

بررسی نقش توسعه اعضای هیات علمی در مسیر رسیدن به توسعه پایدار

آرزو احمدآبادی^۱، دکتر مجتبی بذرافشان مقدم^۲

۱ دانش آموخته کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

Ahmadiarezoo^۱@gmail.com

۲ استادیار، دانشکده علوم تربیتی، دانشگاه فردوسی مشهد، ایران

bazrafshan@um.ac.ir

چکیده

آموزش عالی یکی از مهمترین ابعاد توسعه است و یکی از ابزارهای اصلی در تحقق اهداف مختلف توسعه به ویژه توسعه پایدار محسوب می گردد، دلیل عمده این قضیه اهمیتی است که منابع و سرمایه های انسانی به عنوان پایه های اصلی هر ملت محسوب می شود. از آنجا که اعضای هیات علمی باعث کیفیت و توان علمی آموزش عالی بخصوص در امر آموزش، پژوهش و تربیت افراد نخبه و متخصص می شوند نقش مهمی را در امر توسعه پایدار هر کشور ایفا می کنند. اعضای هیات علمی دانشگاه ها نیز به مثابه مهمترین عامل تاثیرگذار در دستیابی به این هدف مهم محسوب می شوند. بنابراین مطلوب است دانشگاه ها در راستای توسعه همه جانبه اعضای هیات علمی خود گام های اساسی برداشته و به گونه ای برنامه ریزی شده، رشد و ارتقای همه جانبه اعضای هیات علمی خود را فراهم آورند. هدف از مقاله حاضر بررسی نقش توسعه اعضای هیات علمی در راستای رسیدن به توسعه پایدار می باشد. در این نوشتار مروری بر مهمترین مبانی نظری در خصوص توسعه همه جانبه اعضای هیات علمی و در ادامه به بررسی نقش و اهمیتی که اعضای هیات علمی در توسعه پایدار کشور دارد با روش توصیفی- تحلیلی پرداخته خواهد شد.

واژه های کلیدی: توسعه نیروی انسانی، توسعه اعضای هیات علمی، توسعه پایدار.

The role of faculty members in the path to sustainable development

Arezoo, ahmadabadi ^۱; Dr. Mojtaba, bazrafshan moghadam ^۲.

^۱ Graduate student, *ferdowsi University, mashhad, Iran*

^۲ Assistant, *ferdowsi University, mashhad, Iran*

Abstract

Higher education is one of the most important aspects of development and one of the main goals of sustainable development is particularly The faculty makes quality higher education and academic ability, particularly in education, research and training elite specialists are Important role to play in the sustainable development of any country. Faculty members as well as the most influential factor in achieving this goal are important. Therefore, it is desirable for the development of university faculty members are the basic steps taken and planned, to promote all-round academic staff to provide The purpose of this paper is to investigate the role of faculty members in order to achieve sustainable development.

Keywords: *Manpower development, faculty development, sustainable development.*

مقدمه

انسان، محور بهره‌وری است و کلیه سازمان‌ها با هر مأموریتی که دارند، باید بیشترین سرمایه، وقت و برنامه خویش را به توسعه منابع انسانی اختصاص دهند. به گونه‌ای که تمامی کارکنان، در ابعاد مختلف آمادگی ایجاد، پرورش و کاربردی کردن بهره‌وری فردی، گروهی و سازمانی را دارا باشند (شاه پسند، ۱۳۸۸). کامیابی هر سازمان در دستیابی به اهداف خویش به آمیزه‌ای از اثربخش از منابع انسانی و مادی بستگی دارد. در این میان، نیروی انسانی به عنوان بزرگترین و مهمترین سرمایه و دارایی سازمان در دو دهه اخیر مورد توجه فراوانی قرار گرفته است. مدیریت منابع انسانی اثربخش بر این عقیده است که نیروی انسانی برای دستیابی به اهداف سازمان، اهمیت حیاتی و بنیادی دارد (حجازی، پرداختچی و شاه پسند، ۱۳۸۸).

آموزش عالی در کشور ما نه تنها رسالت تجهیز نیروی انسانی کشور به سلاح علوم، فنون، معارف و تربیت محققان و دانش پژوهان را بر عهده دارد، بلکه به دلیل توجه خاص به مسائل ارزشی و معنوی، تدارک نیروهای متخصص واجد صلاحیت فکری و اخلاقی و جذب انسان‌های شایسته نیز برای آنها اهمیت حیاتی دارد.

نظام آموزش عالی به عنوان پدیده‌ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل و موزون آن نیز باید در هر دو بعد کمی و کیفی به موازات یکدیگر مد نظر قرار گیرد. اعضای هیات علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزش عالی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تاثیر مستقیم بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد. از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می‌شوند، تقویت و توسعه این بخش و بالاخص اعضای هیات علمی به مثابه روح و جان آموزش عالی، زیربنای توسعه سایر بخش‌ها می‌باشد.

بنابراین کیفیت یک موسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیات علمی آن می‌باشد و یک موسسه آموزش عالی، بدون برخورداری از اعضای هیات علمی مجهز به علم و دانش، توان، قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی، غیرممکن است که بتواند آموزش و پژوهش کیفی ارائه نماید (حسینی، ۱۳۷۶).

بدین ترتیب آموزش عالی از طریق تربیت نیروهای انسانی، بر تمامی ابعاد توسعه؛ شامل معرفی و استفاده از دانش و فناوری، فرهنگ و هویت افراد جامعه، اقتصاد و گسترش روابط اجتماعی ملی و فراملی تاثیر عمیق دارد. از بین مولفه‌های زیادی که دانشگاه‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد اعضای هیات علمی مهمترین آنهاست، زیرا اعضای هیات علمی قادرند عملکرد و موقعیت سایر متغیرها را تحت الشعاع قرار دهند. این مولفه دارای دوگونه توان حرفه‌ای و فنی - تخصصی است (کیم^۱، ۲۰۰۰). بالدوین^۲ (۱۹۸۵) اظهار نموده که قلب هر دانشگاه یا موسسه آموزش عالی، اعضای هیات علمی آن است. یک دانشگاه یا دانشکده دقیقا به خاطر نوع اعضای هیات علمی آن است که خوب یا بد، اثربخش یا غیراثربخش می‌باشد.

^۱ Kim

^۲ Baldwin

تا قبل از دهه ۱۹۷۰ تاکید اصلی بر توسعه‌ی دانشجویان متمرکز بود، اما در اوایل دهه‌ی ۱۹۷۰، مباحث توسعه بر توسعه‌ی اعضای هیات علمی تمرکز بیش تری پیدا نمود و در این زمان رشد قابل توجهی در موضوعات و برنامه‌های توسعه‌ی اعضای هیات علمی به وجود آمد (مورای^۱، ۲۰۰۱؛ واتز و هامانز^۲، ۲۰۰۲؛ هاپل^۳، ۱۹۹۱؛ نلسون و سیگل^۴، ۱۹۸۰). از این رو توسعه هیات علمی^۵ اشاره دارد به فعالیت‌هایی که برای بهبود عملکرد اعضای هیات علمی در همه ابعاد و جنبه‌های زندگی کاری و حرفه‌ای طراحی و اجرا می‌گردد و سه بعد توسعه حرفه‌ای^۶، توسعه سازمانی^۷ و توسعه فردی^۸ را در بر می‌گیرد که هر کدام از این ابعاد، مولفه‌های موثر بر توسعه اعضای هیات علمی را شامل می‌شود (نوه‌ابراهیم و پورکریمی، ۱۳۸۷). روسکو^۹ (۲۰۱۰) معتقد است که توسعه اعضای هیات علمی از یک فرایند نهادی تشکیل می‌شود که سعی دارد نگرش‌ها، مهارت‌ها و رفتار آنها را در راستای قابلیت‌ها و کارایی بیشتر در جهت تامین نیازهای دانشجویان، نیازهای خود و نیازهای سازمان متبوع، اصلاح نماید.

در نهایت به چهار دلیل نیاز به توسعه هیات علمی غیرقابل انکار است. مهمترین دلیل این امر، کمک به اعضای هیات علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه خدمات (سه رسالت اصلی آموزش عالی) است. دانشجویان و ارتقای کیفیت آموزش دلیل دوم لزوم توسعه هیات علمی محسوب می‌شوند. دلیل سوم، جامعه است یعنی بستری که موسسات آموزش عالی در آن به حیات خود ادامه می‌دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می‌نمایند. دلیل چهارم، پیشرفت‌های تکنولوژیکی در عرصه آموزش و یادگیری است که توسعه اعضای هیات علمی را بیش از پیش الزامی می‌کند (یانی^{۱۰}، ۲۰۰۰).

ارائه پژوهش‌هایی در زمینه توسعه هیات علمی نشان می‌دهد که این امر چندان پرداخته نشده است؛ پژوهش انجام گرفته در بین دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری نشان داد، کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی در سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدماتی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و سطح بهره‌مندی اعضا از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای در حد پایین و متوسط ارزیابی شده است، که میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیات علمی از سوی بیشترین درصد پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شده است (نورشاهی و سمیعی، ۱۳۹۰). جمشیدی (۱۳۸۶) اشاره کرده است که در بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی، وضعیت بالندگی آنها در بعد فردی، حرفه‌ای، آموزشی و سازمانی در حد زیر متوسط ارزیابی شده است. عارفی و قهرمانی و طاهری (۱۳۸۹) اشاره کرده‌اند که میزان فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی در برخی دانشگاه‌های بزرگ دولتی چنان است که حدود نیمی از اعضای هیات علمی در شغل خود احساس عدم موفقیت می‌کنند.

^۱ Murray

^۲ Watts & Hammons

^۳ Hopple

^۴ Nelsen & Siegel

^۵ Faculty development

^۶ Professional Development

^۷ Organizational Development

^۸ Individual Development

^۹ Roscoe

^{۱۰} Yvonne

همچنین پژوهش‌های خارجی نشان داده به رغم اهمیت توسعه حرفه‌ای، پژوهش‌هایی که انجام شده است اغلب به صورت دوره‌های توسعه حرفه‌ای کوتاه مدت هستند که به صورت ضمن خدمت برگزار می‌شوند و یک موضوع خاص را مطرح می‌کنند و به دوره‌های توسعه بلند مدت کمتر توجه شده است (فیلدر^۱، ۲۰۱۰؛ ریشر^۲ و همکاران، ۲۰۱۱؛ اسکات و ساتون^۳، ۲۰۰۹). باساندورج^۴ (۲۰۱۰) نیز اشاره کرده است که از فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای تنها جنبه‌های تدریس و تحقیق از وظایف مهم هیات علمی شمرده می‌شود و به تقویت شایستگی‌های دیگری مانند انتقال فناوری، مدیریت تغییر، تصمیم‌گیری، کارگروهمی، حل تعارض و مشاوره توجهی نشده است. در باب اهمیت توسعه هیات علمی پژوهش‌ها از جمله تورندیکی و گاس و جورج و کولین و میلنر^۵ (۲۰۰۷) بر این اعتقادند که برنامه‌های توسعه موجبات توانمندی اعضای هیات علمی را فراهم می‌آورد و از طرف دیگر، باعث افزایش تعهد شغلی، هویت شغلی و شهروندی سازمانی و کیفیت زندگی کاری و جامعه‌پذیری می‌شود (ریبالد^۶، ۲۰۰۸).

بنابراین با توجه به اهمیت و جایگاه اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها در پیشبرد رسالتها و ماموریت‌های نظام آموزش عالی از یک سو و شکل‌گیری تغییرات سریع در فناوری‌ها و چالش‌های پیش روی هر موسسه آموزشی که کلیت نظام و از جمله اعضای هیات علمی را تحت تاثیر قرار می‌دهد، همواره نیاز است که تدابیری برای توسعه و بهسازی مستمر کلیت این نظام و به طور مشخص ارتقای توانمندی‌ها، قابلیت‌های علمی و مهارت‌های حرفه‌ای اعضای هیات علمی مورد توجه قرار بگیرد.

از این رو مقاله حاضر از یک سو به بررسی نقشی که اعضای هیات علمی در موسسات آموزشی ایفا می‌کنند و در ادامه به بررسی نقش و اهمیتی که اعضای هیات علمی در توسعه پایدار کشور دارد می‌پردازد.

ادبیات تحقیق

منابع انسانی

نیروی انسانی به عنوان مهمترین، گران‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه و منبع کشور محسوب می‌شود و تنها عنصر ذی شعوری است که به عنوان هماهنگ‌کننده و حل‌کننده سایر عوامل توسعه نقش اصلی را بر عهده دارد. می‌توان به سادگی بیان نمود بدون افراد (نیروی انسانی) دستیابی به توسعه پایدار غیر ممکن است. از اینرو منابع انسانی نقش تعیین‌کننده‌ای در رشد، پویایی و بالندگی یا شکست و نابودی یک کشور دارند. یکی از مکان‌هایی که زمینه پرورش نیروی انسانی را برعهده دارد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی می‌باشند که این منبع حیات را برای رسیدن به اهداف کشور آماده می‌کند.

امروزه توسعه منابع انسانی به عنوان پیش‌نیازی جهت دست‌یابی به موفقیت در کشور دارای ارزش و مقامی والا است. این امر کشورها را برآن داشته تا برای دستیابی به توسعه پایدار اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی، استراتژی‌هایی را در جهت توسعه منابع انسانی در دستور کار خود قرار دهند (سید جوادین، ۱۳۸۸). یکی از ابعاد آن که می‌توان از آن طریق

^۱ Fielder

^۲ Richter

^۳ Scott & Sutton

^۴ Bassandorj

^۵ Thorndike & Gusic & George & Quillen & Milner

^۶ Reybold

به منابع انسانی متخصص و کارآمد رسید آموزش عالی می باشد، از طریق آموزش است که می توان برنامه هایی جهت توسعه منابع انسانی داشت و فعالانه در این راه به سمت پیشرفت حرکت کرد، نیروهای متخصص، انسان هایی تحول پذیر با توانایی های بالقوه نامحدود هستند که این توانایی ها می توانند تحت نظام و برنامه ریزی های آموزشی، پرورشی و پویا به تدریج به فعل درآیند تا جوامع انسانی توسعه گرا و ارگان های مربوط به آن را از مواهبی بس گران بهره مند سازند. این وظیفه خطیر بر عهده آموزش عالی می باشد که در چارچوب بهسازی منابع انسانی کشور قرار می گیرد (حمیدی زاده، ۱۳۸۸).

توسعه نیروی انسانی

توسعه فرایند جامع و فراگیری است که به وسیله انسان آغاز می شود و هدف آن خود انسان و بهبود بخشیدن به شرایط زیستی کلیه افرادی است که در یک جامعه زندگی می کنند. منظور از توسعه، گسترش توانایی ها، ظرفیت فکری، کیفیت دانش و مهارت های فنی، خلاقیت و نوآوری، بهره مندی از منابع، دستاوردها و امکانات جامعه و به طور کلی بهبود شرایط زندگی مادی و معنوی برای همگان است (تقی پور ظهیر، ۱۳۸۹). به طور کلی توسعه نوعی فرایند مشارکت عمومی عام گراست که در جهت به حداکثر رساندن انرژی مهار شده و به منظور پاسخگویی به نیازهای جسمانی، روانی و اجتماعی مردم و شکوفایی استعداد های آنان در جامعه سازماندهی شده است (اکبری و کریمیان، ۱۳۷۳).

واژه توسعه منابع انسانی اولین بار توسط لئونارد نادلر در دهه ۱۹۶۰ ارائه شده است (سیدجوادین، شریفی، رایج، ۱۳۸۸، ص ۸۰). به اعتقاد دکتر نادلر، استاد دانشگاه جرج واشنگتن آمریکا و متخصص آموزش بزرگسالان، توسعه منابع انسانی عبارت است از آموزش های منظم، در مدت زمان معین، به منظور افزایش احتمالی رشد افراد در انجام وظایف احتمالی خود (نوه ابراهیم، ۱۳۷۲). همچنین توسعه منابع انسانی عبارت است از فرایند توسعه و یا رهاسازی تخصص ها از طریق توسعه سازمانی و توسعه و آموزش کارکنان با هدف بهبود عملکرد (اسونسون)^۱ به نقل از سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۸). در تعریف دیگری، توسعه منابع انسانی عبارت است از فرایند تسهیل یادگیری سازمانی، عملکرد و تغییر از طریق مداخلات و فعالیت های سازماندهی شده و اقدامات مدیریتی به منظور ارتقاء عملکرد، توانایی، آمادگی رقابتی و تجدید سازمان (گیلی و مکونیک^۲، ۲۰۰۰).

توسعه منابع انسانی در غرب، به عنوان یک شاخه علمی مورد مطالعه در علوم تربیتی از اواخر دهه ۱۹۶۰ در محیط های دانشگاهی و آموزش بزرگسالان معرفی شده است. یکی از عوامل کارایی هر سازمان، توسعه و ارتقای سطح علمی منابع انسانی خود است. سازمانی که به توسعه و بالندگی منابع انسانی خود توجه ننماید و فرصت های لازم را فراهم ننماید، در واقع دستیابی به اهداف سازمانی را در معرض مخاطره قرار داده است. توسعه منابع انسانی سازمان را از دو بعد اقتصادی و اجتماعی یاری می رساند. از بعد اقتصادی آنرا کارآمدتر و اثربخش تر می نماید و از بعد اجتماعی موجب بالا رفتن رضایت مراجعان و مصرف کنندگان خدمات سازمان می شود. سازمان های موفق آنهایی هستند که دارای یک واحد مستقل به نام مدیریت توسعه منابع انسانی بوده و برای رشد و توسعه منابع انسانی خود برنامه ریزی می کنند. توسعه منابع انسانی در واقع یک برنامه توسعه مداوم است که بر حوزه وسیعی از مهارت ها، توانایی ها و نیازهای گروهی و فردی تاکید می کند (نوه ابراهیم، ۱۳۷۲).

^۱ Swanson

^۲ Gilley & Maycunich

موسسات آموزشی

مورخان از دانشگاه‌ها به عنوان دستاورد بزرگ روشنفکری قرون وسطی یاد می‌کنند که ماهیت و اداره آنها در اسکندریه باستان و فرهنگ اسلامی ریشه دارد. دانشگاه‌ها توسط فرایندهای پیچیده‌ای شکل گرفته‌اند که طی آن انسان‌ها و فرهنگ‌ها با هم ترکیب شدند. دانشگاه‌های معاصر به عنوان یکی از نهادهای مهمی محسوب می‌شوند که فرهنگ و دانش توسط آنها انتقال می‌یابند. آموزش عالی همواره ارتباط نزدیکی با حیات و پیشرفت جوامع بشری داشته است. که ماهیت رسالت و فرهنگ حاکم بر آنها موجبات پیشرفت جوامع بشری را فراهم کرده است (آراسته، ۱۳۸۴).

در دو دهه گذشته تعداد دانشجویان کشورهای جهان از ۵۱ میلیون نفر در سال ۱۹۸۰ به بیش از ۱۰۰ میلیون نفر در سال ۲۰۰۳ افزایش یافته است، کشورهای مختلف جهان به دلیل ارتباط مثبت آموزش عالی با توسعه ملی در طول دو دهه گذشته تلاش بسیاری در جهت گسترش آموزش عالی خود کرده‌اند. آموزش عالی عنصر مهم و اصلی توسعه منابع انسانی تلقی می‌شود. به عنوان مثال سرمایه‌گذاری در تربیت نیروی انسانی و تحقیقات در بخش کشاورزی ایالات متحده موجب شکوفایی این بخش، به ویژه ازدیاد کمیت و بهبود کیفیت محصولات، تحول در صنایع، و از همه مهمتر کاربردی نمودن علم گردید. از همین رو آموزش عالی به عنوان یکی از ابزارهایی که در جهت تحقق اهداف توسعه به ویژه توسعه پایدار مورد استفاده قرار می‌گیرد، که دلیل عمده این قضیه به خاطر پرورش و رشد منبع حیات و پیشرفت جامعه یعنی نیروی انسانی می‌باشد.

نقش اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها

امروزه اعضای هیات علمی به عنوان سرمایه‌های ارزشمند هر جامعه، نقشی اساسی و حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت نیروهای متخصص ایفا می‌کنند و ثمره تلاش آن‌ها، در نهایت منجر به رشد و توسعه جوامع بشری می‌گردد (آراسته، ۱۳۸۵).

موسسات آموزش عالی برای تحول سازمانی و ارتقای کیفیت علمی، با فرصت‌ها و چالش‌های زیادی مواجه‌اند. برخی از این چالش‌ها عبارتند از: انتظارات 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؛ این تحولات، روش‌های سنتی جوامع دانشگاهی را به چالش می‌کشاند. در بستر چنین زمینه‌های پویای دانشگاهی، ضرورت آموزش مستمر اعضای هیات علمی آشکار می‌شود. برای این منظور برنامه‌هایی با عنوان برنامه توسعه با هدف بهسازی اعضای هیات علمی تدوین و اجرا می‌شود. در توسعه اعضای هیات علمی بر موقعیت‌هایی تاکید می‌شود که در آینده به آنها واگذار می‌گردد. اعضای هیات علمی برای کسب آن موقعیت‌ها به تبحر بیشتر و وسیع‌تر نیاز دارند (حجازی، پرداختچی، شاه‌پسند، ۱۳۸۸).

نقش آموزش عالی در تربیت نیروهای متخصص اهمیت ویژه‌ای دارد. زیرا از این طریق تربیت نیروهای انسانی، بر تمامی ابعاد توسعه شامل معرفی و استفاده از دانش و فناوری، فرهنگ و هویت افراد جامعه، اقتصاد و گسترش روابط اجتماعی ملی و فراملی تاثیر عمیق می‌گذارد. اعضای هیات علمی به عنوان نیروهای اصلی انجام تعهدات آموزش عالی و مسئولین گسترش دانش و فناوری و به عنوان مربیان تربیت و آموزش نیروهای متخصص جامعه و به طور کلی جهت دهندگان توسعه در ابعاد کلی آن در موسسات آموزش عالی و دانشگاه‌ها به حساب می‌آیند (باقریان، ۱۳۸۳). می‌توان

گفت علی‌رغم تغییرات مستمر در آموزش عالی و وجود فرصت‌های استخدامی متعدد، اعضای هیات علمی استخدام شده از جمله بزرگترین منابع موجود در دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها می‌باشند (آلست، ۲۰۰۰).

اعضای هیات علمی مجموعه نیروی انسانی متخصصی هستند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را بر عهده دارند. کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به نحوه عملکرد این اعضا وابسته است. اعضای هیات علمی یک دانشگاه یا دانشکده، یک معیار مهم برای تعیین اعتبار و کیفیت آموزشی آن می‌باشد. اگر چه عوامل دیگری بیانگر کیفیت موسسات آموزش عالی است، لیکن اعضای هیات علمی بارزترین نقش را در تعیین سطح کیفیت آموزشی دارند. سرمایه گذاری‌های منطقی در این زمینه، اعضای هیات علمی را قادر می‌سازد که عملکرد بهتری در حوزه آموزش و پژوهش داشته باشند. با وجود اعضای هیات علمی بالقوه توانمندتر در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، دانشجویان بهتر و بیشتر خواهند آموخت و عملکرد بهتری خواهند داشت (کانگ و میلر، ۲۰۰۰).

استینرت (۲۰۰۰) معتقد است که حیات موسسات آموزش عالی، وابسته به علاقه و تخصص اعضای هیات علمی است. بنابراین، بهسازی اعضای هیات علمی، نقش اساسی را در نوآوری و ارتقای تعالی دانشگاهی ایفا می‌کند. اعضای هیات علمی با درک درست از محیط اجتماعی خود می‌توانند به عنوان عامل تعالی دانشگاهی تلقی شوند (به نقل از نوه‌ابراهیم و پور کریمی، ۱۳۸۷).

اگرچه اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها معمولاً در رشته تخصصی خود بسیار قوی و توانمند هستند، اما بسیاری از آنها دانش محدودی از نظریه‌های یادگیری و روش‌های تدریس دارند. مسلم است که شناخت ضعف‌ها به تنهایی، کارچندان مفیدی نیست، بلکه شناخت وقتی ارزشمند است که با تلاش اعضای هیات علمی و موسسات مربوط از جمله مراکز توسعه اعضای هیات علمی برای برطرف نمودن ضعف‌ها اقدامات لازم به عمل آید (جمشیدی، ۱۳۸۶).

▪ توسعه اعضای هیات علمی

بالندگی و توسعه اعضای هیات علمی یک حوزه نوظهور و یک نیاز ضروری در آموزش عالی می‌باشد. توسعه در واقعا جهت پیشگیری از منسوخ شدن دانش و اطلاعات اعضای هیات علمی طراحی شده است، اما تعیین نیازهای آنان در این زمینه بسیار دشوار می‌باشد. تعهدشان به برنامه‌ها و فعالیت‌های توسعه، مهمترین و کلیدی‌ترین رکن اثربخش برنامه‌های بالندگی اعضای هیات علمی می‌باشد (کانگ به نقل از جمشیدی، ۱۳۸۶). از این رو توسعه اعضای هیات علمی به عنوان یکی از راه‌های ایجاد و نگهداری سرمایه انسانی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی و پژوهش تلقی می‌شود و حرفه‌ای‌گرایی

علمی یا دانشگاهی در دانشگاه‌ها به عنوان یک موضوع جدی در نظر گرفته شده و با اهمیت جلوه می‌کند (گاف و گاف^۱، ۱۹۷۸).

مفهوم توسعه اعضای هیات علمی از دهه ۱۹۷۰ آغاز و به کلیه فعالیت‌ها و برنامه‌هایی که برای ارتقاء حرفه‌ای اعضای هیات علمی، طراحی و اجراء می‌شود، اطلاق میگردد؛ به عبارت دیگر، بهسازی اعضای هیات علمی شامل همه فعالیت‌هایی است که برای بهبود عملکرد اعضای هیات علمی در همه ابعاد و جنبه‌های زندگی کاری و حرفه‌ای طراحی و اجرا می‌شود (سنتر^۲، ۱۹۷۸؛ گلن^۳، ۱۹۸۷).

در مطالعات مربوط به رفتار انسان‌ها، واژه توسعه به طور وسیعی به تغییرات افراد در طول زمان اشاره دارد. با اندک دقت، در یک بستر سازمانی، توسعه به معنای ارتقای برنامه ریزی شده یک فرد یا مجموعه‌ای از افراد جهت تحقق هر چه بیشتر مأموریت و اهداف سازمان می‌باشد. در خیلی از دانشگاه‌ها، توسعه اعضای هیات علمی مترادف با حمایت از تدریس به کار برده شده است. توسعه اعضای هیات علمی ارتباط تنگاتنگی با نیازهای اعضای هیات علمی دارد که از طریق فرایند نیازسنجی مشخص شده‌اند (جمشیدی، ۱۳۸۶).

دی و دالی^۴ (۲۰۰۹) معتقدند، توسعه اعضای هیات علمی فعالیت‌هایی در حمایت از بهبود عملکرد و ارتقای توانمندی شغلی عضو هیات علمی است. مجموعه فعالیت‌های طراحی شده برای تشویق اعضای هیات علمی به بهبود و رشد حرفه‌ای به وسیله ایجاد تغییرات برنامه‌ریزی شده در تخصص، مهارت، نگرش، مسیر شغلی و زندگی شخصی برای بهبود عملکرد فردی، عملکرد دانشجویان و در مجموع عملکرد دانشگاه اطلاق می‌شود و نیز بر این باور است، بهسازی اعضای هیات علمی به عنوان کار حرفه‌ای هیات علمی قلمداد می‌شود که باید حد بالایی از استانداردهای اخلاقی، حرفه‌ای و خودانگیزگی لازم برای رشد حرفه‌ای و همکاری مستمر در یادگیری مداوم را دنبال کند (وو^۵، ۲۰۰۱).

امروزه در تمامی نظام‌های آموزش عالی و دانشگاه‌های توسعه یافته، مفهوم توسعه اعضای هیات علمی تحت عناوین مختلف مورد استفاده قرار می‌گیرد. این مفهوم مترادف با مفاهیمی نظیر آموزش ضمن خدمت، توسعه شغلی استادان، توسعه حرفه‌ای، تجدید دانش و مهارت، بالندگی هیات علمی، بهسازی، توسعه کارکنان، اعتلای کارکنان به کار برده می‌شود. گاف در سال ۱۹۷۸ از اولین کسانی بود که در آمریکا سعی کرد این مفهوم را تعریف نماید. به اعتقاد وی توسعه اعضای هیات علمی عبارت است از اعتلای استعداد، گسترش علایق، ارتقای صلاحیت‌ها و به عبارت دیگر تسهیل رشد حرفه‌ای و فردی اعضای هیات علمی مخصوصاً در نقش مربی است.

استایس تعریف عملی‌تر از توسعه هیات علمی به صورت زیر پیشنهاد می‌کند: آنگونه فعالیت‌هایی که اعضای هیات علمی، در ضمن اشتغال به خدمت در آنها درگیر می‌شوند، تا بدین طریق خود را یاری نمایند تا دانش خود را درباره رشته تخصصی‌شان بالا ببرند، توانایی و مهارت خود را در مدیریت فرایند آموزش / یادگیری افزایش دهند، مهارت و قابلیت پژوهشی و حرفه‌ای خود را بهبود بخشند، حساسیت و شناخت خود را درباره دانشجویان بالا ببرند، احساس تعلق و

^۱ Gaff & Gaff

^۲ Centra

^۳ Glenn

^۴ Dee & Daly

^۵ Wu

وابستگی خود را به گروه، دانشکده و دانشگاه مربوطه افزایش دهند، از شغل خود احساس رضایت نموده و بالاخره به عنوان انسان‌های منطقی، خردگرا و سازگار با محیط و اجتماع پیرامون خود رفتار نمایند (به نقل از حسینی، ۱۳۷۶).

فریدمن و سن فرد^۱ (۱۹۷۹) توسعه اعضای هیات علمی را به مثابه یک فرایند جهت افزایش خودشناسی، افزایش استقلال و گسترش افق جهانی‌بینی آنها تلقی کرده و به عنوان بخشی از این فرایند عنوان می‌کنند که: «افزایش فهم، شناخت و دانش اعضای هیات علمی درباره وضعیت اجتماعی و سازمانی خود، مسلماً آنها را به مدرسان ماهر، محققان توانا و مدیران دانشگاهی اثربخش تبدیل خواهد کرد». از دیدگاه کنراد^۲ (۱۹۸۵) مفهوم توسعه، آشنا نمودن اعضای هیات علمی با نظریه‌ها و چارچوب‌های مفهومی است که آنها را قادر می‌سازد تا وضعیت خود را به منظور تغییر آن مورد تحلیل قرار دهند (پورکریمی، ۱۳۸۹).

اسکات^۳ (۱۹۹۰) معتقد است توسعه اعضا هیات علمی هم به جهت نظری و هم به جهت عملی به عنوان تسهیل‌کننده در جهت بهبود عملکرد اعضا هیات علمی در حوزه‌های مختلف عقلانی، نهادی (سازمانی)، فردی، اجتماعی و آموزشی می‌باشد. فستروند و تیلری^۴ (۲۰۰۰) توسعه هیات علمی را استقرار فعالیت‌هایی که خلق دانش را بهبود می‌بخشند تعریف می‌نمایند. همچنین توسعه اعضای هیات علمی نقش بسیار مهمی را در ایجاد محیطی برای بارززش قلمداد کردن آموزش و پژوهش ایفا می‌کند (واتسون و کروسمن^۵، ۱۹۹۴).

توسعه اعضای هیات علمی یک فرایند سازمان‌یافته و هدفمند جهت تحقق رشد و پیشرفت شغلی است و در واقع یک نوع تغییر برنامه‌ریزی شده در یک دوره از شغل و حرفه علمی است. این فرایند بازتاب یک تلاش هوشیارانه جهت تشخیص مهارت‌های ضروری جهت حرفه تخصصی و کسب آنها به شیوه‌ای سریع و برنامه‌ریزی شده می‌باشد. مساله اصلی در این فرایند کسب مهارت‌هایی است که فرد را قادر می‌سازد در پیشرفت در یک حوزه مورد علاقه، چه آموزشی باشد و چه عملیاتی، سهم داشته باشد. این فرایند نیازمند توجه به مهارت‌های فنی، ویژگی‌های شخصی و اهداف روشن و آشکار است (گلن^۶، ۱۹۸۷).

توسعه هیات علمی در آموزش عالی راهکاری برای بهبود کیفیت یادگیری و تدریس محققان و آموزشگران و همچنین گسترش فرهنگ یادگیری مادام‌العمر می‌باشد. در این بین یادگیری مادام‌العمر رویکرد کلیت‌گرایانه‌تری را فراسوی زندگی کاری یک فرد حرفه‌ای (متخصص) منعکس می‌نماید و توسعه هیات علمی یکی از مولفه‌های یادگیری مادام‌العمر محسوب می‌شود. در واقع مولفه اساسی تغییرات تحولی است که در آموزش عالی در حال رخ دادن است و هدف توسعه هیات علمی این است که اعضای هیات علمی به طور داوطلبانه فراگیران مادام‌العمر می‌باشند و قادرند دانش و توانمندی‌ها و عملکرد خود را بهبود بخشند (نیکولز^۷، ۲۰۰۰).

به طور کلی از توسعه اعضای هیات علمی تعاریف مختلفی ارائه شده است. این واژه در کل هم معنای گسترده و وسیعی دارد و هم دارای معنای جزئی‌تر می‌باشد. در معنای گسترده، این واژه دامنه وسیعی از فعالیت‌ها را تشکیل می‌دهد

^۱ Freidman & San Ford

^۲ Konrad

^۳ Scott

^۴ Festervand & Tillery

^۵ Watson & Grossman

^۶ Glenn

^۷ Nigholls

که هدف آن بهبود یادگیری دانشجویان می‌باشد. اما در معنای جزئی‌تر، این واژه شامل فعالیت‌هایی است که به اعضای هیات علمی در رشد و ارتقای توانمندی‌های حرفه‌ای آنها یاری می‌رساند. فعالیت‌های توسعه اعضای هیات علمی دارای اهداف مختلفی می‌باشد. اما در کل به منظور ارتقا و توسعه فردی، حرفه‌ای، آموزشی و سازمانی اعضای هیات علمی طراحی شده‌اند (آلستت، ۲۰۰۰). همچنین توسعه در بعد حرفه‌ای اعضای هیات علمی عبارت از تقویت و رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی به منظور بالندگی شغلی و ادای وظایف حرفه‌ای آنان با استفاده از فناوری جدید است تا بتوان مهارت‌های ارتباطی، رهبری و نوآوری آنها را ارتقا داد (پریست^۱، ۲۰۰۱).

توسعه در بعد سازمانی بر ایجاد یک جو آموزشی اثربخش که در آن اعضای هیات علمی و پرسنل بخش بالندگی اعضای هیات علمی قادرند فعالیت‌ها و اقدامات جدیدی را در راستای فرآیند یاددهی-یادگیری به اجرا درآورند، متمرکز می‌باشد (باقرپناهی، ۱۳۹۲). گراف (۱۹۹۲) معتقد است توسعه در بعد فردی، معمولاً بر استراتژی‌ها و تجاربی تمرکز دارد که اثربخشی فردی و میان فردی اعضای هیات علمی را بهبود می‌بخشد؛ که این برنامه‌ها شامل برنامه‌ریزی شغلی، توسعه صراحت بیان و قاطعیت و مهارت‌های مشارکت فردی است که از طریق مشاوره‌های فردی، کارگاه‌های آموزشی و سمینارها و نشست‌هایی با همکاران انجام پذیر می‌باشد (به نقل از آلستت^۲، ۲۰۰۰).

تاریخچه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی

یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که آموزش عالی در حال حاضر در سطح جهانی با آن مواجه است، توسعه و رشد کیفی اعضای هیات علمی دانشگاه‌هاست. توسعه منابع و سرمایه انسانی، امروزه بسیار بااهمیت‌تر از گذشته می‌باشد. از نظر تاریخی، در گذشته جوامع از نظر فنی و اجتماعی در طول چندین دهه نسبتاً ثابت می‌ماندند. بنابراین دانش و مهارت‌های آموخته شده در زمان تحصیلات دانشگاهی و جوانی، برای یک عمر کار و فعالیت کافی بود. اما این شرایط دیگر وجود ندارد، اکنون دیگر تصور محدود نمودن کسب آموزش‌های حرفه‌ای و تخصصی، به یک دوره معین از زندگی نیز عملی نیست (حسینی، ۱۳۷۶). به همین دلیل توسعه اعضای هیات علمی برای پیشگیری از منسوخ شدن اطلاعات و دانش اعضای هیات علمی طراحی شده است (کانگ و میلر، ۲۰۰۰).

دانشگاه‌ها از نظر تاریخی از اعضای هیات علمی خود انتظار داشتند تا برای توسعه فردی و حرفه‌ای خود مسئول باشند، از آنجایی که بیشتر دانشگاه‌های اولیه موسساتی مذهبی بودند، بسیاری از اعضای هیات علمی کشیش و روحانی بودند. توسعه اعضای هیات علمی برای این دسته از افراد، حفظ و تقویت و جنبه‌های روحانی و اخلاقی بوده است (آلستت، ۲۰۰۰). فرصت مطالعاتی، قدیمی‌ترین طریق حمایت از توسعه هیات علمی می‌باشد که از طرف موسسات آموزش عالی برای اساتید فراهم می‌شده است. لوئیس (۱۹۹۶) خاطر نشان کرد که فرصت مطالعاتی در دانشگاه هاروارد در سال ۱۸۱۰ شاید قدیمی‌ترین روش توسعه هیات علمی بوده است. هدف اولیه از این برنامه‌ها، حمایت از هیات علمی برای تبدیل شدن به افرادی محقق در رشته‌های علمی خود بوده است (گلاسیپی و رابرتسون، ۲۰۱۰).

تا قبل از سال ۱۹۶۰، دانشگاه‌ها تعریف درست و جامعی از برنامه‌های توسعه هیات علمی نداشتند. تعداد محدودی از موسسات آموزش عالی همچون میشیگان، مک گیل و مینسوتا دارای برنامه‌های توسعه آموزش برای اعضای هیات علمی

^۱ Priest

^۲ Alstete

خود بودند. این برنامه‌ها بر کمک به اعضای هیات علمی جدید به منظور تحلیل و حل مشکلات آموزشی متمرکز بود (آلست، ۲۰۰۰، ص ۲۵). در سال ۱۹۶۲، اولین مرکز بالندگی هیات علمی با عنوان "مرکز پژوهشی تدریس و یادگیری" در دانشگاه میشیگان افتتاح شد (دل، ۱۹۹۸). مطالعه سایر متون نیز نشان می‌دهد که تا قبل از دهه ۷۰، اغلب برنامه‌های بالندگی حتی در کشورهای توسعه یافته غیر نهادینه بوده و اجرای آن به صورت پراکنده صورت می‌گرفت. اما در دهه ۷۰، کوشش‌های وسیع نظری و عملی در رابطه با تدوین راهبردهای نوین توسعه هیات علمی در کشورهای توسعه یافته و به خصوص آمریکا صورت گرفت. نهضت توسعه اعضای هیات علمی که در دهه ۷۰ پدید آمد ناشی از بحران-های اجتماعی و اقتصادی در اواخر دهه ۱۹۶۰ بوده است.

با شکل‌گیری نهضت حقوق دانشجویی در آموزش عالی آمریکا، دانشجویان خواستار کنترل بیشتر خود بر محتوای دروس شدند و از حقوق خود برای بازخورد به اساتید درباره ارائه دروس خسته‌کننده و غیرمرتبط دفاع کردند و به دنبال نقش آفرینی در تعیین محتوای برنامه درسی، تطابق دروس با فهم آنان و ارتباط بیشتر با تجربیات، علائق و انتظارات آنها بودند. با توجه به چنین روندی، اعضای هیات علمی باید خود را با این تغییرات وفق می‌دادند (گلاسی و رابرتسن، ۲۰۱۰).

براساس تحقیقی که در سال ۱۹۷۵ بر روی تمامی دانشگاه‌ها و دانشکده‌های آمریکا انجام شد، حدود نیمی از آنها برخی از فعالیت‌های توسعه اعضای هیات علمی را پیشنهاد نمودند و حدود ۴۰٪ از آنها اعتقاد به دایر نمودن واحدهای مخصوص توسعه اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های خود داشتند. همچنین براساس مطالعه‌ای که در سال ۱۹۷۶ انجام شد، تقریباً ۶۰ درصد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در حال اجرای برنامه‌های توسعه هیات علمی بودند. از طرف دیگر، بنیادها و موسسات خصوصی همچون ملون، کلاگ، کارنگی و فورد نیز حمایت‌های مالی قابل توجهی از توسعه هیات علمی به عمل آوردند (آلست، ۲۰۰۰). در دهه ۸۰ نیز پروژه توسعه علمی در مینسوتا به منظور بررسی دقیق توسعه هیات علمی و حمایت مالی از آنها در سه ایالت آمریکا آغاز شد. تحلیل و ارزیابی این برنامه‌ها نشان داد که برنامه‌های موفق توسعه هیات علمی از ویژگی‌هایی همچون حمایت مدیریت، استفاده از تخصص‌های محلی و منطقه‌ای و فعالیت‌های پیگیری مستمر برخوردار بودند (دل به نقل از جمشیدی، ۱۳۸۶).

بررسی چکیده پایان‌نامه‌ها از سال ۱۹۸۹ تا ۱۹۹۷ نشان دهنده افزایش توجه به توسعه هیات علمی در اوایل دهه ۹۰ و ادامه این روند (هر چند اندک) در سال‌های آخر دهه ۹۰ می‌باشد. علاقه به توسعه هیات علمی در حال رشد است و بسیاری از محققان و پژوهشگران آموزش عالی همچنان به این موضوع مهم می‌پردازند (آلست، ۲۰۰۰، ص ۲۸). در نهایت اینکه متیوکولت (۲۰۱۰) در کتاب "راهنمای جدید توسعه اعضای هیات علمی"، مراحل تحول نظری و عملی مفهوم توسعه هیات علمی را در پنج مرحله که در جدول ۲-۱ آمده است، مطرح نمود (گلاسی و رابرتسون، ۲۰۱۰). به طور کلی در قرن ۲۱ واژه‌هایی همچون مدیریت دانش، ارزیابی پیامدها، یادگیری فعال، یادگیری مشارکتی و یادگیری خدمات، چشم‌انداز آموزش عالی و دانشگاه‌ها را تغییر داده است و بر دغدغه‌های اعضای هیات علمی افزوده است. از این رو واضح است که توسعه اعضای هیات علمی باید بیش از گذشته مورد توجه قرار گیرد. هدف اصلی برنامه‌های توسعه می‌بایست کمک به اعضای هیات علمی در درک کامل توانمندی‌ها و پتانسیل‌های خود در فرایندها و مکانیسم‌هایی که توانایی‌های آنها را تقویت می‌نماید، باشد (آلست، ۲۰۰۰).

پیشینه پژوهش

جمشیدی (۱۳۸۶) پژوهشی با عنوان بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن انجام داد. هدف از اجرای این پژوهش ارزیابی دانشگاه شهید بهشتی در مورد بالندگی اعضای هیات علمی از ۴ بعد حرفه‌ای، فردی، آموزشی و سازمانی بوده است. نتایج این پژوهش نشان داد که عملکرد دانشگاه در بعد بالندگی سازمانی، حرفه‌ای، آموزشی و فردی زیر متوسط ارزیابی شده است. با توجه به سایر یافته‌های پژوهش، بین دیدگاه‌های اعضای هیات علمی با رشته‌های تحصیلی مختلف با عملکرد دانشگاه در خصوص بالندگی اعضای هیات علمی تفاوت معناداری وجود نداشته است. همچنین بین دیدگاه‌های اعضای هیات علمی دارای درجات علمی مختلف با عملکرد دانشگاه در خصوص بالندگی اعضای هیات علمی تفاوت معنی داری وجود داشته است.

شعبه‌ای زوارق (۱۳۸۷) پژوهشی با عنوان ارزشیابی برنامه کارگاه‌های آموزشی برای رشد حرفه‌ای اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ انجام داد. در این پژوهش با استفاده از ادبیات موضوع، پرسشنامه‌ای تدوین شد و در نمونه ۱۸۰ نفری از اعضای هیات علمی منطقه ۸ استان تهران اجرا شد پژوهشگر در پایان به این نتیجه رسید که روش‌های ارزشیابی در کارگاه‌های آموزشی نیاز به بازبینی اساسی دارند و این امر نیازمند حمایت و همکاری مسئولان ذیربط در اجرای برنامه آموزشی کارگاه‌ها می‌باشد تا بتوانند با ارزشیابی دقیق برنامه آموزشی کارگاه‌ها در بعد اهداف، محتوا، روش‌ها، وسایل آموزشی و ارزشیابی پیشرفت یادگیرندگان گام‌های اساسی را جهت ارائه‌ی بهتر برنامه‌های آموزشی بردارند.

قورچیان و اجتهادی و جعفری و شفیع زاده (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهسازی اعضای هیات علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی در دانشگاه آزاد اسلامی انجام داده است. براساس یافته‌های پژوهش، مدل نهایی در ۷ بخش فلسفه و اهداف، ابعاد و مولفه‌ها، مبانی نظری، روش، فرایند اجرایی، تسهیل‌کننده‌ها و برون‌داد طراحی شد. نتایج نشان داد که از دیدگاه اعضای هیات علمی، وضعیت برنامه‌های بالندگی در دانشگاه آزاد اسلامی مطلوب نیست. از میان ۵ بعد بهسازی هیات علمی، فقط میانگین نمرات بهسازی آموزشی بالاتر از حد متوسط و چهار بعد دیگر (پژوهشی، فردی، سازمانی، اخلاقی) پایین‌تر از حد متوسط بودند. همچنین نتایج حاصله نشان داد که میانگین نمرات هشت مانع بالاتر از حد متوسط بوده است که در میان آنها چهار مانع (عدم توجه به نیازها و اولویت‌های اعضای هیات علمی، اجباری بودن شرکت در برنامه‌های بهسازی، عدم حمایت مدیران ارشد دانشگاه و فقدان انگیزه و مشوق‌های لازم) بالاترین میانگین را به خود اختصاص داده‌اند.

نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) پژوهشی با عنوان بررسی کیفیت زندگی کاری در میان اعضای هیات علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه استراتژی برای بهبود آن انجام دادند. نتایج نشان داد سطح بهره‌مندی هیات علمی از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای در حد پایین و متوسط ارزیابی شده و میزان تعاملات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیات علمی توسط بیشترین درصد از پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شده است. همچنین در این تحقیق سوء رفتار و عدم رعایت اخلاق در فضای زندگی حرفه‌ای و فرهنگ سازمانی به عنوان عوامل تاثیرگذار بر ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیات علمی شناسایی شده‌اند.

زاهدی و بازرگان (۱۳۹۲) پژوهشی با عنوان نظر اعضای هیات علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها انجام دادند که نتایج نشان داد؛ به نظر اعضای هیات علمی در چهار حوزه مهارت‌های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و ارتباطی نیاز وجود دارد که بیشترین نیاز در تقویت مهارت‌های ارتباطی است. پس از آن نیاز به تقویت مهارت‌های مدیریت، فعالیت‌های علمی از جمله انجام دادن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و عرضه خدمات تخصصی است. پس از آن، نیاز به تقویت مهارت‌های پژوهشی است. در حالی که نتایج نشان داد نیاز به تقویت مهارت‌های تدریس در اولویت پایین‌تری قرار دارد.

مورای (۲۰۰۱) به بررسی وضعیت توسعه اعضای هیات علمی در دانشکده‌های دو ساله تگزاس پرداخت. در این تحقیق یک پرسشنامه ۶۵ سوالی برای تمامی ۶۴ دانشکده‌های دو ساله تگزاس فرستاده شد. نتایج حاکی از این بود که عناصر اثربخش برنامه‌های توسعه از جمله حمایت سازمانی، مشارکت اعضای هیات علمی در برنامه‌های توسعه مورد غفلت واقع شده است و عناصر مرتبط با برنامه‌های توسعه از جمله سیستم پاداش، حمایت از دانشکده‌ها از سرمایه‌گذاری در امر تدریس و اعتقاد به ارزشمند بودن امر تدریس در دانشکده‌ها مورد توجه بوده و موفق شده‌اند. همچنین بر وجود برنامه‌های بدون (فرصت‌های مطالعاتی، ارتقای اعضای هیات علمی) به منظور توسعه تاکید داشتند (مورای، ۲۰۰۱).

استیونسون (۲۰۰۳) در تحقیقات خود در سوئد اعلام نمودند که استفاده از روش ارزیابی و ارائه پاداش‌های نقدی و غیرنقدی، دو عامل مهم در ارتقای اعضای هیات علمی می‌باشد و این موارد در دستورالعمل‌های اجرایی مراکز توسعه اساتید لحاظ گردیده است (استیونسون به نقل از مرزبان، ۱۳۸۸).

وسلی^۱ (۲۰۰۵) به بررسی وضعیت برنامه‌های بالندگی اعضای هیات علمی در کالج‌های دوساله تگزاس پرداخت. نتایج پژوهش او نشان داد که اکثر کالج‌های مورد مطالعه فاقد فضای فیزیکی برای بالندگی اعضای هیات علمی بودند؛ ۴۹ درصد از کالج‌ها، فرد مسئول تمام وقتی برای انجام وظایف بالندگی در اختیار نداشتند؛ اکثر کالج‌ها اعتبارات ناکافی برای برنامه‌های بالندگی اعضای هیات علمی خود در نظر گرفته بودند و در نهایت ۴۲ درصد از کالج‌های مورد مطالعه گزارش دادند که برنامه‌های بالندگی اعضای هیات علمی آنها بدون نیازسنجی انجام شده است.

محمد نعیم الله خان^۲ (۲۰۰۵) به ارزیابی وضعیت موجود بالندگی کارکنان در آموزش عالی پاکستان پرداخت. جامعه آماری این پژوهش شامل همه کادر آموزشی شاغل در دانشگاه‌های دولتی و خصوصی پاکستان بوده است. نتایج این تحقیق نشان داد که دانشگاه‌ها برنامه‌های مدونی برای بالندگی کارکنان نداشتند البته این امر به واسطه کمبود منابع نبوده بلکه به واسطه سوء مدیریت بوده است. از نتایج دیگر پژوهش این بود که اساتید دانشگاه کاملاً نسبت به برنامه‌های بالندگی احساس نیاز می‌کردند (نعیم الله خان، ۲۰۰۵).

مک آفی^۳ (۲۰۰۸) در مطالعه‌ای به دنبال شناسایی ویژگی‌های توسعه اعضای هیات علمی در کالج‌های دوساله ایالت کانزاس بوده است. وی در این پژوهش بر مولفه‌های تکنولوژی، تنوع، فضا، کارگزینی، اعتبارات مالی، ارزیابی، محتوا، اجرا و ارزشیابی برای ارزیابی برنامه‌های توسعه استفاده کرد. نتایج پژوهش نشان داد که این کالج‌ها به استفاده بیشتر از نتایج ارزشیابی برای تعیین فعالیت‌های آتی برنامه‌های توسعه تاکید کردند (مک آفی، ۲۰۰۸).

روش پژوهش

تحقیق حاضر براساس ماهیت و روش توصیفی-تحلیلی محسوب میشود، گردآوری اطلاعات به شیوه کتابخانه‌ای و براساس منابع معتبر کتب، مقالات صورت گرفته است.

نتیجه‌گیری

^۱ Wesley

^۲ Naeem Uahkhan

^۳ McAfee

با توجه به رسالت دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی در رشد و توسعه همه جانبه کشور به واسطه پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف جامعه و ترویج و بسط دانش و تحقیقات، اهمیت بهبود کیفیت تمامی جوانب آموزش عالی بیش از پیش احساس می‌شود. با توجه به اینکه افت کمی و کیفی اعضای هیات علمی، تاثیر خطیری در ارتقای کیفی و عملکرد دانشگاه‌ها دارد، فراهم نمودن شرایط رشد همه جانبه این متخصصین دانشگاهی الزامی می‌باشد.

توسعه منابع انسانی به آموزش مرتبط است و کمک می‌کند تا شرایط فرهنگی خاصی را ایجاد کند که در این حالت منابع انسانی به صورت خیلی نزدیک با توسعه در یک راستا قرار می‌گیرند. برای آموزش منابع انسانی باید سطح دانش، اطلاعات و مهارت‌ها و قابلیت‌هایشان را ارتقا داد که تمامی این‌ها در گرو عامل توسعه می‌باشد؛ با شناسایی نیازهای توسعه اعضای هیات علمی توسط هر موسسه و برنامه‌ریزی‌های منطبق با آن می‌توان گام جدی در فرایند توانمند کردن اعضای هیات علمی آن موسسه برداشت و از طرفی می‌توان به توسعه پایدار نزدیک شد.

آموزش عالی شالوده اقتصادی و اجتماعی، فرهنگی و سیاسی را تشکیل می‌دهد. و هیچ ملتی نمی‌تواند سرمایه‌های انسانی خود را توسعه یافته بداند مگر اینکه برای رسیدن به توسعه آن‌ها تلاش و برنامه ریزی جدی و گام‌های اساسی در این زمینه بردارد. براساس سند چشم‌انداز ۲۰ ساله کشور، ایران باید جایگاه اول اقتصادی و علمی را تا ۱۹ سال آینده در بین کشورهای همسایه، خاورمیانه و آسیای میانه کسب کند و این امر بدون داشتن نیروی انسانی متخصص و توسعه یافته میسر نخواهد شد. از طرفی توسعه پایدار از این جهت که قشر عظیمی از افراد در مراکز آموزشی تربیت می‌شوند و این فراگیران بعدها وارد جامعه شده و در پست‌ها و مشاغل مختلف مشغول می‌گردند. این افراد در موسسات آموزشی در زبردست اساتید آن موسسه کسب علم می‌کنند؛ بخش اعظمی از نیروی انسانی کشور را در حال حاضر قشر دانشجوی فراگرفته است پس می‌بایست متناسب با نیازهای علمی این افراد متخصصین آموزشی خبره تربیت شوند به همین خاطر رسیدگی به اعضای هیات علمی موسسات آموزش عالی از اهمیت بسزایی برخوردار است و این امر از طریق توسعه آنها در ابعاد مختلف حرفه‌ای، فردی و سازمانی میسر می‌گردد. موسسات آموزشی در اینجا موظف هستند تا زمینه رسیدن به توسعه این افراد را مهیا کنند بدین خاطر برنامه ریزی‌هایی در جهت توسعه آنها باید صورت گیرد با فراهم آوری و شناسایی نیازهای مربوط به توسعه اعضای هیات علمی میتوان در جهت رسیدن به توسعه پایدار کشور حرکت کرد شکی نیست که عامل انسانی مهمترین عنصر توسعه پایدار در هر کشوریست از این رو با توسعه حرفه‌ای، فردی و سازمانی اعضای هیات علمی گامی مهم در این راستا برداشته خواهد شد چرا که منبع عظیمی از سرمایه‌های انسانی که کشور را در پست‌های مختلف تامین خواهند کردند در زیر دستان این متخصصین آموزشی مهارت می‌بینند چه بسا مشاغل مهمی که کشور به آنها احتیالات لازم و ضروری دارد من جمله پزشکی، هسته ای، و مهمتر اینکه عناصر حیاتی که توسط همین افراد می‌تواند خوب یا بد اداره و حفظ گردد همچون عنصر حیات آب که امروز شاهد کم آبی و بحران آب در سرزمینمان هستیم با ایجاد روابط بین فردی و توسعه فردی اساتید این امر را می‌توان بهبود داد فرهنگ عنصر مهمی است که می‌توان آن را از اساتید به دانشجویان و از این طریق به کشور انتقال داد تا در جهت تامین و حفظ منابع حیاتی گام‌های مهم و جدی برداشته شود. با نگاهی بر مبانی تحقیق در زمینه توسعه اعضای هیات علمی در می‌یابیم که اعضای هیات علمی مراکز دانشگاهی به عنوان بخش مهمی از جامعه علمی هر کشور نقش مهمی در تولید علم و دانش دارند؛ این نقش ایجاب می‌کند دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با درک واقعی نیازهای توسعه اعضای هیات علمی خود و با شناخت و آگاهی لازم، منابع مورد نیاز آنان را تامین و راه دسترسی به آن را فراهم سازند.

ارائه گزارشی از پژوهش‌های مرتبط با توسعه هیات علمی که در طول دهه‌های گذشته صورت گرفته است نیز نشان دهنده اهمیت این موضوع می‌باشد. همچنین براساس مرور پیشینه مشخص شد موضوع توسعه و کیفیت اعضای هیات

علمی در جایگاه شایسته قرار نگرفته است. از این رو پیشنهاد می‌شود؛ اهمیت و جایگاه توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی در موسسات آموزشی بیشتر مورد توجه قرار گیرد و همچنین به نیازهای توسعه آن‌ها نیز توجه لازم را داشته باشند تا از این طریق موجبات رشد و کیفیت توسعه پایدار کشور از طریق تربیت نیروی انسانی متخصص فراهم آید.

منابع

منابع فارسی

- آراسته، حمیدرضا (۱۳۸۵). گزارش عملکرد ستاد اجرایی برگزاری کارگاه‌های تخصصی از سال ۱۳۷۹ تا ۱۳۸۵. تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- اکبری، علی اصغر؛ کریمیان، ژیلا (۱۳۷۳). توسعه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در برنامه توسعه، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۶، ۴۱-۷۲.
- باقریان، فاطمه (۱۳۸۳). منزلت اجتماعی اعضای هیات علمی. تهران: نامه آموزش عالی، سال اول، ۹، ۱۴-۱۰.
- پورکریمی، جواد (۱۳۸۹). الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیات علمی سازمان‌های پژوهشی (مورد: جهاد دانشگاهی)، فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۶، ۱۴۱-۱۵۵.
- تقی پور ظهیر، علی (۱۳۸۹). مقدمه‌ای بر برنامه‌ریزی آموزشی و درسی. تهران: نشر آگه.
- جمشیدی، لاله (۱۳۸۶). بررسی وضعیت بالندگی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی و ارائه الگویی به منظور بهبود مستمر آن، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.
- حجازی، سید یوسف؛ پرداختچی، محمدحسن و شاه‌پسند، محمدرضا. (۱۳۸۸). رویکردهای توسعه حرفه‌ای معلمان. تهران: موسسه انتشارات دانشگاه تهران.
- حسینی، سید محمود. (۱۳۷۶). راهبردها و روش‌های ارتقا و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌های اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های ایران. مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، ۴۱-۷۱.
- حسینی نسب، سید داوود (۱۳۷۳)، مراکز توسعه کارایی اعضای هیات علمی در دانشگاه‌ها، تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
- زاهدی، سکینه و بازگان، عباس (۱۳۹۲). نظر اعضای هیات علمی درباره نیازهای توسعه حرفه‌ای آنان و شیوه‌های برآوردن نیازها. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۶۷، ۶۹-۸۹.

سید جوادین، سید رضا؛ شریفی، سید مهدی و رایج، حمزه (۱۳۸۸). نقش توسعه منابع انسانی در دستیابی به چشم انداز ۱۴۰۴ صنعت نفت، فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت، سال سوم، ۸، ۷۷-۱۰۰.

شاهپسند، محمدرضا. (۱۳۸۸). تعیین مولفه های زمینه توسعه حرفه ای مربیان مراکز آموزش وزارت جهاد کشاورزی، فصلنامه تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۱، ۱۴۸-۱۳۹.

شعبه ای زوارق، آرزو (۱۳۸۷): ارزشیابی برنامه کارگاه های آموزشی برای رشد حرفه ای اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۸ استان تهران در نیم سال دوم ۸۷-۱۳۸۶، پایان نامه برای اخذ مدرک کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه تهران.

قورچیان، نادرقلی؛ اجتهادی، مصطفی؛ جعفری، پیوش و شفیع زاده، حمید. (۱۳۹۰). بررسی وضعیت بهسازی اعضای هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۱، ۱۱۴-۹۵.

عارفی، محبوبه؛ قهرمانی، محمد و طاهری، مرتضی (۱۳۸۹). مطالعه فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی و روابط آن با منتخبی از متغیرهای جمعیت شناختی. فصلنامه پژوهش های مشاوره، ۳۶، ۹۳-۱۱۰.

مرزبان، زهرا (۱۳۸۸). بررسی ضرورت تاسیس مرکز بالندگی اعضای هیات علمی در دانشگاه شهید بهشتی (منابع انسانی، تجهیزات، برنامه ها)، پایان نامه برای اخذ مدرک کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

نورشاهی، نسرين؛ سمیعی، حسین. (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری در میان اعضای هیات علمی دانشگاه های دولتی ایران و ارائه استراتژی برای بهبود آن. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۵۹، ۹۱-۱۱۴.

نوه ابراهیم، عبدالرحیم و پورکریمی، جواد. (۱۳۸۷). ارائه الگوی مفهومی بهسازی اعضای هیات علمی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی. فصلنامه پژوهش در نظام های آموزشی. سال دوم، ۵، ۱۰۱-۱۲۱.

نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۷۲). کارگاه های آموزشی، روشی برای توسعه منابع انسانی، مطالعه موردی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی. سال اول، ۳، ۸۷-۱۱۰.

منابع انگلیسی

Alstete, W. (۲۰۰۰). *Posttenure Faculty Development: Building a System for Faculty Development and Appreciation*. Four Edition, ASHE _ ERIC Higher Education Report, Jossey-Bass.

Baldwin, R.C. (۱۹۸۵). *The changing development needs of aging professorate: new direction for teaching and learning*. Nintin Edition, San Francisco, Jossey – Boss.

Bassandorj, D. (۲۰۱۰). *Faculty development program need at Mongolian state university: Content and strategis*. Theses for Doctoral degree (Ph.D), N/A Institution. state university.

Bradley, A.B., Chyka. P.A., Fitzgerald, W.L. Hak, L.J., Miller, D.D., Parker, R.B., Phelps, S.J., Wood, G.C., Gourley, D.R. (۲۰۰۶). A comprehensive approach to faculty development. *Journal of the American Pharmaceutical Education Online*, ۱, ۶۰-۷۳.

Bergquist, W.H. and Phillips, S.R. (۱۹۷۵). Components of an effective faculty development program. *Journal of Higher Education*, ۴۶, ۱۷۷-۲۱۱.

Centra, J.A. (۱۹۷۸). Types of faculty development programs. *The Journal of Higher Education*, ۵, ۱۰-۲۳.

Dale, E. (۱۹۹۸). *An Assessment Of A Faculty Development Program at A Research University*. A Dissertation Presented to The Graduate School Of The Massachusetts University.

Dee, J.R., and Daly, Ch.J. (۲۰۰۹). Inovative models for organizing faculty development programs pedagogical reflexivity, student learning empathy and faculty agency, *Human Resource. Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, ۶, ۱-۲۲.

Diaz, V., Garrett, P.B., Kiniley, E.R., Moore, J.F., Schwartz, C.M., Kohrman, P. (۲۰۰۹). Facultydevelopment for the ۲۱st century, *Journal of the Sociology of Self-Knowledge*, ۶, ۴۷-۵۵.

Fielder, A. (۲۰۱۰). *Elementary School teachers attitudes toward Professional Development: A grounded theory study*. Third Edition, United S Tates- Arizona. University of Phoenix.

Glenn, D. (۱۹۸۷). *A study of faculty development programs in american a ssoication of bible, Colleges member intuitions*. PhD Dissertation, Kansas State University.

Gaff, S.S., and Gaff, J. G. (۱۹۷۸). *Professional Development: A Guide to Resources*. USA: Change Magazine Press.

Gillespie, K & Robertson, D. (۲۰۱۰). A Guide to Faculty Development. Second Edition, Jossey, Bass.

Gilley, J.W. & Maycunich, A. (۲۰۰۰). *Organizational Learning, Performance, and Change; An Introduction to Strategic Human Resource Development*, Perseus Books, Cambridge, MA.

Grant, M.R., and Keim, M. C. (۲۰۱۰). Faculty development in public supported two – year colleges, *Community College Journal of Research and Practice*, ۲۶, ۷۹۳-۸۰۷.

Hopple, T. (۱۹۹۱). *Professional faculty development practices used in two-year postsecondary educational institutions*. Doctoral dissertation, Ohio University, Athens.

Kim, P. (۲۰۰۰). The korean vocational education and vocational education teacher standard; technology education department college of engineering. *Journal Chungman National University Taejon The Republic of Korea*, ۲۱, ۱۷۱ – ۱۷۸.

Kang, B and Miller, M. T. (۲۰۰۰). *Professional development: research finding, the literature base and directions for future*. Washington D.C, Office Of Educational Research and Improvement, ERIC Document Reproduction Service.

McAfee, O (۲۰۰۸). *Current Characteristics of Faculty Development in Public Two- Year Colleges in Arkansas*. Doctoral Dissertation, University of Capella.

Murray, J.P. (۲۰۰۱). Faculty development in publicly supported ۲-year colleges. *Community College Journal of Research & Practice*, ۲۵, ۴۸۷-۵۰۲.

Naeem Uahkhan, M. (۲۰۰۵). *Designing a model for staff development in higher education in pakistan*. University of Arid Agricultur, Rawalpindi, ۵۶-۶۲.

Nelsen, W.C., Siegel, M.E. (۱۹۸۰). Effective approaches to faculty development. *Community College Journal of Research & Practice*, ۲۴, ۴۷- ۶۴.

Nigholls, G. (۲۰۰۰). Professional development, teaching and life long learning: The implication for higher education. *International Journals of Life Long Education*, ۱۹, ۳۷۰-۳۷۷.

Priest, A.W. (۲۰۰۱). An investigation into Faculty Development practices in graduate physical therapy Education Programs. Retrieved July ۱۶, ۲۰۱۱, from http://etd.lib.ttu.edu/theses/available/etd_۰۷۰۲۲۰۰۸.

Roscoe, J. (۲۰۱۰). Continuing professional development in higher education. *Journal Human Resource Development International*, ۵, ۳-۹.

Reybold, L.E. (۲۰۰۸). The social and political structuring of faculty ethicality in education. *Innovation in High Education*, ۳۲, ۲۷۹-۲۹۵.

Richter, D., Kunter, M., klusmann, U., Ludtke, O., and Baumert, J. (۲۰۱۱). Professional development across the teaching career: Teachers uptake of formal and informal Learning Opportunities. *Journal Teaching and teacher Education*, ۲۷, ۱۱۶-۱۲۶.

Scott, C., and Sutton, R.E. (۲۰۰۹). Emotions and change during professional development for teachers. *Journal of Mixed Methods Research*, ۳, ۱۵۱-۱۷۱.

Thorndike, L.E., Gusic, M.E., George, J.H., Quillen, D.A., Milner, R.J. (۲۰۰۶). Empowering junior faculty: penn states faculty development and mentoring program. *Journal Academic Medicine*, ۷, ۶۶۸-۶۷۳.

Yvonne, S. (۲۰۰۰), Faculty development in the new millennium: key challenges and future directions, *Journal of Medical Teacher*, ۱, ۲۲-۳۰.

Watts, G.E. Hammons, J.O. (۲۰۰۲). Professional development: Setting the context. *New directions for community college*, ۱۲, ۵-۱۰.

Watson, G. & Grossman, L.H. (۱۹۹۴). Pursuing a Comprehensive faculty development program: Making Fragmentation work. *Journal of Counseling & Development*. ۵, ۴۶۵-۴۷۳.

Wesley, J. (۲۰۰۵). *Current characteristics of Faculty Development in Public Two-Year Colleges in Texas*. Ph.D. dissertation of Philosophy. Texas A and m university.