود با ایجاد شبکه‌های هم‌افزای پژوهشی و ترویج اخلاق علمی در فعالیت‌های تحقیقاتی، زمینه بروز ظرفیت‌های نوآورانه و مسئولانه در تولید دانش فراهم شود. حمایت از پروژه‌های میان‌رشته‌ای، ترغیب به مشارکت در انتشار مقالات باکیفیت و آموزش اصول پژوهش اخلاق‌مدار می‌تواند اعضای هیئت علمی را در مسیر رشد پایدار علمی و ارتقای منزلت حرفه‌ای قرار دهد.

پیشنهاد می‌شود دانشگاه آزاد اسلامی با تدوین برنامه‌های توسعه‌محور برای پرورش مهارت‌های راهبردی از جمله تفکر تحلیلی، آینده‌نگری علمی و برنامه‌ریزی آموزشی مبتنی بر شواهد، اعضای هیئت علمی را به گونه‌ای توانمند سازد که نقش مؤثر و اثربخشی در هدایت علمی، تصمیم‌سازی دانشگاهی و رهبری فکری ایفا کنند. ایجاد فرصت‌هایی برای تجربه مدیریت علمی، مشارکت در سیاست‌گذاری پژوهشی و تعامل در مجامع تخصصی بین‌المللی می‌تواند در تحقق این هدف مؤثر باشد.

پیشنهاد می‌شود بسترهایی برای پیوند مؤثر میان دانش تولیدشده در دانشگاه و نیازهای واقعی جامعه، صنعت و نظام فرهنگی کشور فراهم گردد. این امر از طریق حمایت از پروژه‌های مسئله‌محور، تشویق به کاربست نتایج پژوهش در عمل و گسترش مشارکت اعضای هیئت

علمی در فضای عمومی اندیشه‌ورزی می‌تواند به افزایش اثربخشی اجتماعی، ارتقای جایگاه علمی دانشگاه و تقویت گفتمان علمی در سطح ملی منجر شود.

## منابع

- اکبری، مریم. (۲۰۱۴). بررسی وضعیت توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه شاهرود و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن [پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شاهرود].
- بابازاده، معصومه، ضامن، فرشیده، & صفاریان همدانی، سعید. (۲۰۲۳). مروری بر بکارگیری رویکرد کوچینگ بر توسعه اعضای هیئت علمی آموزش عالی سلامت. *فصلنامه تعالی بالینی*، ۱۳ (۳)، ۷۸-۹۲.
- بختیاری، محمد، عباسی، لطف‌الله، کردستانی، فرشته، & خورشیدی، عباس. (۲۰۲۰). ارائه الگوی توسعه اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکزی. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۴ (۴)، ۲۱-۱.
- پروین، نازدار، کشاورز، لقمان، فراهانی، ابوالفضل، & رضایی صوفی، مرتضی. (۲۰۲۱). واکاوی ابعاد و مؤلفه‌های ارتقای توسعه حرفه‌ای معلمان تربیت‌بدنی بر اساس گردن‌د تئوری. *فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۸ (۱)، ۱۱-۲۷.
- توفیقیان، طاهره، زین‌آبادی، حسن‌رضا، عبداللهی، بیژن، & عباسیان، حسین. (۲۰۲۴). بررسی وظایف مدیران گروه دانشگاه‌های برتر دنیا: حرکت به سمت توسعه مبتنی بر شایستگی در دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران. *فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی سبزوار*، ۳۱ (۶)، ۸۲۷-۸۴۲.
- جعفری، سکینه. (۲۰۲۴). شناسایی مؤلفه‌های مؤثر در توسعه نظام آموزش و پرورش از دیدگاه صاحب‌نظران [فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۲۳\* (۴)، ۴۹-۷۸].
- جلایی‌فر، سجاد، عبداللهی، بیژن، زین‌آبادی، حسن‌رضا، & عباسیان، حسین. (۲۰۲۱). شناسایی شایستگی‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تازه‌استخدام‌شده دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۱۵ (۵۲)، ۵۸-۷۲.
- جلایی‌فر، سجاد. (۲۰۲۰). شناسایی شایستگی‌های لازم برای توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تازه‌کار دانشگاه‌های دولتی شهر تهران [پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشگاه خوارزمی].
- ساری، مرضیه، طاهری گودرزی، حجت، & مهدیان، محمدجعفر. (۲۰۲۳). طراحی الگوی توسعه سازمان‌های آموزشی مبتنی بر مکتب شهید حاج قاسم سلیمانی. *فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی*، ۳۱ (۶۱)، ۲۶۹-۳۰۰.
- شاه‌محمدی، انور، & شهبازی، مرضیه. (۲۰۲۴). تدوین الگوی برای توسعه مدیران نظام آموزش عالی از راه دور (مورد مطالعه: دانشگاه پیام‌نور). *فصلنامه کارافز، ۲۱ (۲)*، ۸۱-۹۷.
- شعبانی بهار، غلامرضا، قره، محمدعلی، & سیاوشی، محمد. (۲۰۲۰). طراحی الگوی توسعه حرفه‌ای سازمانی و فردی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی و سنجش برازش آن. *فصلنامه*

- پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۸(۴)، ۹۹-۱۱۲.
- شیربگی، ناصر، & ساعدموچشی، لطف‌الله. (۲۰۱۸). پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت‌علمی از فرایند ارتقاء مرتبه علمی. *فصلنامه آموزش عالی ایران*، ۱۰(۱)، ۷۷-۵۷.
- روشنی علی‌بنه‌سی، حسن. (۲۰۲۰). *طراحی الگویی به منظور توسعه پژوهشی اعضای هیأت علمی دانشگاه ارومیه [پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشگاه ارومیه]*.
- زمانی مقدم، افسانه، هداوند، سعید، & تقی‌پور ظهیر، علی. (۲۰۲۱). طراحی و تبیین مدل ارتقای توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت مخابرات ایران (مورد مطالعه: شرکت‌های همراه اول، ایرانسل و رایتل). *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۲۸(۱۴۰۰)، ۱۹۴-۲۱۷.
- صالحی صدر، صفیه، رضایی‌فر، حمید، محمدی، محمد، & حکیمی‌فر، حسین. (۲۰۲۱). ارائه الگوی توسعه اعضای هیئت علمی با رویکرد مجازی‌سازی (دانشگاه آزاد اسلامی استان خراسان رضوی). *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، ۱۵(۳)، ۱-۲۸.
- عبداللهی، بیژن، سادین، علی‌اکبر، نوه ابراهیم، عبدالرحیم، & عباسیان، حسین. (۲۰۲۲). طراحی مدل توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در دانشگاه فرهنگیان با رویکرد داده‌بنیاد و پارادایم آمیخته اکتشافی. *فصلنامه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*، ۱۱(۲)، ۴۱-۸۳.
- عبدلی، محمدرضا، یزدخواستی، علی، آقاحسینی، تقی، & رمضانیان، هادی. (۲۰۲۴). طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی مدیریت توسعه حرفه‌ای دانشگاه فرهنگیان. *فصلنامه رهبری آموزشی کاربردی، لایوژنه‌نامه رهبری در آموزش عالی*، ۹۴-۱۱۲.
- عبدلی، محمدرضا، یزدخواستی، علی، آقاحسینی، تقی، & رمضانیان، هادی. (۲۰۲۳). طراحی الگوی ارزیابی اثربخشی دوره‌های آموزشی سلامت مدیریت توسعه حرفه‌ای و اسلامی (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان). *فصلنامه سبک زندگی اسلامی با محوریت سلامت*، ۷(۱)، ۳۹۸-۴۱۱.
- علی‌پور، محمد، پورشافعی، هادی، رستمی‌نژاد، محمدعلی، & ضابط، حسن. (۲۰۲۱). مقایسه ادراک استادان و نومعلم‌ان از نقش دانشگاه فرهنگیان در ارتقای توسعه حرفه‌ای دانشجو معلم‌ان. *فصلنامه آموزش عالی*، ۱۴(۵۵)، ۷-۲۴.
- فرجی ده سرخی، حاتم، هوشی السادات، سید علی‌رضا، محمدآبادی، معصومه، & باستانی‌پور مقدم، مهشید. (۲۰۱۹). موانع مشارکت اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان در دوره‌های توسعه حرفه‌ای: مطالعه‌ای داده‌بنیاد. *فصلنامه مطالعات آموزشی و آموزشگاهی*، ۸(۲)، ۴۳-۶۳.
- قرونه، داود. (۲۰۱۴). *الگویی برای توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران [پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشگاه تهران]*.
- هداوند، سعید، زمانی مقدم، افسانه، & تقی‌پور ظهیر، علی. (۲۰۲۳). نیازها و روش‌های ارتقای توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد. *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۳۱(۱۰۶)، ۴۱-۶۴.
- هداوند، سعید، زمانی مقدم، افسانه، & تقی‌پور ظهیر، علی. (۲۰۲۰). شناسایی و تحلیل عوامل بازدارنده برنامه‌های ارتقای توسعه حرفه‌ای مدیران ارشد صنعت ارتباطات همراه ایران. *فصلنامه*

هماینی دمیرچی، امین، محبوب عشرت‌آبادی، حسن، مهري، داریوش، نك و ثوقی نیری، عبدالله. (۲۰۱۷). ارزیابی وضعیت توسعه اعضای هیئت علمی و ارائه راهکارهای مطلوب برای ارتقای آن (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی). فصلنامه مدیریت نظامی، ۱۶ (۶۱)، ۲۹-۵۹.

- Arifin, A. Suryaningsih, S., & Arifudin, O. (2024). The relationship between classroom environment, teacher professional development, and student academic performance in secondary education. *International Education Trend Issues*, 2(2), 151-159.
- Asterhan, C. S., & Lefstein, A. (2024). The search for evidence-based features of effective teacher professional development: A critical analysis of the literature. *Professional Development in Education*, 50(1), 11-23.
- Bradford, A., Park, S., & Brown, H. (2024). Professional development in English-medium instruction: Faculty attitudes in South Korea and Japan. *Journal of Multilingual and Multicultural Development*, 45(8), 3143-3157.
- Brauckmann, S., Pashiardis, P., & Arlestig, H. (2023). Bringing context and educational leadership together: Fostering the professional development of school principals. *Professional Development in Education*, 49(1), 4-15.
- Bugti, S. M., Umair, M., & Basharat, R. (2021). Factors influencing continuous professional development of teachers at university level. *Sukkur IBA Journal of Educational Sciences and Technologies*, 1(1), 36-46.
- Clarke, D., & Hollingsworth, H. (2002). Elaborating a model of teacher professional growth. *Teaching and Teacher Education*, 18(8), 947-967.
- Elov, O., & Toshtemirova, M. (2024). Enhancing teacher professional development. *Solving Social Problems in Management and Economics*, 3(11), 150-155.
- Evans, S. (2021). The state of remote professional development and the true confessions of a remote adjunct faculty. In *Handbook of research on inclusive development for remote adjunct faculty in higher education* (pp. 61-70).
- Kilag, O. K. T., & Sasan, J. M. (2023). Unpacking the role of instructional leadership in teacher professional development. *Advanced Qualitative Research*, 1(1), 63-73.
- Korsager, M., Reitan, B., Dahl, M. G., Skar, A. R., & Frøyland, M. (2024). The art of designing a professional development programme for teachers. *Professional Development in Education*, 50(6), 1286-1300.
- Muammar, O. M., & Alkathiri, M. S. (2022). What really matters to faculty

- members attending professional development programs in higher education. *International Journal for Academic Development*, 27(3), 221–233.
- Olaniyan, A. O., & Uzorka, A. (2024). Leadership's role in facilitating faculty professional development for technology integration. *International Journal of Technology in Education and Science*, 8(3), 470–480.
- O'Meara, K., Terosky, A. L., & Neumann, A. (2008). Faculty careers and work lives: A professional growth perspective. *ASHE Higher Education Report*, 34(3), 1–221.
- Otten, C., Nash, R., & Patterson, K. (2024). Professional development in health education for primary school teachers: A systematised review of the literature. *Professional Development in Education*, 50(5), 809–831.
- Perry, E., & Booth, J. (2024). The practices of professional development facilitators. *Professional Development in Education*, 50(1), 144–156.
- Popova, A., Evans, D., K., Breeding, M. E., & Arancibia, V. (2022). Teacher professional development around the world: The gap between evidence and practice. *The World Bank Research Observer*, 37(1), 107–136.
- Sims, S., Fletcher-Wood, H., O'Mara-Eves, A., Cottingham, S., Stansfield, C., Goodrich, J., & Anders, J. (2025). Effective teacher professional development: New theory and a meta-analytic test. *Review of Educational Research*, 95(2), 213–254.
- Smith, C., & Gillespie, M. (2023). Research on professional development and teacher change: Implications for adult basic education. In *Review of Adult Learning and Literacy*, 2023(7), 205–244.
- Steinert, Y. (2025). Faculty development: Core concepts and principles. In *Faculty development in the health professions: A focus on research and practice* (pp. 3–28).