Volume 22, Issue 1 (January- February 2023)

PAYESH

Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]

[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]

Professional self-development model for faculty members: A qualitative study

Mitra sadeghi tabar[1], Nadergholi Ghourchian[*1], Parivash Jafari[1], Amirhosein Mohammad davoodi[2]

1. Department of Educational Management, Science and Research branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
2. Department of Educational Management, Islamic Azad University, Saveh Branch, Saveh, Iran

Received: 29 September 2022
Accepted for publication: 25 January 2023
[EPub a head of print- 28 January 2023]
Payesh: 2023; 22(1): 95- 104

Objective(s): Higher education institutions today face many challenges, including growing expectations about the quality of education programs. On the other hand, the professional development of faculty members is the key to improving the quality of education. The present study aimed to provide a model of professional self-development for university faculty members.
Methods: The was a qualitative study. Semi-structured interviews were conducted to collect data and information. The study participants consisted of a purposeful sample of academic experts who were faculty members. Data collection was continued until theoretical saturation. In order to analyze the data, open, axial and selective coding methods have been used.
Results: In all 16 interviews were conducted. The following themes emerged from the analysis: professional self-development competencies (professional meaning-making, professional valuation, professional purposefulness, professional knowledge, professional skills, professional communication, professional ethics and professional behavior), self-development action and implementation (self-learning, e-learning, training, Learning in action, learning from colleagues, mentoring, study opportunities, participation in conferences), self-development planning (self-evaluation, self-planning and professional self-change), desire for self-development (desire based on learning and progress, based on internal motivation, based on work relationships and based on external motivation) and factors affecting self-development (individual, technological and virtual, international, organizational and environmental factors).
Conclusion: Based on the findings of the present research, it is concluded that the professional self-development of faculty members is an integrated model consisting of a set of factors that together make self-development possible.

Key words: Profestional self-development, faculty members, phonomenology

[*] Corresponding Author: University of Science and Research, Islamic Azad University, Tehran, Iran
E-mail: naghourchian@gmail.com

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]

[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]

[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]

طراحی مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها

میترا صادقی تبار[۱]، نادر قلی قورچیان[۱*]، پریوش جعفری[۱]، امیرحسین محمد داودی[۲]

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی تهران، ایران
۲. گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه، ساوه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۷/۲۷
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۵
[نشر الکترونیک پیش از انتشار- ۸ بهمن ۱۴۰۱]
نشریه پایش: ۱۰۴- ۹۵ :(۱)۲۲؛ ۱۴۰۱

چکیده

مقدمه: امروزه مؤسسات آموزش عالی با چالش‌های زیادی از جمله انتظارهای فزاینده در مورد کیفیت برنامه‌های آموزش عالی مواجه هستند. توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است. لذا پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها انجام شد.

مواد و روش کار: روش پژوهش، کیفی و از نوع پدیدارشناسی بود. جامعه پژوهش، صاحب‌نظران دانشگاهی (اعضای هیأت علمی) بودند. تعداد مشارکت کنندگان ۱۶ نفر بود که به صورت هدفمند انتخاب شدند، نمونه گیری تا رسیدن به اشباع نظری، ادامه یافت. به‌منظور جمع‌آوری داده ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. سوالات مصاحبه براساس مدل مفهومی مبتنی بر ادبیات ساخته شد. برای تأمین اعتبار یافته‌های پژوهش از فرایند ساخت‌یافته نگارش و تحلیل یافته‌ها استفاده شد. داده‌ها، با استفاده از روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند.

یافته ها: در این مطالعه ۹ کد محوری در قالب مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی شناسایی شد. اولین بعد مدل شایستگی‌های حرفه‌ای خودتوسعه‌ای بود، ابعاد تمایل به خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، اقدام و اجرای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، عوامل فردی، فناوری و مجازی، سازمانی، بین المللی و محیطی دیگر ابعاد شناسایی شده مدل بودند.

نتیجه گیری: یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر نشان داد، خودتوسعه ای حرفه ای اعضای هیأت علمی به صورت یک مدل یکپارچه مشتمل بر مجموعه عواملی است که در کنار یکدیگر، خودتوسعه ای را امکان پذیر می کنند.

کلمات کلیدی: خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، اعضای هیأت علمی، پدیدارشناسی

* نویسنده پاسخگو: تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، دانشکده مدیریت و اقتصاد، گروه مدیریت آموزشی
E-mail: naghourchian@gmail.com

مقدمه

امروزه مؤسسات آموزش عالی، با چالش‌های زیادی از جمله انتظارهای فزاینده در مورد کیفیت برنامه‌های آموزش عالی، مرتبط کردن برنامه‌ها با تغییرات اجتماعی و اقتصادی، تحولات تکنولوژیکی، تغییرات در جمعیت‌های دانشجویی، پارادایم‌های متغیر در مورد تدریس و یادگیری کارآمد و خلاق [۱] و تغییر پارادایم از مدرنیسم به پست مدرنیسم [۲]، مسئله آموزش و توسعه مستمر اعضای هیئت علمی را آشکار می‌کنند [۱]. از طرفی، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، کلید ارتقای کیفیت آموزش عالی است و دانشگاه‌ها برای این‌که بتوانند در سه حوزه کارکردی آموزش، پژوهش و عرضه خدمات به جامعه موفق باشند، باید به این امر بپردازند [۳]. نقش خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در نتایج سازمانی مؤسسات آموزشی، پژوهشی و عالی، بدیهی است، اما این امر خود نیز مسائل و مشکلاتی دارد که در ادامه به آن در پرداخته شده است: علیرغم توجه جهانی به مسئله توسعه/ خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی کشور توجه چندانی به توسعه منسجم و مداوم اعضای هیئت علمی خود ندارند. توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به سبب بعضی ویژگی‌های آنان از جمله خودگردانی، استقلال‌طلبی و بلوغ ذهنی و رفتاری از ناحیه پذیرش اقدامات سازمانی با مسئله مواجه است و اعضای هیئت علمی بیشتر خواهان توسعه خودشان توسط خویش و به عبارتی رویکرد خودتوسعه‌ای هستند که تا کنون مغفول مانده است [۴]. اساتید دانشگاه با علم به وظیفه سنگین خود در اعتلای همه‌جانبه‌ی کشور، نیازمند این هستند که خود را با شرایط جدید وفق دهند. الزامی است که اعضای هیأت علمی با آگاهی از این مطلب که خود نیز همانند سایر افراد فعال در مشاغل مختلف جامعه، نیازمند به روزشدن و کسب آموزش‌های مرتبط با تحولات علمی، فنی، اجتماعی، فرهنگی و ... می‌باشند به تکامل حرفه‌ای و شغلی خود نیز توجه نمایند [۵]. خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، از اهمیت و ضرورت بالایی برخودار است، ابیلی و مزاری عنوان نموده‌اند، اکنون، بلوغ سازمان‌ها و ظهور کارکنان استقلال‌طلب و خودمسئولیت‌پذیر، رویکردهای توسعه فردی را طلب می‌کند که این امر در مورد اعضای هیأت علمی از اولویت بالاتری برخوردار است [۶]. رویکرد خودتوسعه‌ای، قلمرو گفتگویی از کلمات تخصصی و عبارات به‌دقت ساخته شده ایجاد می‌کند که ظرفیت یادگیری و توسعه فرد را با تأکید بر ارزش، آگاهی و مسئولیت خود فرد ارتقا می‌بخشد [۷]. خودتوسعه‌ای هنوز به شکلی کامل مورد بررسی قرار نگرفته است، و به عنوان یک رویکرد با قلمرو گفتگویی متفاوت و جدید، هنوز مبهم و دارای ابعاد شناخته نشده زیادی است [۸]. خودتوسعه‌ای یک فرایند برنامه‌ریزی شده، مبتنی بر ابعاد مختلف و پیش‌رونده است که افراد برای بهبود عملکرد و دستیابی به اهداف توسعه آن را به کار می‌گیرند [۹]. خودتوسعه‌ای رویکردی است که در آن انسان موجودی با قابلیت خوداندیشی، خودآگاهی و خودانگیزشی معرفی شده است [۱۰]. در زمینه خودتوسعه‌ای حرفه‌ای به ویژه برای اعضای هیأت علمی، مطالعات کمی در دسترس است. فراهم کردن فرصت‌هایی برای افراد برای مشارکت در خودتوسعه‌ای حرفه‌ای در محیط کار تنهاترین راه برای ساختن یادگیری مستمر نیست اما خودتوسعه‌ای حرفه‌ای به افراد انتخاب، انعطاف و مالکیت بیشتری در یادگیری می‌دهد، این امر سبب تعادل دستیابی به اهداف حرفه‌ای و سازمانی می‌گردد و خودانگیزشی را ایجاد می‌کند[۱۱] (شکل ۱). خودتوسعه‌ای حرفه‌ای مبتنی بر تعدادی فرایند است: توسعه کیفیت‌های حرفه‌ای عمومی به عنوان تمایلی برای بهبود مسأله‌یابی حرفه‌ای؛ توسعه کیفیت‌های حرفه‌ای برای مواجه با چالش‌های توسعه حرفه‌ای، توسعه مهارت‌ها و تخصص‌ها به عنوان توانایی خودتوسعه‌ای؛ شکل‌دهی ساختار خودپنداره با این تصور که من یک حرفه‌ای هستم؛ همچنین شناسایی روش‌های خودشکوفایی حرفه‌ای، راهبردهای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای و نهایتاً توسعه مهارت‌ها و توانایی های مرتبط را نیز شامل می‌شود [۱۲]. بیرلین، هولمز و اپل [۱۳] ، مک‌ماهون [۱۴]، هانگ [۱۱]، ریچارد و همکاران [۱۵]، سابانچیوگولاری و دوغان [۱۶]، خاسانوا و کاریموا [۱۷]، دگونداژ [۱۸] و اورالباویج [۱۹]، پژوهش‌های مربوط به موضوعات خودتوسعه‌ای را بیان نموده‌اند که در تمامی این موضوعات خودتوسعه‌ای مورد توجه و تاکید بوده است. با توجه به محدود بودن بررسی های انجام شده در مورد خودتوسعه ای اعضای هیئت علمی و اهمیت آن، ضرورت دارد که مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیئت علمی طراحی گردد تا بتواند به خودتوسعه‌ای آنان چارچوب و ساختاری مشخص بدهد. لذا پژوهش حاضر با هدف طراحی الگوی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیئت علمی انجام شد.

مواد و روش کار

پژوهش حاضر با رویکرد کیفی با استفاده از روش پدیدارشناسی انجام شد. از مصاحبه نیمه ساختاریافته برای جمع‌آوری اطلاعات

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]
[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]

استفاده شد. مدل پژوهش، بر اساس ادبیات و تجربیات گذشته، و با استفاده از دانش نخبگان و خبرگان تدوین و براساس نظر آن‌ها، ابعاد، عوامل و مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی شناسایی و تدوین گردد. جامعه پژوهش در بخش مصاحبه، نخبگان و خبرگان آموزش عالی در دانشگاه‌های شهر تهران بود؛ ۱۶ نفر به عنوان نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند، نمونه گیری تا اشباع نظری مصاحبه ادامه یافت.

ابزارپژوهش: به منظور جمع آوره داده ها از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد. سوالات مصاحبه براساس نتایج حاصل از بررسی اولیه خودتوسعه‌ای حرفه‌ای تهیه شد که از آن جمله می‌توان به این سوالات اشاره کرد: عوامل فردی خودتوسعه ای (حرفه ای) اعضای هیئت علمی کدام است؟ عوامل سازمانی خودتوسعه ای (حرفه ای) اعضای هیئت علمی کدام است؟ به منظور تحلیل داده ها، ابتدا متون مصاحبه به دقت پیاده‌سازی و سپس کدگذاری گردید.

کدگذاری با استفاده از کدگذاری باز و محوری انجام گرفت، به این صورت که ابتدا کدهای باز از درون متون استخراج گردید، سپس کدگذاری محوری براساس شباهت‌ها صورت گرفت و در نهایت کدگذاری محوری ثانویه انجام شد.

یافته‌ها

در این مطالعه با ۱۶ نفر از صاحب‌نظران مرتبط با موضوع با ویژگی‌های جدول زیر مصاحبه شد. میانگین مدت زمان مصاحبه ۳۵ دقیقه بود (جدول ۱). با روش کدگذاری باز، محوری و انتخابی مصاحبه‌ها تحلیل شد و ابعاد و مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی شناسایی گردید، که شامل ۵۵۰ کد باز، ۵۰ کد محوری اولیه و ۹ کد محوری ثانویه بود (جدول ۲). فرایند تحلیل کدگذاری منجر به شناسایی کدهای باز و محوری گردید که در کنار هم قرار دادن آن ها به صورت انتخابی، منجر به طراحی مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای گردید. این مدل در شکل ۲ نشان داده شده است (شکل ۲).

جدول۱: ویژگی‌های مصاحبه‌شوندگان

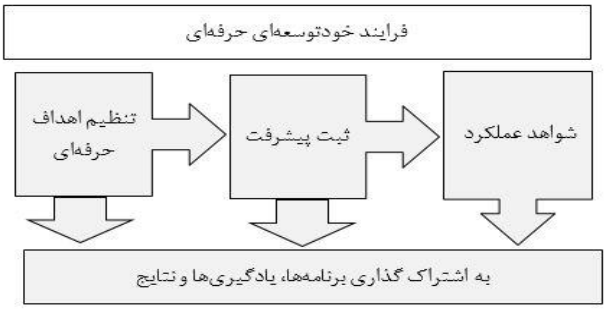
ردیف	مقطع تحصیلی	رشته تحصیلی	پست سازمانی	سابقه کار	مدت زمان انجام مصاحبه
۱	دکتری تخصصی	منابع انسانی	هیات علمی	۳۸	۳۰
۲	دکتری تخصصی	مدیریت آموزش عالی	هیات علمی	۱۲	۵۰
۳	دکتری تخصصی	مدیریت آموزشی	هیات علمی	۴۵	۲۵
۴	دکتری تخصصی	مدیریت	هیات علمی	۲۵	۳۰
۵	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	هیات علمی	۱۰	۴۰
۶	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	هیات علمی	۱۷	۳۶
۷	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	هیات علمی	۱۶	۴۲
۸	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	هیات علمی	۱۶	۳۲
۹	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	هیات علمی	۱۰	۳۵
۱۰	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	هیات علمی	۸	۴۷
۱۱	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	هیات علمی	۱۳	۳۰
۱۲	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	هیات علمی	۱۰	۳۱
۱۳	دکتری تخصصی	توسعه منابع انسانی	پژوهشگر	۸	۴۵
۱۴	دکتری تخصصی	توسعه منابع انسانی	پژوهشگر	۶	۴۵
۱۵	دکتری تخصصی	توسعه منابع انسانی	پژوهشگر	۹	۴۵
۱۶	دکتری تخصصی	علوم تربیتی	پژوهشگر	۱۰	۴۵

جدول۲: یافته‌های حاصل از تحلیل مصاحبه‌ها

کدهای محوری ثانویه	کدهای محوری اولیه	تعداد کد باز
شایستگی‌های حرفه‌ای خودتوسعه‌ای	معنایابی حرفه‌ای	۶۹
	ارزش‌گذاری حرفه‌ای	
	هدفمندی حرفه‌ای	
	شناخت حرفه‌ای	
	مهارت‌های حرفه‌ای	
	ارتباط حرفه‌ای	
	اخلاق حرفه‌ای	
	رفتار حرفه‌ای	

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]
[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]

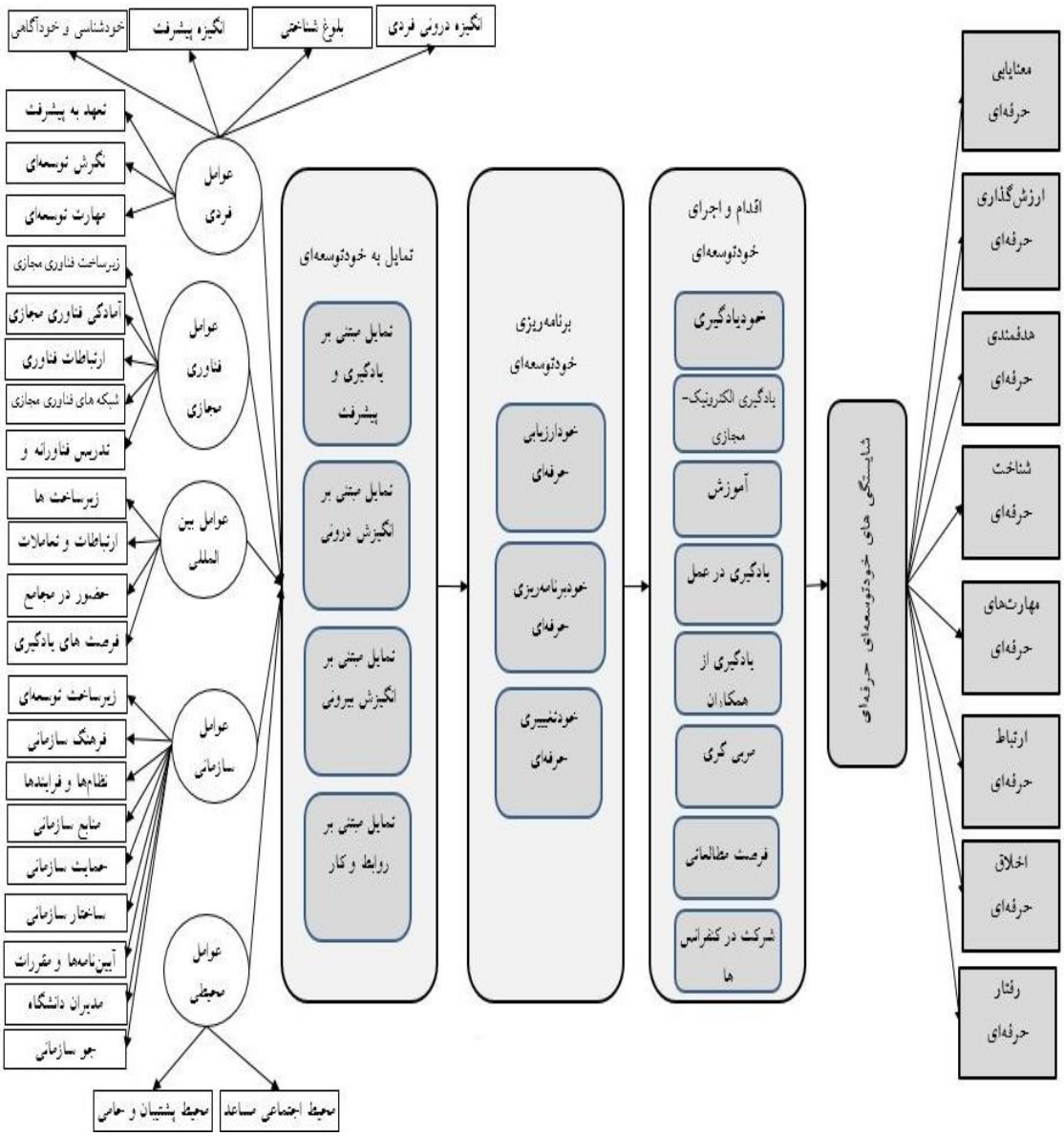
تمایل به خودتوسعه‌ای حرفه‌ای	تمایل مبتنی بر یادگیری و پیشرفت	۳۴
	تمایل مبتنی بر انگیزش درونی	
	تمایل مبتنی بر انگیزش بیرونی	
	تمایل مبتنی بر روابط و کار	
برنامه ریزی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای	خودارزیابی حرفه ای	۱۷
	خودبرنامه ریزی حرفه ای	
	خودتغییری حرفه‌ای	
اقدام و اجرای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای	خودیادگیری	۵۱
	یادگیری الکترونیکی-مجازی	
	آموزش	
	یادگیری در عمل	
	یادگیری از همکاران	
	مربی گری	
	فرصت مطالعاتی	
	شرکت در کنفرانس ها	
عوامل فردی	انگیزه درونی و فردی	۸۲
	بلوغ شناختی	
	انگیزه پیشرفت	
	خودشناسی و خودآگاهی	
	تعهد به پیشرفت	
	نگرش توسعه ای	
	مهارت‌های توسعه‌ای	
عوامل فناوری و مجازی	زیرساخت فناوری و مجازی	۷۰
	آمادگی فناوری و مجازی	
	ارتباطات فناوری و مجازی	
	شبکه های فناوری و مجازی	
	تدریس فناورانه و مجازی	
عوامل سازمانی	زیرساخت خودتوسعه‌ای	۱۵۲
	ساختار سازمانی	
	نظام ها و فرایندهای منابع انسانی دانشگاه	
	آیین نامه ها و مقررات دانشگاه	
	فرهنگ سازمانی دانشگاه	
	جو سازمانی دانشگاه	
	حمایت سازمانی	
	منابع سازمانی	
	مدیران دانشگاه	
عوامل بین المللی	زیرساخت های بین المللی	۶۷
	ارتباطات و تعاملات بین المللی	
	حضور در مجامع بین المللی	
	فرصت های یادگیری بین المللی	



شکل۱: فرایند خودتوسعه‌ای حرفه‌ای[۱۱]

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]
[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]
[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]



شکل۲: مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

بحث و نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر با هدف طراحی مدل خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی انجام شد. یافته های حاصل از مطالعه نشان داد، ابعاد خودتوسعه‌ای به عنوان دیدگاهی جدید در توسعه و تعالی اعضای هیئت علمی شامل شایستگی‌های حرفه‌ای خودتوسعه‌ای، تمایل به خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، برنامه ریزی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، اقدام و اجرای خودتوسعه‌ای حرفه‌ای، عوامل فردی، فناوری و مجازی، سازمانی، بین المللی و محیطی است. خودتوسعه‌ای دیدگاه جدیدی است که متناسب با دیدگاه و ماهیت توسعه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است به گونه‌ای که ضمن توجه به ویژگی‌های اعضای هیأت علمی مانند استقلال علمی و عملی، خودگردانی و مانند آن، دسترسی‌های علمی و متقنی برای توسعه در اختیار آنان قرار می‌دهد. هانت[۱۱] تاکید کرده است که فراهم کردن فرصت‌هایی برای افراد برای مشارکت در خودتوسعه‌ای حرفه‌ای در محیط کار تنهاترین راه برای ساختن یادگیری مستمر نیست، اما خودتوسعه‌ای حرفه‌ای به افراد انتخاب، انعطاف و مالکیت بیشتری در یادگیری می‌دهد. نتایج پژوهش حاضر منجر به ارائه الگوی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی گردید که در آن، شایستگی‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای در ابعادی از جمله معنایابی حرفه‌ای، ارزش‌گذاری حرفه‌ای، هدفمندی حرفه‌ای، شناخت حرفه‌ای، مهارت‌های حرفه‌ای، ارتباط حرفه‌ای، اخلاق حرفه‌ای و رفتار حرفه‌ای شناسایی شد. به عبارت دیگر، اگر بخواهیم یک عضو هیأت علمی خودتوسعه‌ای حرفه‌ای داشته باشد، باید نتیجه خودتوسعه‌ای او منجر به تبلور و بروز این شایستگی‌ها گردد. با توجه به پژوهش‌هایی از جمله سافتا [۲۲] که نشان از ضعف توسعه حرفه‌ای داشته است، ضرورت پرداختن به چنین شایستگی‌های از اولویت برخوردار است.

شایستگی‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای باید از مجموعه اقدامات خودتوسعه‌ای نشأت بگیرد. در این پژوهش نیز اقدام و اجرای خودتوسعه‌ای در مؤلفه‌هایی مانند خودیادگیری، یادگیری الکترونیکی مجازی، آموزش، یادگیری در عمل، یادگیری از همکاران، مربی‌گری، فرصت مطالعاتی و شرکت در کنفرانس‌ها شناسایی شده است که اعضای هیأت علمی خواهند توانست با ورود در آن‌ها، شایستگی‌های خودتوسعه‌ای حرفه‌ای را در وجود خود محقق کنند. خاسانوا و کاریموا [۱۷] در پژوهش خود سیستم آموزشی برای این کار نیز پیشنهاد داده‌اند که اهمیت اقدام و اجرای خودتوسعه‌ای را نشان می‌دهد. قبل از اقدام و اجرا لازم است برای خودتوسعه‌ای برنامه‌ریزی‌هایی انجام شود، که در این پژوهش برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای قبل از اقدام به آن لازم است، خودارزیابی حرفه‌ای، خودبرنامه‌ریزی حرفه‌ای و خودتغییری حرفه‌ای از ابعادی است که برنامه‌ریزی خودتوسعه‌ای را نشان می‌دهد و ضروری است که اعضای هیأت علمی قبل از اقدام، به برنامه‌ریزی مبادرت کنند.

همه آن‌چه گفته شد در صورتی رخ خواهد داد که اعضای هیأت علمی تمایل به خودتوسعه‌ای داشته باشند. در پژوهش حاضر، تمایل مبتنی بر میل و پیشرفت، تمایل مبتنی بر انگیزش درونی، تمایل مبتنی بر انگیزش بیرونی، تمایل مبتنی بر روابط و کار از جمله ابعادی هستند که تمایل به خودتوسعه‌ای اعضای هیأت علمی را محقق می‌کنند. گاوریلیوک [۲۱] نیز به ارزش بودن خودتوسعه‌ای و حرکت به سمت این ارزش تأکید داشته است.

نهایتاً این‌که تمایل به خودتوسعه‌ای و سایر بخش‌هایی که برای خودتوسعه‌ای عنوان شد، تحت تأثیر عوامل مختلفی قرار دارند، از آن جمله می‌توان به عوامل فردی، سازمانی، مجازی و فناورانه، بین‌المللی و محیطی، اشاره کرد که در پژوهش حاضر، شناسایی شده است. عوامل فردی محرک‌های اصلی برای خودتوسعه‌ای قلمداد می‌شوند. خودتوسعه‌ای یک اندیشه و عمل خودخواسته و خودساخته است که مبتنی بر شناخت، آگاهی و ارزش است. هنگامی‌که اعضای هیأت علمی به میزان قابل قبولی از آمادگی فردی رسیده باشد، به طور طبیعی تمایل پیدا می‌کنند که وارد فرایند خودتوسعه‌ای شده و یکسری کارها برای توسعه خودشان انجام دهند. گاوربلیوک [۲۱]، دگونداژ [۱۸]، سابانچیوگولاری و دوغان [۱۶] بر عوامل فردی خودتوسعه‌ای تأکید داشته‌اند. امروزه به عصر فناوری و تکنولوژی شناخته می‌شود، لذا عوامل فناوری و تکنولوژی در مؤلفه‌هایی مانند وجود زیرساخت‌های فناوری مجازی، آمادگی فناوری و مجازی، ارتباطات فناوری و مجازی، شبکه‌های فناوری و تدریس فناورانه و مجازی می‌توانند بر تمایل به خودتوسعه‌ای تأثیرگذار باشد. دگونداژ [۱۸] بر عوامل فناوری تأکید زیادی داشته است. عوامل سازمانی از دیگر عوامل مؤثر هستند که از آن جمله می‌توان به مؤلفه‌هایی همچون زیرساخت توسعه‌ای، فرهنگ سازمانی، نظام‌ها و فرایندها، منابع سازمانی، حمایت سازمانی، ساختار سازمانی، آیین‌نامه‌ها و مقررات، مدیران دانشگاه و جو سازمانی اشاره کرد. این عوامل بستر مناسب سازمانی را برای اقدامات خودتوسعه‌ای اعضای هیأت علمی فراهم می‌کنند که مزاری

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]
[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]

و همکاران [۴۰]، نیز به آن‌ها اشاره کرده اند. عوامل بین‌المللی و محیطی که خارج از سازمان دانشگاه هستند نیز بر خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی تأثیرگذار هستند، به هر حال سازمان دانشگاه، در ارتباط با خارج از خود بوده و به عنوان یک سیستم باز به طور مداوم از محیط و از فضای بین المللی تأثیر می‌پذیرد.

با توجه به یافته های حاصل از مطالعه پیشنهاد می شود خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی مورد توجه و تاکید قرار گیرد. اقداماتی از جمله خودیادگیری، یادگیری الکترونیکی و مجازی، آموزش، یادگیری در عمل، یادگیری از همکاران، مربی‌گری، فرصت مطالعاتی و شرکت در کنفرانس‌ها مورد توجه و حمایت قرار گیرد. برنامه‌ریزی برای خودتوسعه‌ای ضروری است لذا پرداختن به سه محور اساسی یعنی خودارزیابی حرفه‌ای، خودبرنامه‌ریزی حرفه‌ای و خودتغییری حرفه‌ای در برنامه‌ریزی ضروری است. به منظور افزایش تمایل به خودتوسعه‌ای به ابعادی از جمله تمایل مبتنی بر میل و پیشرفت، تمایل مبتنی بر انگیزش درونی، تمایل مبتنی بر انگیزش بیرونی، تمایل مبتنی بر روابط و کار مورد توجه قرار گیرد. به منظور تقویت بستر و فضای مناسب خودتوسعه‌ای، عوامل فردی، فناوری و مجازی، سازمانی، بین‌المللی و محیطی برای تقویت شرایط مناسب خودتوسعه‌ای مورد توجه قرار گیرد. در نهایت، عوامل مؤثر بر خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی که می‌تواند سبب تسهیل و تسریع یا سبب کند شدن روند خودتوسعه‌ای گردد نیز مورد توجه قرار گیرد.

پژوهش حاضر نشان داد که خودتوسعه‌ای اعضای هیأت علمی یک پدیده با ابعاد مختلفی می‌باشد که سطوح مختلف شایستگی، تمایل و اقدام به خودتوسعه‌ای را شامل شده و نسبت به عوامل مؤثر بر آن نیز تاکید نموده است که با در کنار هم قرار دادن این ابعاد، خودتوسعه‌ای حرفه‌ای اعضای هیأت علمی محقق خواهد شد.

سهم نویسندگان

میترا صادقی تبار: اجرای مطالعه و جمع‌آوری داده‌ها و نگارش مقاله

نادر قلی قورچیان: طراحی پژوهشی

پریوش جعفری: بررسی و اصلاح مقاله

امیر حسین محمد داودی: بررسی و اصلاح مقاله

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل بخشی از رساله با عنوان "ارائه مدل خود توسعه ای حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه ها" در مقطع دکترای تخصصی مصوب دانشگاه علوم تحقیقات می باشد. نویسندگان مقاله از همکاری اساتید و اعضای هیئت علمی دانشگاه ها خصوصا سه دانشگاه تهران، شهید بهشتی و علامه کمال تشکر و قدر دانی را دارند.

منابع

1.Eskandari A, Jahanian R. The role of higher education centers in entrepreneurship. New Research in the Humanities 2017; 35:275-267 [In Persian]

2.Rashnavadi A, Zarei M, Hassan, Jandaghi GH, Alwani S, M. Leadership model based on soft power in Iranian higher education. Organizational Culture Management 2016; 14:649-669[In Persian]

3.Zahedi S, Bazargan A. A look at the concept of faculty professional development and successful experiences in planning and implementing it. Letter of Higher Education 2013; 6:7-26[In Persian]

4.Surcinelli P, Codispoti M, Montebarocci O, Rossi N, Baldaro B. Facial emotion recognition in trait anxiety. Journal of Anxiety Disorders 2006; 20: 110-117

5.Sadeghi-Tabar M. Developing professional self-development model for faculty members of selected public universities, Case: Tehran, Shahid Beheshti and Allameh Tabatabai universities, Phd dissertation, 2021, Science and Research Branch, Islamic Azad University [In Persian]

6.Abili KH, Mazari E. Human resource development: with emphasis on the concepts of self-development, self-leadership and self-management. 1st Edition, Omid Publications: Tehran, 2015 [In Persian]

7.Goodarzi M, Mazari E. Explain organizational learning through managers' self-developing behaviors. Education in the Humanities, in print 2018[In Persian]

8.Mirkamali S.M, Mazari E. The role of self-development on the readiness to change the staff of higher education centers through mediation of organizational improvement. Management and Planning in Educational Systems 2017; 10:33-60[In Persian]

9.Annis, F.C. Clarifying the definition, techniques, and integration of self-development to enhance army officer leader development. Phd Dissertation, 2016, Northcentral University

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]
[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]

10.Pourkarimi J, Mazari, E. The role of self-development mediators in the relationship between transformational leadership and human capital agility. Organizational Behavior Studies 2017; 6:103-126[In Persian]

11. Prokopetz RZ. The Professional Self-Development Mediated by ePortfolio: Reflections of an ESL Practitioner.Tesl Canada Journal, 2018; 2: 179-193

12.Chernyaeva G.V. Motivation for professional self-development of personality 2019. Aviable: http://media.miu.by/files/store/items/lifelong /11_en/11_ life_long_ learning_en_3_10.pdf

13.Beyerlein S.W, Holmes C, Apple D.K. Faculty Guidebook: A comprehensive tool for improving faculty performance. 1st Edition, Pacific Crest Software Publisher: Uk, 2018

14.McMahon G. Accme sterategic plan: Transforming education to improve health. Accredition Council for Continuing Medical Education, Avalable at https://www.accme.org/, 2018

15.Reichard R. et al. Believing Is Becoming: The Role of Leader Developmental Efficacy in Leader Self-Development. Journal of Leadership & Organizational Studies 2017; 24:137-156

16. Sabanciogullari S, Dogan S. Professional Self-Concept in Nurses and Related Factors: A Sample from Turkey. International Journal of Caring Sciences. 2017; 10: 1676-1684

17.Khasanov O.V, Karimova A.A. Esl Teacher Professional Self development Within Lifelong Educational Environment. Selection and Peer-review Under Responsibility of the Organizing Committee of the conference, Published by Future Academy www.FutureAcademy.org.uk, 2017

18.Doghonadze N. The state of school and university teacher self-development in Georgia. International Journal of Research in Education and Science (IJRES) 2016; 2: 104-113

19.Uralbaevich K.J. Innovative forms of teachers continuing professional development in the system of additional professional education. European Journal of Research and reflection in Educatioanl Siences 2016; 4: 2056-5852

20.Association for Talent Development. State of the Industry Report. Retrieved from https://www.td.org/ Publications/Research-Reports/2015/2015-State-of-the- Industry, 2015

21.Gavrilyuk O.A. Autonomy as a Core Value of Lifelong Learning. Journal of Siberian Federal University. Humanities & Social Sciences 2015;11: 2283-2290

22.Safta C.G. Cross-curricular competencies - access path to professional development. Procedia - Social and Behavioral Sciences. 2015; 203: 348 – 354

23.Elena V. Asafova and Oksana V. Vashetina. Readiness for professional and pedagogical self-development: Results dynamics among students of master's programs in pedagogy, Systematic Reviews in Pharmacy 2020; 11: 1450-1455

24.Filina N, Zemsh M, Petrova E.S, Petrova E. Professional self-development of future specialists in the field of ecological psychology in the context of distance learning. UESF-2021 E3S Web of Conferences 2021; 258, 07029

25.Boyce L.A, Zaccaro S.J, Wisecarver M.Z. Propensity for self-development of leadership attributes: understanding, predicting, and supporting performance of leader self-development. Leadership Quarterly. 2010; 21: 159-178

26.Makovec D. The teacher's role and professional development. International Journal of Cognitive Research in Science, Engineering and Education. 2018; 6:33-45

27.Noben I, Deinum J.F, Hofman W.H.A. How is a professional development programme related to the development of university teachers' self-efficacy beliefs and teaching conceptions. Studies in Educational Evaluation 2021; 68:1

28.Haug B.S, Mork S.M. Acknowledging teachers' individual starting conditions and zones of development in the course of professional development, Teaching and Teacher Education. 2019; 86, 102929

29.Prestridge S. Categorising teachers' use of social media fortheir professional learning. A self generating professional learning paradigm, Computers & Education 2019; 3: 143- 158

30.Suchodoletz A, Jamil F.M, Ross A.A, Larsen A, Hamre B.K. Personal and contextual factors associated with growth in preschool teachers' self-efficacy beliefs during a longitudinal professional development study. Teaching and Teacher Education 2018; 75: 278-289

31.Osman D.J, Warner J.R. Measuring teacher motivation: The missing link between professional development and practice. Teaching and Teacher Education 2020; 92, 103064

32. Rubin J.C. Third spaces and tensions: Teacher experiences in an international professional development program. Teaching and Teacher Education 2020; 95: 103141

33. Richter D, Kleinknecht M, Gröschner A. What motivates teachers to participate in professional

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]
[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]

development? An empirical investigation of motivational orientations and the uptake of formal learning opportunities. Teaching and Teacher Education 2019; 86: 102929

34.Schindler A.K, Seidel T, Gröschner A. Acknowledging teachers' individual starting conditions and zones of development in the course of professional development. Teaching and Teacher Education 2021; 100: 103281

35.Rutten L. Toward a theory of action for practitioner inquiry as professional development in preserviceteacher education. Teaching and Teacher Education 2021; 97: 103194

36.Chen G. A visual learning analytics (VLA) approach to video-based teacher professional development: Impact on teachers' beliefs, self-efficacy, and classroom talk practice. Computers & Education 2020; 144: 103670

37. Choi S, Mao X. Teacher autonomy for improving teacher self-efficacy in multicultural classrooms: A cross-national study of professional development in multicultural education. International Journal of Educational Research 2021; 105: 101711

38.Rutherford T, Long J, Farkas G. Teacher value for professional development, self efficacy, and student outcomes within a digital mathematics intervention. Contemporary Educational Psychology 2017; 51: 22-36

39.Aksu M.B, Apaydın Ç, Kasalak G. Novice teacher self-efficacy belief: a study of scale development. International Online Journal of Education and Teaching. 2014; 1: 262-276 http://iojet.org/index.php/IOJET/article/view/58/80

40.Mazari E, Abili KH, Pourkarimi J. Self-developed structural model of leadership of managers of universities and higher education centers (Case: University of Tehran). Journal of Human Resources Education and Development 2019; 6:43-65[In Persian]

[Downloaded from payeshjournal.ir on 2024-10-12]
[DOR: 20.1001.1.16807626.1401.22.1.9.4]
[DOI: 10.52547/payesh.22.1.95]