

# تحلیلی بر وضعیت بالندگی کارکنان سازمان های آموزشی و ارائه الگویی به منظور ارتقای آن (مطالعه موردی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان ایلام)

مهتاب علوی<sup>۱</sup>، سمیه خدارحمی<sup>۲</sup>

## چکیده

اعضای هیأت علمی مجموعه نیروی انسانی متخصصی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاهها و موسسات آموزش عالی بر عهده دارند. کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به نحوه عملکرد این اعضا وابسته است. با توجه با اینکه یکی از بااهمیت ترین و ارزشمندترین منابع هر دانشگاه و موسسه آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن می باشند، ضروری است که هر گونه برنامه ریزی و اقدام عملی جدیدی در راستای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی، با اولویت و توجه خاص به برنامه های مربوط به ارتقای سطح دانش، مهارت ها و قابلیت های علمی- حرفه ای آنان همراه باشد. پژوهش حاضر، با هدف بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان ایلام و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن، انجام شده است. به دلیل کم بودن جامعه آماری همه آنها به عنوان نمونه انتخاب شدند و در نهایت ۵۴ پرسشنامه عودت داده شد. تحقیق از نوع توصیفی - پیمایشی و ابزار جمع آوری در این پژوهش پرسشنامه محقق ساخته مشتمل بر ۵۰ گویه بسته پاسخ بوده است. برای تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آزمون برازش نکویی خی دو، آزمون t تک گروهی، آزمون t مستقل و آزمون آنالیز واریانس چند متغیره مانوا و آنوا استفاده شده است. نتایج نشان داد که عملکرد دانشگاه پیام نور استان ایلام در ابعاد چهارگانه بالندگی اعضای هیأت علمی دارای عملکرد متوسط و در حد زیر متوسط بوده است.

**واژه های کلیدی:** اعضای هیأت علمی، بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه ای، بالندگی آموزشی، بالندگی فردی

---

۱- نویسنده مسئول کارشناس ارشد برنامه ریزی آموزشی از دانشگاه علامه طباطبایی

## مقدمه

چالش اساسی در دنیای امروز برای حذف نشدن از دور رقابت‌های جهانی، درگیر شدن در فرایند مستمر و مداوم پدیده تغییر است تا بتوان در برابر مشکلات ایستادگی و از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر به منظور رفع کاستیها و کمبودها استفاده کرد (Shermerhorn, 2008). در شرایط متحول و پویای امروزه سازمانها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیت‌ها و شایستگیهای خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند دانشگاهها و موسسات آموزش عالی نیز مانند سایر سازمانها در معرض نیروهای پیچیده تغییر هستند که آنها را ناگزیر از سازگاری مداوم برای بقا کرده است به خصوص با در نظر گرفتن این واقعیت که در حال حاضر دانشگاهها در سراسر دنیا به صورت موسسه‌های بزرگی درآمده اند که در تداوم حیات ملی کشورها نقش فزاینده ای بازی می‌کنند (Ramsdes, 1998) بررسی فعالیت‌های علمی سه دهه اخیر در خصوص پرداختن به موضوع بالندگی اعضای هیأت علمی نشان می‌دهند که بالندگی کارکنان و اعضای هیأت علمی مسئله آینده زندگی پرديسهای دانشگاهی است و اثربخشی پایدار دانشگاهها در گرو پرداختن به این مسئله است (Farasatkah, 2009).

اما موانع متعددی همچون رسمیت سازمانی، تمرکز سازمانی، نگرش منفی اعضای هیأت نسبت به برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه بالندگی و کمبود منابع و تجهیزات و بودجه کافی بر سر راه تأمین مرکز بالندگی اعضای

هیأت علمی در دانشگاه وجود دارد(زارعی ساروکلائی، ۱۳۹۰). امروزه تغییر و توسعه در آموزش عالی یک ضرورت است نه یک فرصت (Ramsdes, 1998). از این رو یکی از مسائلی که همواره نظام‌های آموزش عالی با آن دست به گریبان بوده و به ویژه در شرایط کنونی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار شده است، موضوع ارتقا و تضمین کیفیت ضمانت آموزش عالی است. آنها بیش از پیش نیازمند درک عمیق تری از تحولات علمی و فناوری، رشد روزافزون تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی، و تصویری نوین از فعالیت‌های علمی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی خود در دانشگاه هستند. این وظیفه مهم بر عهده دانشگاهها و مراکز آموزش عالی است که با برنامه‌ریزی نظام مند و منطقی در راستای بالندگی با ارزش ترین منابع موجود خود، یعنی اعضای هیأت علمی تلاش کنند(قرونه، ۱۳۹۳). البته برنامه‌های بالندگی باید مبتنی بر نیاز اعضای هیأت علمی باشد و نگرش‌ها و ارزش‌های اعضای هیأت علمی را مورد توجه قرار دهند. اعضای هیأت علمی به عنوان یادگیرندگان، خود دانش خود را می‌سازند و بالندگی آن‌ها یک امر فردی و درونی است(موور و همکاران، ۲۰۰۲).

تغییرات سریع در تعلیم و تربیت و حرکت سریع آموزش به سمت آموزش‌های مجازی و از راه دور و رشد فزاینده تکنولوژیکی اطلاعات و ارتباطات در آموزش عالی لزوم بهره‌گیری از فعالیتها و برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی را بیش از پیش ضروری نموده است و در واقع تبدیل به یکی از مولفه‌های اساسی دانشگاهها و موسسات آموزش

دارد. با اندکی دقت، در یک بستر سازمانی، بالندگی به معنای ارتقای برنامه ریزی شده یک فرد یا مجموعه ای از افراد جهت تحقق هر چه بیشتر مأموریت و اهداف سازمان می‌باشد (Lanthhand, 2000, p6). در خیلی از دانشگاه‌ها، بالندگی اعضای هیأت علمی مترادف با حمایت از تدریس به کار برده شده است (Amy 2006, p131). بالندگی اعضای هیأت علمی ارتباط تنگاتنگی با نیازهای اعضای هیأت علمی دارد که از طریق فرایند نیازسنجی مشخص شده‌اند (George Watson, 1994, p468). گاف<sup>۱</sup> از اولین کسانی بود که در آمریکا سعی کرد این مفهوم را در ۱۹۷۶ تعریف نماید. به اعتقاد وی بالندگی اعضای هیأت علمی عبارت است از اعتلای استعداد، گسترش علایق، ارتقای صلاحیت‌ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی اعضای هیأت علمی مخصوصاً در نقش یک مربی. به اعتقاد فرانسیس<sup>۲</sup> بالندگی اعضای هیأت علمی یک مکانیزم اساسی جهت حفظ، ارتقا و بهبود کیفیت آموزش عالی می‌باشد. (Kang, 2000, p6). فرانسیس (۱۹۷۵) اذعان داشته است که بالندگی اعضای هیأت علمی یک فرایند سازمانی است که درصدد اصلاح و تعدیل نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار اعضای هیأت علمی به سمت شایستگی‌ها و اثربخشی بیشتر در مواجهه با نیازهای دانشجویان، خودشان و دانشگاه آنها می‌باشد (Alstete, 2000, p59). بالندگی اعضای هیأت علمی بخشی از یادگیری مادام‌العمر اساتید یک

عالی شده است (Nagia, 2005, p36). علی‌رغم اینکه بالندگی اعضای هیأت علمی در دهه ۶۰ مورد حمایت زیادی قرار گرفت، امروزه بیش از پیش می‌بایست مورد توجه قرار گیرد و این امر به دلیل تغییر انتظارات از کیفیت دوره‌های آموزشی، نیازهای اجتماعی، پیشرفت تکنولوژی، تغییر در جمعیت دانشجویان، تغییر در پارادایم‌های تدریس و یادگیری کارآمد و خلاق می‌باشد و به دلیل وجود چنین تغییراتی برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی می‌بایست از پویایی لازم برخوردار باشند و قابلیت انطباق‌پذیری و پاسخگویی به این تغییرات دائمی را داشته باشند (Millis, 1994, p454).

### مبانی نظری و پیشینه تحقیق

فعالیت‌های بالندگی اعضای هیأت علمی جهت بهبود و ارتقای اثربخشی مستمر در تمام سطوح آموزشی طراحی شده‌اند. بالندگی اعضای علمی با دامنه وسیعی از فعالیتها اشاره دارد که موسسات آموزش عالی جهت بازآموزی و کمک به اعضای علمی در ایفای نقش‌هایشان به کار می‌گیرند. به اعتقاد بلاند، این فرایند یک فعالیت برنامه‌ریزی شده جهت بهبود و ارتقای دانش و مهارت‌های اساسی عملکرد اعضای علمی از قبیل تدریس، تحقیق و مدیریت می‌باشند (Yvonne, 2000, p45).

بالندگی و توسعه اعضای هیأت علمی یک حوزه نوظهور و یک نیاز ضروری در آموزش عالی می‌باشد. (Kang, 2000, p4). در مطالعات مربوط به رفتار انسان‌ها، واژه بالندگی به طور وسیعی به تغییرات افراد در طول زمان اشاره

<sup>۱</sup>.Gaff

<sup>۲</sup>.Francis

دانشگاه یا موسسه آموزش عالی را در نظر داشته باشد و در زمان اجرای آن می‌بایست نظارت و ارزشیابی مستمر به منظور بهبود کیفیت این برنامه‌ها صورت پذیرد. (Alstete, 2000, p95). گاف<sup>۲</sup> در مدل خود سه مفهوم را معرفی نموده است که عبارتند از بالندگی اعضای هیأت علمی که همچنین نوسازی اعضای هیأت علمی نامیده شده است، بالندگی آموزشی و بالندگی سازمانی. در این مدل بالندگی اعضای هیأت علمی، متمرکز بر ارتقا و رشد اعضای علمی و کمک به آنها در کسب دانش و مهارت‌های مورد نیاز در فرایند یاددهی-یادگیری آنان می‌باشد (Alstete, 2000). برگ کوئیست و فیلیپس<sup>۳</sup> در سال ۱۹۷۵ مدلی مشابه مدل بالندگی گاف ارائه دادند که در این مدل، بالندگی اعضای علمی شامل بالندگی فردی، بالندگی آموزشی و بالندگی سازمانی می‌باشد. (Alstete, 2000).

مدل بالندگی اعضای هیأت علمی کاتز<sup>۴</sup> و هنری<sup>۵</sup> تحت عنوان مدل شرکت کنندگان در یادگیری نامیده می‌شود که جهت کاربرد در نیوجرسی و حداقل ۱۵ ایالت دیگر مناسب می‌باشد. فینکل استین<sup>۶</sup> تأثیر این مدل را بر روی اعضای هیأت علمی و مهمتر از آن بر یادگیری دانشجویان مورد بررسی قرار داده است. (Finkelstein, 1995, p2).

از نظر فرتز الگوی بالندگی اعضای هیأت علمی به صورت زیر می‌باشد. ارزش این الگو در این است که خیلی از جنبه‌های اساسی یک

دانشگاه یا دانشکده و یک فرایند آموزش یا بازآموزی حرفه ای است که اعضای علمی متعهد به انجام آن می‌باشند (Mcgriff, 2001). چارچوب نظری بالندگی اعضای علمی، مبتنی بر اقدام داوطلبانه اعضای هیأت علمی در راستای خود بهبودی<sup>۱</sup> و پذیرش این پیش فرض می‌باشد که اعضای هیأت علمی، فراگیران مادام العمر می‌باشند و قادرند دانش و توانمندی‌ها و عملکرد خود را بهبود بخشند. (Kang, 2000, p6).

به نظر گاف، ویلر، آلبرایت و گراف (۱۹۹۲) بالندگی حرفه ای شامل فعالیت‌هایی است که باعث رشد و بهبود اعضای هیأت علمی می‌شود و به اعضای علمی در کسب و ارتقای مهارت‌های مربوط به شغل و دانش آنها کمک می‌کند. بالندگی آموزشی شامل فعالیت‌هایی در راستای آماده سازی مواد اولیه یادگیری، سبک-های آموزشی و به روز نمودن دروس و دانش اعضای هیأت علمی می‌باشد. بالندگی سازمانی بر ایجاد یک جو آموزشی اثربخش که در آن اعضای علمی و پرسنل بخش بالندگی اعضای هیأت علمی قادرند فعالیت‌ها و اقدامات جدیدی را در راستای فرایند یاددهی-یادگیری به اجرا در آورند، متمرکز می‌باشد. بالندگی فردی شامل یک رویکرد کل گرا به منظور کمک به اعضای هیأت علمی در راستای ارتقای مهارت‌های بین فردی، ارتقای خوبی و حسن نیت و کمک به برنامه ریزی شغلی می‌باشد. (Alstete, 2000, p99).

یک مدل کامل و جامع بالندگی اعضای هیأت علمی می‌بایست رسالت و مأموریت

<sup>2</sup>.Gaff

<sup>3</sup>.Bergquist & Philips

<sup>4</sup>.Katz

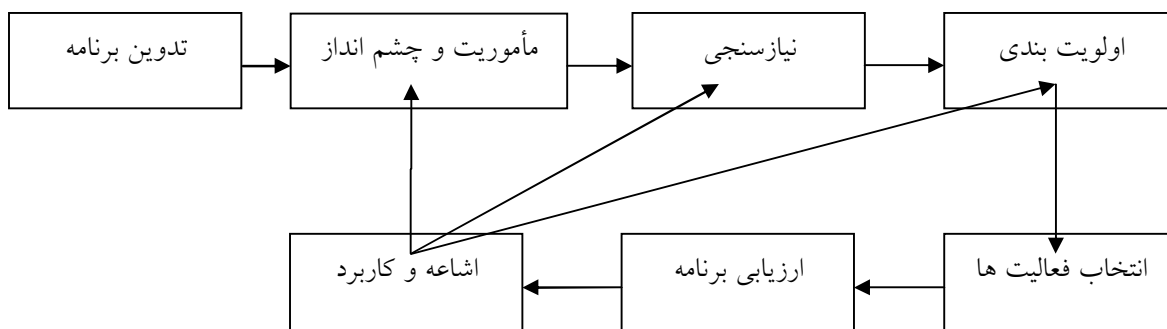
<sup>5</sup>.Henry

<sup>6</sup>.Finkelstein

<sup>1</sup>.Self-Improvement

زیر ارائه شده است (Reich, 1994).

برنامه بالندگی موفق را تشخیص و مورد تأکید قرار می دهد. مراحل مختلف این الگو در شکل



شکل شماره ۱: الگوی بالندگی اعضای هیأت علمی

شده است، مدل نهایی مفهومی خود را در سه بعد حرفه ای، سازمانی و فردی بیان کرده است که متأثر از عواملی چون قوانین و مقررات، دیدگاه مدیران و مسئولان، فرهنگ سازمانی و مشارکت اعضای هیأت علمی در فعالیتهای دانشگاهی است.

- نتایج پژوهش حسینی نسب با عنوان «راهبردها و روشهای ارتقا و توسعه قابلیت‌های اعضای هیأت علمی در دانشگاههای ایران» که با همکاری موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی انجام شده است، نشان می دهد که برنامه ها و فعالیتهای مرتبط با بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاههای کشور معمولاً به صورت پراکنده و پرهزینه است و بسیاری از اعضای هیأت علمی ترجیح می دهند فعالیتهایی که به صورت انفرادی در این خصوص داشته باشند.

- در سال ۱۹۹۴ دی کروم اندلی، نیازهای بالندگی اعضای هیأت علمی را در دانشکده ریما در مالزی مورد مطالعه قرار داد. نتایج

علی رغم اهمیت مسئله بالندگی اعضای هیأت علمی در سطح جهانی، پژوهشها و مطالعات انجام شده در داخل کشور حاکی از آن است که وضعیت برنامه ها و فعالیتهای مربوط به بالندگی اعضای هیأت علمی در سطح متوسط رو به پایین است و در سطح مطلوبی ارزیابی نشده است (جمشیدی و مرزبان، ۲۰۰۷).

- اجتهادی و همکاران در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد و مولفه های بهسازی اعضای هیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی به منظور ارائه یک مدل مفهومی» ضمن بیان ابعاد بالندگی اعضای هیأت علمی در پنج بعد آموزشی، پژوهشی، سازمانی، فردی و اخلاقی بیان می کنند که وضعیت موجود بالندگی عیأت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی در ابعاد مذکور مطلوب نیست.

- پورکریمی در پایان نامه دکتری خود با عنوان «طراحی الگوی بهسازی اعضای هیأت علمی» که در محدوده جهاد دانشگاهی انجام

ای، سازمانی و برنامه درسی توجه می شود (Mary, 2002, pp 795-796).

### سوالات پژوهشی

۱- وضعیت موجود بالندگی سازمانی

اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور

چگونه است؟

۲- وضعیت موجود بالندگی حرفه ای

اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور

چگونه است؟

۳- وضعیت موجود بالندگی آموزشی

اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور

چگونه است؟

۴- وضعیت موجود بالندگی فردی اعضای

هیأت علمی دانشگاه پیام نور چگونه

است؟

۵- وضعیت مطلوب بالندگی سازمانی

اعضای هیأت علمی در دانشگاه پیام

نور از دیدگاه این افراد چگونه می

تواند باشد؟

۶- وضعیت مطلوب بالندگی حرفه ای

اعضای هیأت علمی در دانشگاه پیام

نور از دیدگاه این افراد چگونه می

تواند باشد؟

۷- وضعیت مطلوب بالندگی آموزشی

اعضای هیأت علمی در دانشگاه پیام

نور از دیدگاه این افراد چگونه می

تواند باشد؟

۸- وضعیت مطلوب بالندگی فردی اعضای

هیأت علمی در دانشگاه پیام نور از

نشان داد که بیشتر اعضای هیأت علمی تمایل به آموزش در زمینه کسب بهره وری و اعتبار بیشتر در خدمت رسانی به عنوان یک سخنران و متخصص تدریس دارند. مدیران دانشکده ها بر این باورند که اعضای هیأت علمی می بایست در زمینه عملکرد آموزشی، مدیریت کلاس، ارزیابی تدریس و دوره آموزش ببینند (Kang&Miller, 2000, p6).

- تحقیقی به منظور بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشکده های دوساله تگزاس توسط جان پی ماری<sup>۱</sup> انجام شده است. در این تحقیق یک پرسشنامه ۶۵ سوالی برای تمامی ۶۴ دانشکده های دو ساله تگزاس فرستاده شد که در این پرسشنامه عناصر اثربخشی برنامه های بالندگی اعضای هیأت علمی از جمله حمایت سازمانی، مورد بررسی قرار گرفت و نتایج حاکی از این امر بود که دانشکده های مورد بررسی در عمل این عنصر اثربخشی را مورد غفلت قرار داده اند. (John, 2000, pp 258-262).

- نتایج تحقیق ماری رز گرانت<sup>۲</sup> و همکارانش تحت عنوان بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشکده های دو ساله دولتی، نشان داد که ۹۰ درصد دانشکده ها دارای برنامه های رسمی بالندگی اعضای هیأت علمی می باشند و در این برنامه ها به بالندگی در ابعاد فردی، حرفه

<sup>۱</sup>.John P. Murry

<sup>۲</sup>.Mary Rose Grant

شماره ۱۴ الی ۳۰ به سنجش بعد بالندگی حرفه ای، گویه های شماره ۳۱ الی ۴۰ به سنجش بالندگی آموزشی و در نهایت گویه های شماره ۴۱ الی ۵۰ به سنجش بالندگی فردی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور پرداخته است. در ضمن گویه ها و تعداد آنها در هر دو پرسشنامه مشترک می باشند.

قسمت اول پرسشنامه به منظور ارزیابی عملکرد دانشگاه پیام نور در امر بالندگی اعضای هیأت علمی در چهار بعد بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه ای، بالندگی آموزشی و بالندگی فردی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور طراحی گردیده است و در واقع از طریق این پرسشنامه وضعیت موجود فرایند بالندگی اعضای هیأت علمی در چهار بعد مطرح شده، مورد ارزیابی قرار گرفته است. قسمت دوم پرسشنامه به بررسی میزان تأثیر هر یک از گویه های مطرح شده در امر بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان ایلام در چهار بعد بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه ای، بالندگی آموزشی و بالندگی فردی از دیدگاه اعضای هیأت علمی پرداخته است.

بررسی اطلاعات دموگرافیک اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان ایلام که به عنوان نمونه در این تحقیق شرکت داشته اند، حاکی از این بوده است که بیشتر اعضای هیأت علمی نمونه را مردان با ۶۸/۵۰ درصد تشکیل داده اند. بیشترین تعداد اعضای هیأت علمی نمونه از

دیدگاه این افراد چگونه می تواند باشد؟

۹- یک الگوی مناسب در زمینه بالندگی اعضای هیأت علمی، متناسب با شرایط و اقتضانات دانشگاه پیام نور می بایست به چه صورت باشد؟

۱۰- آیا بین دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه در مورد عملکرد دانشگاه و تأثیر گویه های مختلف در فرایند بالندگی به تفکیک رشته های مختلف، درجات علمی، سابقه تدریس و جنسیت تفاوت معنادار وجود دارد؟

### روش پژوهش

جامعه آماری در این پژوهش کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان ایلام که طبق آمار موجود مشتمل بر حدود هفتاد نفر می باشند. به دلیل کم بودن جامعه آماری کلیه اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان ایلام به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. به کلیه اعضا پرسشنامه ارسال گردید که از جامعه آماری هفتاد نفری، ۵۴ پرسشنامه به محقق عودت داده شد.

ابزار گردآوری اطلاعات مورد نیاز تحقیق حاضر، پرسشنامه ای است که از دو بخش اصلی تشکیل شده است. هر یک از دو بخش های پرسشنامه مشتمل بر ۵۰ گویه بسته پاسخ می باشد که از این تعداد، گویه های ۱ الی ۱۳ به سنجش بعد بالندگی سازمانی، گویه های

رشته علوم انسانی با ۷۹/۶ درصد از کل نمونه، انتخاب شده اند که این امر به این علت بوده است که تعداد اعضای هیأت علمی این رشته نسبت به دیگر رشته ها دارای فراوانی بیشتری بوده‌اند. همچنین بیشتر افراد نمونه دارای درجه علمی مربی بوده اند که حدود ۶۳ درصد کل نمونه را تشکیل می‌دهند. بیشتر اعضای نمونه دارای سابقه تدریس ۸-۵ سال بوده اند که این تعداد حدود ۵۵/۶ درصد از کل نمونه را تشکیل می‌دهند.

### تجزیه و تحلیل داده ها

سؤال اول پژوهش: وضعیت موجود بالندگی سازمانی اعضای علمی دانشگاه پیام نور چگونه است؟

جدول ۱: آزمون t تک گروهی برای بررسی سؤال اول پژوهش

نام متغیر	میانگین نظری	میانگین واقعی	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
وضعیت بالندگی سازمانی	۳	۳/۱۳	۰/۶۳	۵۳	۲/۵۷	۰/۱۲	۰/۰۵	قبول $H_0$

از آنجایی که میانگین واقعی بدست آمده در حد میانگین نظری طیف لیکرت است می‌توان به این نتیجه رسید که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی سازمانی اعضای علمی دانشگاه پیام نور در حد متوسطی می‌باشد.

جدول ۲: آزمون برازش نکویی خی دو و فراوانی مشاهده شده و قابل انتظار

سطح معناداری	درجه آزادی	آزمون خی دو	باقیمانده	فراوانی قابل انتظار	فراوانی مشاهده شده	
۰/۰۰۱	۲	۱۴/۳۳	5.0	18.0	23	ضعیف و خیلی ضعیف
			8.0	18.0	26	متوسط
			-13.0	18.0	5	خوب و خیلی خوب
					54	جمع کل

با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خی دو با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم، که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی سازمانی اعضای علمی دانشگاه پیام نور در حد متوسطی می‌باشد.

سؤال دوم پژوهش: وضعیت موجود بالندگی حرفه ای اعضای علمی دانشگاه پیام نور چگونه است؟



جدول ۳: آزمون t تک گروهی برای بررسی سؤال دوم پژوهش

نام متغیر	میانگین نظری	میانگین واقعی	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
وضعیت بالندگی حرفه ای	۳	۲/۲۱	۰/۷۳	۵۳	۷/۸۷	۰/۰۰۱	۰/۰۵	رد $H_0$

از آنجایی که میانگین واقعی بدست آمده کمتر از میانگین نظری طیف لیکرت است می توان به این نتیجه رسید که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی حرفه ای اعضای علمی دانشگاه پیام نور در حد نسبتاً پایینی می باشد.

جدول ۴: آزمون برازش نکویی خی دو و فراوانی مشاهده شده و قابل انتظار

فراوانی مشاهده شده	فراوانی قابل انتظار	باقیمانده	آزمون خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
43	18.0	25.0	۵۳/۴۴	۲	۰/۰۰۱
9	18.0	-9.0			
2	18.0	-16.0			
54					
ضعیف و خیلی ضعیف					
متوسط					
خوب و خیلی خوب					
جمع کل					

با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خی دو با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می گیریم، که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی حرفه ای اعضای علمی دانشگاه پیام نور در حد نسبتاً پایینی می باشد.

سؤال سوم پژوهش: وضعیت موجود بالندگی آموزشی اعضای علمی دانشگاه پیام نور چگونه است؟

جدول ۵: آزمون t تک گروهی برای بررسی سؤال سوم پژوهش

نام متغیر	میانگین نظری	میانگین واقعی	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
وضعیت بالندگی آموزشی	۳	۲/۴۰	۰/۷۹	۵۳	۵/۵۴	۰/۰۰۱	۰/۰۵	رد $H_0$

از آنجایی که میانگین واقعی بدست آمده کمتر از میانگین نظری طیف لیکرت است می‌توان به این نتیجه رسید که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی آموزشی اعضای علمی دانشگاه پیام نور در حد نسبتاً پایینی می‌باشد.

جدول ۶: آزمون برازش نکویی خی دو و فراوانی مشاهده شده و قابل انتظار

سطح معناداری	درجه آزادی	آزمون خی دو	باقیمانده	فراوانی قابل انتظار	فراوانی مشاهده شده	
۰/۰۰۱	۲	۴۶/۳۳	23.0	18.0	41	ضعیف و خیلی ضعیف
			-7.0	18.0	11	متوسط
			-16.0	18.0	2	خوب و خیلی خوب
					54	جمع کل

با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خی دو آموزشی اعضای علمی دانشگاه پیام نور در حد نسبتاً پایینی می‌باشد. با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم، که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی

سؤال چهارم پژوهش: وضعیت موجود بالندگی فردی اعضای علمی دانشگاه پیام نور چگونه است؟  
جدول ۷: آزمون t تک گروهی برای بررسی سؤال چهارم پژوهش

نام متغیر	میانگین نظری	میانگین واقعی	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
وضعیت بالندگی فردی	۳	۲/۴۳	۰/۶۱	۵۳	۵/۶۲	۰/۰۰۱	۰/۰۵	رد $H_0$

از آنجایی که میانگین واقعی بدست آمده کمتر از میانگین نظری طیف لیکرت است می‌توان به این نتیجه رسید که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی فردی اعضای علمی دانشگاه پیام نور در حد نسبتاً پایینی می‌باشد.

جدول ۸: آزمون برازش نکویی خی دو و فراوانی مشاهده شده و قابل انتظار

سطح معناداری	درجه آزادی	آزمون خی دو	باقیمانده	فراوانی قابل انتظار	فراوانی مشاهده شده	
۰/۰۰۱	۲	۴۹/۰۰	24.0	18.0	42	ضعیف و خیلی ضعیف
			-9.0	18.0	9	متوسط
			-15.0	18.0	3	خوب و خیلی خوب
					54	جمع کل

با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خی دو با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم، که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی فردی

اعضای علمی دانشگاه پیام نور در حد نسبتاً پایینی می‌باشد.

سؤال پنجم پژوهش: وضعیت مطلوب بالندگی سازمانی اعضای علمی دانشگاه پیام نور چگونه است؟  
جدول ۹: آزمون t تک گروهی برای بررسی سؤال پنجم پژوهش

نام متغیر	میانگین نظری	میانگین واقعی	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
وضعیت بالندگی سازمانی	۳	۴/۴۰	۰/۵۸	۵۳	۱۷/۵۳	۰/۰۰۱	۰/۰۵	رد $H_0$

از آنجایی که میانگین واقعی بدست آمده بیشتر از میانگین نظری طیف لیکرت است می‌توان به این نتیجه رسید که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی سازمانی در افزایش بالندگی اعضای علمی دانشگاه پیام نور تا حدود زیادی مؤثر می‌باشد.

جدول ۱۰: آزمون برازش نکویی خی دو و فراوانی مشاهده شده و قابل انتظار

فرآوانی مشاهده شده	فرآوانی قابل انتظار	باقیمانده	آزمون خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
۲	۱۸.۰	-۱۶.۰	۵۷/۳۳	۲	۰/۰۰۱
۸	۱۸.۰	-۱۰.۰			
۴۴	۱۸.۰	۲۶.۰			
۵۴					
جمع کل					

با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خی دو با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم، که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی سازمانی در افزایش بالندگی اعضای علمی دانشگاه پیام نور تا حدود زیادی مؤثر می‌باشد.

سؤال ششم پژوهش: وضعیت مطلوب بالندگی حرفه‌ای اعضای علمی دانشگاه پیام نور چگونه است؟  
جدول ۱۱: آزمون t تک گروهی برای بررسی سؤال ششم پژوهش

نام متغیر	میانگین نظری	میانگین واقعی	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
وضعیت بالندگی حرفه‌ای	۳	۴/۴۷	۰/۶۱	۵۳	۱۷/۵۴	۰/۰۰۱	۰/۰۵	رد $H_0$

از آنجایی که میانگین واقعی بدست آمده بیشتر از میانگین نظری طیف لیکرت است می‌توان به این نتیجه رسید که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی حرفه ای در افزایش بالندگی اعضای علمی دانشگاه پیام نور تا حدود زیادی مؤثر می‌باشد.

جدول ۱۲: آزمون برازش نکویی خی دو و فراوانی مشاهده شده و قابل انتظار

سطح معناداری	درجه آزادی	آزمون خی دو	باقیمانده	فراوانی قابل انتظار	فراوانی مشاهده شده	
۰/۰۰۱	۲	۷۵/۴۴	-17.0	18.0	1	کم و خیلی کم
			-13.0	18.0	5	متوسط
			30.0	18.0	48	زیاد و خیلی زیاد
					54	جمع کل

با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خی دو با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم، که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی حرفه

سؤال هفتم پژوهش: وضعیت مطلوب بالندگی آموزشی اعضای علمی دانشگاه پیام‌نور چگونه است؟

جدول ۱۳: آزمون t تک گروهی برای بررسی سؤال هفتم پژوهش

نام متغیر	میانگین نظری	میانگین واقعی	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
وضعیت بالندگی آموزشی	۳	۴/۳۷	۰/۶۵	۵۳	۱۵/۲۸	۰/۰۰۱	۰/۰۵	رد $H_0$

از آنجایی که میانگین واقعی بدست آمده بیشتر از میانگین نظری طیف لیکرت است می‌توان به این نتیجه رسید که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی اعضای علمی دانشگاه پیام نور تا حدود زیادی مؤثر می‌باشد.

جدول ۱۴: آزمون برازش نکویی خی دو و فراوانی مشاهده شده و قابل انتظار

سطح معناداری	درجه آزادی	آزمون خی دو	باقیمانده	فراوانی قابل انتظار	فراوانی مشاهده شده	
۰/۰۰۱	۲	۵۲/۷۷	-15.0	18.0	3	کم و خیلی کم
			-10.0	18.0	8	متوسط
			25.0	18.0	43	زیاد و خیلی زیاد
					54	جمع کل

با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خی دو با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم، که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی آموزشی در افزایش بالندگی اعضای علمی دانشگاه پیام نور تا حدود زیادی مؤثر می‌باشد.

سؤال هشتم پژوهش: وضعیت مطلوب بالندگی فردی اعضای علمی دانشگاه پیام نور چگونه است؟  
جدول ۱۵: آزمون t تک گروهی برای بررسی سؤال هشتم پژوهش

نام متغیر	میانگین نظری	میانگین واقعی	انحراف معیار	درجه آزادی	t	سطح معناداری	سطح خطا	نتیجه آزمون
وضعیت بالندگی فردی	۳	۴/۲۷	۰/۷۵	۵۳	۱۲/۳۵	۰/۰۰۱	۰/۰۵	رد $H_0$

از آنجایی که میانگین واقعی بدست آمده بیشتر از میانگین نظری طیف لیکرت است می‌توان به این نتیجه رسید که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی فردی در افزایش بالندگی اعضای علمی دانشگاه پیام نور تا حدود زیادی مؤثر می‌باشد.

جدول ۱۶: آزمون برازش نکویی خی دو و فراوانی مشاهده شده و قابل انتظار

فراوانی مشاهده شده	فراوانی قابل انتظار	باقیمانده	آزمون خی دو	درجه آزادی	سطح معناداری
۴	۱۸.۰	-۱۴.۰	۴۴/۷۷	۲	۰/۰۰۱
۹	۱۸.۰	-۹.۰			
۴۱	۱۸.۰	۲۳.۰			
۵۴					

با توجه به جدول آزمون برازش نکویی خی دو با اطمینان ۹۵٪ نتیجه می‌گیریم، که از دیدگاه اعضای علمی دانشگاه پیام نور، بالندگی فردی در افزایش بالندگی اعضای علمی دانشگاه پیام نور تا حدود زیادی مؤثر می‌باشد.

و اقتضانات دانشگاه پیام نور، می‌بایست به چه صورتی باشد؟  
برای تجزیه و تحلیل سوال پژوهشی نهم، بر اساس اولویت‌های داده شده به هر یک از گویه‌ها در دو وضعیت موجود و مطلوب و میانگین‌های پاسخ داده شده، به گویه‌های مربوط به هر بعد از بالندگی اعضای هیأت علمی، ضریبی اختصاص داده می‌شود. ضرایب

سوال نهم پژوهش: یک الگوی مناسب در زمینه بالندگی اعضای هیأت علمی، متناسب با شرایط

- ✓ فراهم آوردن فرصت‌هایی جهت ابتکار عمل و تصمیم‌گیری در کارهای سازمانی توسط دانشگاه
- ✓ سیاست‌های انعطاف‌پذیر در دادن اختیارات، مسئولیت و پست‌های اجرایی در سطح دانشگاه به منظور گردش مسئولیت بین اعضای هیأت علمی واجد شرایط
- ✓ مشارکت دادن اساتید در تصمیم‌گیری‌های اساسی آموزشی و پژوهشی دانشگاه
- ✓ توجه به کیفیت کار اعضای هیأت علمی به جای توجه به کمیت کار
- ✓ وجود امکانات کافی جهت ترفیع و پیشرفت اعضای هیأت علمی در دانشگاه
- ✓ بهره‌برداری از نتایج تحقیقات و پژوهش‌های صورت‌گرفته توسط اعضای هیأت علمی به منظور بهبود امور دانشگاه آنها
- ✓ برنامه‌های توجیهی قبل از خدمت و آغاز کار برای اعضای هیأت علمی جدید
- ۲) گویه‌های بعد بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام‌نور به ترتیب اولویت عبارتند از:
- ✓ اعطای مشوق‌هایی به منظور ارائه مقالات در کنفرانس‌های علمی یا چاپ در مجلات معتبر علمی-پژوهشی
- اختصاص داده شده به هر گویه در ابعاد بالندگی سازمانی، حرفه‌ای، آموزشی و بالندگی فردی، نشان‌دهنده اولویت آن گویه در مدل پیشنهادی می‌باشد.
- الگوی پیشنهادی بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام‌نور استان ایلام
- ۱) گویه‌های بعد بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام‌نور به ترتیب اولویت عبارتند از:
- ✓ کارساز بودن راهنمایی و نظارت و هدایت‌های ریاست دانشگاه در بهبود عملکرد اعضای هیأت علمی
- ✓ وجود روابط غیررسمی و صمیمی بین اعضای هیأت علمی و روسای دانشگاه
- ✓ اعطای اختیارات کافی به اعضای هیأت علمی در راستای مسئولیت‌های واگذار شده
- ✓ ارائه خدمات، امکانات و تسهیلات مناسب و کافی در سطح گروه آموزشی (امکانات تایپ، خدمات کامپیوتری، فضا و محل کار مناسب) به اعضای هیأت علمی
- ✓ برقراری ارتباطات دوجانبه میان اعضای هیأت علمی و روسای دانشگاه از طریق صندوق پیشنهادات، جلسات غیررسمی و سیاست‌های باز
- ✓ واضح بودن مسئولیت‌های شغلی اعضای هیأت علمی و عدم تداخل وظایف

- ✓ فراهم نمودن امکان شرکت در سمینارها، کنگره ها، کنفرانس ها و گردهمایی های علمی در داخل کشور
- ✓ فراهم نمودن امکان مشارکت اعضای هیأت علمی در کمیته های علمی و تخصصی و تبادل افکار و اطلاعات
- ✓ ارائه یا تشکیل کارگاه های آموزشی در رابطه با روش تحقیق و مهارت های پژوهشی برای اعضای هیأت علمی
- ✓ ارائه خدمات و تسهیلات ویژه به اساتید جهت تهیه تجهیزات، لوازم و منابع ضروری
- ✓ ارائه یا تشکیل کلاس ها، کارگاه های آموزشی و دوره های کوتاه مدت در رابطه با موضوع های تخصصی، آموزشی و پژوهشی برای اعضای هیأت علمی
- ✓ فراهم آوردن امکان اجرای طرح های تحقیقاتی میان رشته ای در سطح گروه آموزشی دانشگاه
- ✓ فراهم نمودن امکان شرکت در سمینارها، کنگره ها، کنفرانس ها و گردهمایی های علمی در خارج از کشور
- ✓ اعطای بورس ادامه تحصیل برای مریان
- ✓ اعطای فرصت مطالعاتی در داخل کشور
- ✓ ایجاد تسهیلات ویژه مالی، ارزی و گمرکی برای اساتید جهت خرید کتاب ها، مجلات، لوازم آزمایشگاهی از خارج از کشور
- ✓ کار کردن اعضای هیأت علمی جدید، جوان و تازه کار زیر نظر اساتید با تجربه و ارشد و همکاری تنگاتنگ آنها در زمینه های مختلف آموزشی و پژوهشی
- ✓ اعطای فرصت مطالعاتی در خارج از کشور
- ✓ چاپ و انتشار یک نشریه ویژه اعضای هیأت علمی دانشگاه به منظور تبادل افکار، اطلاعات و تجربیات و نوآوری های حرفه ای در امور آموزشی، پژوهشی و مدیریتی
- ✓ مأموریت موقت به عنوان مشاور در دستگاه های اجرایی در زمینه های تحقیقاتی، ارائه خدمات تخصصی و ترویجی در سطح منطقه و کشور
- ✓ مشارکت در طرح های مبادله استاد بین دانشگاه ها (تعویض جا با همکاران گروه های تخصصی مشابه در سایر دانشگاه ها برای مدت یک یا دو ترم)
- ✓ بازدیدهای گسترده، منظم و برنامه ریزی شده از سایر دانشگاه ها، مراکز آموزش عالی، مراکز تحقیقاتی،

- تکنیک های پژوهشی و غیره توسط متخصصان حرفه ای در دانشگاه
- ✓ ارزشیابی منظم و سیستماتیک کیفیت تدریس اساتید توسط همکاران آنان
- ۴) گویه های بعد بالندگی فردی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور به ترتیب اولویت عبارتند از:
- ✓ مشورت و تبادل نظر با همکاران درباره مسائل مختلف آموزشی، پژوهشی و مدیریتی
- ✓ ارزشیابی منظم و سیستماتیک کیفیت تدریس اساتید توسط خود آنان
- ✓ ارزشیابی منظم و سیستماتیک کیفیت تدریس اساتید توسط دانشجویان
- ✓ ارزشیابی منظم و سیستماتیک کیفیت تدریس اساتید توسط گروه آموزشی
- ✓ ارائه یا تشکیل کارگاه های آموزشی در رابطه با کاربرد فناوری اطلاعات در امور آموزشی
- ✓ خدمات، امکانات و تسهیلات مناسب و سهل الوصول آموزشی/پژوهشی در سطح دانشگاه (کتابخانه های تخصصی غنی امکانات چاپ و انتشار)
- ✓ ارائه کارگاه های آموزشی در زمینه روش تدریس، روانشناسی آموزشی
- ✓ تشویق گروههای آموزشی به تغییر و اصلاح برنامه های درسی و ارائه برنامه های جدید و میان رشته ای
- ✓ ارائه خدمات فنی و تخصصی مربوط به تکنولوژی آموزشی، روش ها و
- تکنیک های پژوهشی و غیره توسط متخصصان حرفه ای در دانشگاه
- ✓ ارزشیابی منظم و سیستماتیک کیفیت تدریس اساتید توسط همکاران آنان
- ۴) گویه های بعد بالندگی فردی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور به ترتیب اولویت عبارتند از:
- ✓ توجه دانشگاه به امر آموزش اعضای هیأت علمی و نهادینه سازی روحیه یادگیری مادام العمر در بین آنها
- ✓ قدردانی از اعضای هیأت علمی فرهیخته و توانمند توسط دانشگاه
- ✓ تشویق روحیه تعاون و همکاری در بین اساتید
- ✓ تشویق اعضای هیأت علمی به ارائه اندیشه های تازه و نوآورانه و ابتکار عمل در تصمیم گیری های شخصی
- ✓ پرورش روحیه انتقاد پذیری در بین اعضای هیأت علمی
- ✓ آشناسازی اعضای هیأت علمی با فرایند حل مسأله در راستای حل مشکلات
- ✓ تشویق روحیه سرزندگی و شادابی در بین اعضای هیأت علمی
- ✓ تشویق اعضای هیأت علمی به خود ارزیابی
- ✓ فراهم آوردن امکان مشاوره با متخصصان و صاحب نظران در داخل یا خارج دانشگاه در خصوص موضوعات



عملکرد دانشگاه و میزان تأثیر گویه های مربوط به بعد بالندگی دارند.

### نتیجه گیری کلی

با توجه به این نکته که کیفیت دانشگاه ها، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیأت علمی آن می باشد و یک موسسه آموزش عالی، بدون برخورداری از اعضای هیأت علمی مجهز به علم و دانش، توان، قابلیت حرفه ای، تعهد و انگیزه واقعی، غیر ممکن است که بتواند آموزش و پژوهش کیفی ارائه نماید، دانشگاهها و موسسات آموزش عالی ناگزیرند در راستای بالندگی همه جانبه اعضای هیأت علمی خود کمر همت بسته و از این وظیفه خطیر غفلت نمایند. با توجه به اینکه یکی از عمده ترین چالش هایی که امروزه آموزش عالی در سطح جهانی، در حال دست و پنجه نرم کردن با آن می باشد، توسعه و رشد کیفی و همه جانبه اعضای هیأت علمی دانشگاههاست، بر هر دانشگاهی الزامی است که سیاست ها و استراتژی های لازم را به منظور اجرای این سیاستها و فعالیتها و اقدامات مربوط به آن، فراهم نمایند. به همین منظور مسئولین و مدیران دانشگاه پیام نور می توانند از الگوی بالندگی اعضای هیأت علمی، به عنوان یک الگوی پیشنهادی در فرایند بالندگی اعضای هیأت علمی استفاده نمایند و از این طریق گامهای مناسبتری در راستای توانمندسازی، رشد و ارتقای همه جانبه اعضای هیأت علمی گام

و مسائل آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی

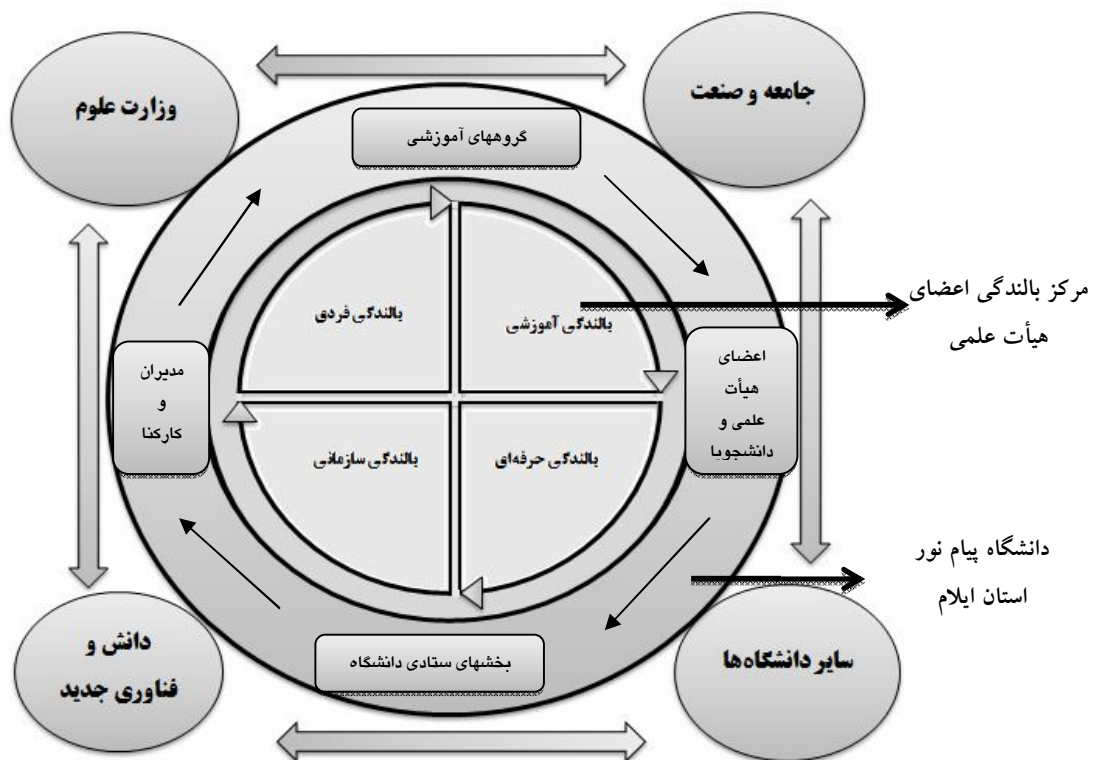
✓ ارائه خدمات و مراجع ویژه در دانشگاه جهت مشاوره شخصی در رابطه با اهداف شغلی و مسائل مختلف فردی اعضای هیأت علمی

سوال دهم پژوهش: آیا بین دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه در مورد عملکرد دانشگاه و تأثیر گویه های مختلف در فرایند بالندگی به تفکیک رشته های مختلف، درجات علمی، سابقه تدریس و جنسیت تفاوت معنادار وجود دارد؟

بر اساس تجزیه و تحلیل سوال پژوهشی دهم، بین دیدگاه اعضای هیأت علمی با رشته های مختلف، درجات علمی، سابقه تدریس و جنسیت متفاوت، در مورد عملکرد دانشگاه در ابعاد چهارگانه بالندگی اعضای هیأت علمی و تأثیر گویه های مختلف هر بعد از بالندگی در تسهیل فرایند بالندگی با استفاده از روشهای آماری تی مستقل و نتایج تحلیل واریانس چند متغیره مانوا و تحلیل واریانس یک راهه تفاوت جزئی وجود داشته است که از نظر آماری معنادار نمی باشد، یعنی نظر اعضای هیأت علمی در فرایند بالندگی در حد تقریباً یکسانی می باشد. که این امر می تواند ناشی از این باشد که تمامی اعضای هیأت علمی، حتی با وجود متفاوت بودن رشته، درجات علمی، سابقه تدریس و جنسیت، درک یکسانی از

بالندگی اعضای هیأت علمی باشند که به طور متمرکز بتوانند از طریق یک مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی، در راستای اجرای فرایند بالندگی اعضای هیأت علمی گام بردارند. الگویی که در زیر نشان داده شده است، وضعیت و نقش بالندگی اعضای هیأت علمی را در ارتباط با عوامل مختلف محیطی، به تصویر کشیده است. که اجرای چنین فرایندی از طریق راهبردهای پیشنهاد شده در هر یک از ابعاد بالندگی، امکان پذیر خواهد بود.

بردارند. در این الگو تلاش شده است، وضعیت موجود و مطلوب به طور همزمان مورد نظر قرار گیرد و الگوی نهایی بر اساس ترکیب این دو وضعیت ارائه شود تا از روایی لازم برخوردار باشد. با توجه به اهمیت فرایند بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، پیشنهاد می‌شود که مسئولین با توجه به اهمیت این موضوع در توسعه و ارتقای همه جانبه اعضای هیأت علمی و در نتیجه ارتقای کیفیت آموزش عالی، در صدد استفاده از یک الگوی سیستماتیک



شکل شماره ۲: الگوی پیشنهادی بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه پیام نور استان ایلام

ایلام، مرکزی منظم و رسمی تحت عنوان مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی راه اندازی شود، تا از این طریق

### پیشنهادات اجرایی

۱. بر اساس نتایج تحقیق، این نیاز حس می‌شود که در دانشگاه پیام نور استان

اثربخشی این گونه برنامه ها را افزایش دهند.

### پیشنادهای پژوهشی

۱. شرایط لازم به منظور تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی مورد بررسی قرار گیرد.

۲. امکان سنجی تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه پیام نور استان ایلام مورد بررسی قرار گیرد.

۳. وضعیت بالندگی اعضای هیأت علمی در دیگر دانشگاه ها مورد بررسی قرار گیرد.

۴. با توجه به اینکه از راهکارها و سیاست‌های مختلفی، می توان در فرایند بالندگی اعضای هیأت علمی استفاده نمود، پیشنهاد می گردد، دیگر سیاست ها مورد بررسی قرار گرفته و به نظرخواهی گذاشته شود و الگوی ارائه شده تکمیل گردد.

بتوان با استفاده از متخصصین در حوزه بالندگی و مدیریت منابع انسانی، به طور اثربخش و منظم و برنامه ریزی شده به اجرای برنامه های بالندگی اعضای هیأت علمی همت گماشته شود.

۲. بر اساس یافته های سوال پژوهشی اول، پیشنهاد می گردد، دانشگاه پیام نور در راستای بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی خود، در برنامه ریزی های دانشگاهی بیش از پیش از نظرات اعضای هیأت علمی استفاده نماید و شرایطی را فراهم آورد تا نقش موثری را در ارتقای کیفیت دانشگاه، ایفا نمایند.

۳. بر اساس نتایج به دست آمده از سوال پژوهشی دوم، سوم و چهارم، پیشنهاد می گردد که مسئولین دانشگاه پیام نور، عملکرد خود را در سه بعد بالندگی حرفه‌ای، آموزشی و فردی اعضای هیأت علمی، بهبود بخشیده و از راهکارهای پیشنهادی در هر بعد استفاده نمایند.

۴. بر اساس نتایج به دست آمده از سوال پژوهشی نهم، پیشنهاد می گردد که مسئولین دانشگاه پیام نور، الگویی ارائه شده، در برنامه ریزی های بالندگی اعضای هیأت علمی را استفاده کنند و

**منابع:**

- اعضای هیأت علمی از دیدگاه استادان دانشگاه شهید بهشتی. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شهید بهشتی
- زیویار، فرزاد (۱۳۷۹)، بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران در خصوص مرتبط بودن معیارهای موجود ارتقا در شرایط محیطی ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- سیاح پور، ماهرخ (۱۳۸۱)، بررسی نگرش اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی نسبت به آموزشهای ضمن خدمت در طی سالهای ۱۳۷۵ تا ۱۳۸۰، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شهید بهشتی، دانشگاه شهید بهشتی.
- قارون، معصومه (۱۳۷۳)، تحلیلی بر تحولات نظام پرداخت حقوق و مزایای اعضای هیأت علمی، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، شماره ۷ و ۸، سال دوم، صص ۱۰۱-۱۴۳.
- قائدی، یحیی (۱۳۷۳)، بررسی و مقایسه کیفیت روشهای تدریس اعضای هیأت علمی دانشکده های علوم تربیتی شهر تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزش عالی.
- قرونه، داود (۱۳۹۳). ارائه الگویی برای بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه تهران، رساله دکتری مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران
- اقدسی، مریم (۱۳۸۱)، راهکارهای مشارکت اعضاء هیأت علمی دانشگاههای علوم تربیتی دانشگاههای شهر تهران در برنامه ریزی آموزشی و درسی، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- ایروانی، هوشنگ و فائزی پور، محمد مهدی (۱۳۸۵)، تحلیل عوامل تاثیر گذار بر بهبود فرصتهای مطالعاتی اعضای هیأت علمی دانشگاه تهران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی، سال دوازدهم، شماره سوم، صص ۱-۱۶.
- باقریان، فاطمه (۱۳۸۳)، منزلت اجتماعی اعضای هیأت علمی، تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- بکرانی، فریدون (۱۳۷۳)، بررسی نگرش اعضای هیأت علمی دانشگاه در خصوص موانع پیشرفت فعالیتهای پژوهشی در دانشگاه صنعتی اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد برنامه ریزی آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی.
- حسینی، سید محمود (۱۳۷۶)، راهبردها و روشهای ارتقا و توسعه قابلیت ها و مهارت های اعضای هیأت علمی در دانشگاههای ایران، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، تهران: دانشگاه علامه طباطبایی، صص ۴۵-۷۱.
- زارعی ساروکلایی، مانده (۱۳۹۰). بررسی موانع سازمانی تاسیس مراکز توسعه کارایی

- Dee, J., & Daly, Ch. (2009). Innovative models for organizing faculty development programs. *Human Architecture. Journal of the Sociology of Self-knowledge*, 13 (2), 154-163.
- Edjtehadi, M., Ghorchian, N., Jaafari, P., & Shafizadeh, H. (2012). 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*, 17 (4), 21-26 (in Persian).
- Farasatkah, M. (2009). *University and higher education: Global perspectives and Iranian problems*. Tehran: Ney Publication (in Persian).
- Hosseini Nasab, S. D. (1993). *Faculty development centers in universities*. Tehran: Institute of Research & Planning in Higher Education Publication (in Persian).
- Jamshidi, L. (2007). *Study of faculty member development in shahid Beheshti University*. (Master dissertation). Tehran (in Persian).
- Nagia S Ali; Kay Hodson-Carlton; Marilyn Ryan; James Flowers; et al (2005), "Online Education: Needs Assessment for Faculty Development", *The Journal of Continuing Education in Nursing*; Jan; Vol 36, No1, pp32-38.
- Millis, Barbara. J. (1994), "Faculty Development in 1990s; What It IS and Why We can", *Journal of Counseling and Development*, Vol72, No5, pp454-464.
- Yvonne, Steinert, (2000), "Faculty Development in the New Millennium: Key Challenge and Future Directions", *Medical Teacher*, Vol.22, No1, pp44-50.
- Kang , Bai & Miller, Michael (2000), "Faculty Development Research Findings, the Literature Base, and Directions for Future Scholarship", *Information Analyses*.
- Lanhand. Camblin JR & Josph A. Steger, (2000), "Rethinking Faculty Development", *Higher Education* 39: pp1-18.
- Amy Benson Brown (2006), "where Manuscript Development Meets Faculty Development", *Jurnal of Scholarly Publishing* pp 131-135.
- George Watson & Lois H. Grossman (1994), "Pursuing a Comprehensive Faculty Development Program: Making Fragmentation Work", *Journal of Counseling & Development* Vol72, pp465-473.
- Alstate, Jeffrey W. (2000), *posttenure Faculty Development: Building a System for For Faculty Development and Appreciation* ASHE-ERIC Higher Education Report, V0127, N4, Josseybass
- McGriff, Steven J (2001), "Leadership in Higher Education: Instructional Designers in Faculty Development Programs", Presented at National Convention of Association for Educational Communication and Technology, Vol1-2, pp306-314.
- Finkelstein, Martin (1995), "Assessing the Teaching and Student Learning Outcomes of the Katz/Henry Faculty Development Model", *New Jersey Inst. for Colegiate Teaching and Learning*.
- Ramsden, P. (1998). *Learning to lead in higher education*. Translated by Naveh Ebrahim , Abdolrahim et al., Tehran (in Persian).
- Reich, Jill. N. (1994), "development Programs: A View From the Chair", *Journal of Counseling & Development*, Vol 72, pp511-513.
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2008). *Organizational behavior*. 10th Edition. John Wiley & Sons Inc.
- John P Murry (2000), "Faculty Development in Texas Tow-Year Colleges", *Community College Journal of Reserch and Practice*, VOL24, pp251-267.
- Mary Rose Grent & Marybells C. Keim (2000), "Faculty Development in Publicly Supported Two-year College", *Journal of Reserch and Practice*, Vol26: pp793-807.
- Pourkarimi, J. (2009). *Designing a model for faculty development in Jahad Daneshgahi*. (Doctoral dissertation). University of Tarbiat Moallem, Tehran (in Persia).

