



توسعه اعضای هیات علمی راهبردی اثر گذار در ارتقاء کیفیت دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی

مهدی مبینی (دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی دانشگاه علامه طباطبائی)

Email: mobini1362@yahoo.com

عباس عباس پور (دانشیار دانشگاه علامه طباطبائی)، میثم مبین (کارشناس ارشد مدیریت آموزشی)

Email: abbaspour1386@gmail.com, meisammobin@gmail.com

چکیده

توسعه اعضای هیات علمی یکی از عوامل مهم برای حفظ کیفیت خدمات و محصولات دانشگاه می باشد. از آنجا که در اختیار داشتن اساتید برخوردار از مهارت‌های سطح بالا، هسته اصلی کیفیت موسسات آموزش عالی است، برای یک موسسه آموزش عالی غیرممکن است که در غیاب اعضای هیات‌تعلیمی بهره مند از علم و دانش، توان، قابلیت‌حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی بتواند آموزش و پژوهش با کیفیت ارائه کند. به همین دلیل توسعه اعضای هیات علمی در سال‌های اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است. در این مقاله مفهوم توسعه اعضای هیات علمی، سیر تحولات آن به همراه تجارب برخی از کشورها و دانشگاه‌های جهان مورد کنکاش قرار گرفته و در بخش پایانی براساس بررسی وضعیت برنامه توسعه اعضای هیات علمی در کشورمان، پیشنهادهای برحسب تجارب سایر کشورها به منظور بهبود طراحی و اجرای این برنامه‌ها ارائه شده است.

کلمات کلیدی:

کیفیت، توسعه منابع انسانی، اعضای هیات علمی، توسعه اعضای هیات علمی



۱. مقدمه

آموزش عالی بخش مهم و حائز اهمیتی است که دارای حوزه اثر گذاری بسیار وسیعی در دیگر نهادها و بخش های اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و سیاسی جامعه است [5]. این در شرایطی است که تغییر و تحولات سریع و روز افزون جوامع از قبیل تحولات علمی، ظهور نیازهای گوناگون، تنوع در دانش و مهارت‌های مورد نیاز جامعه، افزایش تعداد و تغییر در ترکیب دانشجویان، نوآوری و تحول در عرصه آموزش عالی، انتقال دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی از فضای جغرافیایی به سطح ملی، منطقه‌ای و بین المللی، به چالش کشیده شدن آموزش عالی سنتی به وسیله آموزش عالی فراملی (برون مرزی)، استفاده از فناوری اطلاعات و ارتباطات، ایجاد موسسه‌های آموزش عالی انتفاعی در چارچوب موافقت نامه‌ی عمومی تجارت خدمات، و فراهم آوردن فرصت‌های آموزش عالی از طریق پردیس‌ها و دانشگاه الکترونیکی [9] نمایانگر مسائل و موضوعات جدید در آموزش عالی امروز می‌باشند. از سوی دیگر به زعم برنان و شاو^۱ (۲۰۰۰) فراگیر شدن آموزش عالی و محدودیت هزینه‌های عمومی حساسیت ذینفعان را نسبت به کیفیت آموزش عالی و ارزش افزوده آن افزایش داده است [6]. در چنین شرایطی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به منظور افزایش کیفیت و پاسخگویی به مسائل مذکور به اتخاذ راهبردها و تصمیمات مختلفی رو آورده‌اند. توسعه منابع انسانی^۲، و به صورت خاص توسعه اعضای هیات علمی^۳ یکی از راهبردی اتخاذ شده است. توسعه اعضای هیات علمی یکی از عوامل مهم برای حفظ کیفیت خدمات و محصولات دانشگاه می‌باشد. در واقع داشتن اساتید بهره‌مند از مهارت‌های سطح بالا، هسته اصلی در کیفیت موسسات آموزش عالی است [22]. بالدوین^۴ (۱۹۸۵) معتقد است دانشگاه یا دانشکده در واقع، اعضای هیات علمی آن است و اعتلای دانش اعضای هیات علمی، مصداق واقعی افزایش کیفیت دانشگاه است. بنابراین ماهیت و کیفیت یک موسسه آموزش عالی در گرو کیفیت توان علمی اعضای هیات علمی آن می باشد و برای یک موسسه آموزش عالی غیر ممکن است که در غیاب اعضای هیات علمی مجهز به علم، دانش، توان، قابلیت حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی بتواند آموزش و پژوهشی کیفی ارائه کند [1]. از این رو توسعه اعضای هیات علمی در سال‌های اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است [32].

۲. مفهوم شناسی و مروری بر سیر تحول توسعه اعضای هیات علمی

تعاریف به عمل آمده از توسعه اعضای هیات علمی بسیار متنوع است. این امر مبین گستردگی فعالیت‌های آموزش عالی است. همچنین این تعاریف نشان دهنده مجموعه وسیعی از فعالیت‌ها است که می توان آنها را تحت عناوین " بهبود و ارتقای حرفه ای " ^۵ " بهبود و ارتقای مهارت‌های آموزشی " ^۶ " توسعه مهارت های سازمانی " ^۷ و " توسعه آموزشی " ^۸ گروه بندی کرد [20]. اصطلاحات توسعه هیات علمی بیشتر در امریکای شمالی و توسعه علمی^۹ در استرالیا و بریتانیا به کار می‌رود [33][32].

به زعم گاف^{۱۰} (۱۹۷۵) توسعه اعضای هیات علمی عبارت است از هر نوع برنامه و فعالیتی که هدف آن افزایش مهارت‌ها^{۱۱}، توانایی‌های فردی^{۱۲}، شفاف سازی ارزش‌ها^{۱۳} و تقویت انگیزش اعضای هیات علمی است [28].

- 1- Brennan and Shah
- 2- Human Resource Development
- 3- Faculty Development
- Baldwin⁵
- 6- Professional Development
- 7- Instructional Development
- 8- Organizational Development
- 9- Educational Development
- 10- Academic Development
- 11- Gaff
- 12- skills
- 13- abilities
- 14- clarification of values



سنتر (۱۹۸۹) چهار نوع فعالیت را به عنوان توسعه اعضای هیات علمی بیان کرده است: فردی (مهارت‌های بین فردی^{۱۴}، توسعه کارراه^{۱۵} و مسائل برنامه ریزی زندگی فردی)، آموزشی تدوین و طراحی دوره آموزشی^{۱۶}، فناوری آموزشی^{۱۷})، سازمانی (راه‌هایی به منظور بهبود محیط سازمانی جهت پشتیبانی بهتر آموزش) و حرفه‌ای (شیوه‌های گوناگون حمایت از اعضای هیات علمی برای انجام نقش‌ها در حوزه‌های آموزش، پژوهش و خدمات)[13].

توسعه هیات علمی در یک معنای کلی عبارت است از هرگونه مداخله که هدف آن در اختیار قراردادن فرصت‌های لازم برای اعضای هیات علمی به منظور بهبود نقش‌های مربوط به دانشوری^{۱۸} (به عنوان یک دانشمند)، تحقیقی (به عنوان یک محقق) و تعلیم و تربیتی^{۱۹} (به عنوان یک مدرس) باشد [26].

استینرت (۲۰۱۱) بر دو زمینه رهبری و دانشوری در برنامه‌های توسعه اعضای هیات علمی تاکید کرده است [31]. برنامه‌های توسعه اعضای هیات علمی می‌بایست به مفاهیمی چون آموزش و پرورش، مرشدی، دانشوری، پژوهش، خدمات اعضای هیات علمی و مهارت‌های رهبری تمرکز کنند [27].

انجمن آموزش عالی آمریکا توسعه اعضای هیات علمی را به عنوان نظریه و اقدام درخصوص تسهیل بهبود عملکرد اعضای هیات علمی در ابعاد مختلف آن از جمله نهادی^{۲۰}، روشنفکرانه^{۲۱}، فردی، اجتماعی و تعلیم و تربیتی تعریف کرده است.

با وجود آنکه دانشگاه هاروارد در سال ۱۸۱۰ قدیمی‌ترین شیوه برنامه‌های توسعه اعضای هیات علمی را به صورت فرصت‌های مطالعاتی ارائه کرد [34][24]، تا قبل از دهه ۱۹۷۰ اغلب برنامه‌های توسعه اعضای هیات علمی حتی در کشورهای توسعه یافته، نهادینه شده نبود و اجرای آن به صورت پراکنده و موردی صورت می‌گرفت [3].

سارکینلی و همکاران (۲۰۰۶) برای فهم موقعیت و تحولات صورت گرفته در حوزه توسعه اعضای هیات علمی در چند دهه گذشته مدلی را ارائه کرده‌اند. به زعم آنان تحولات صورت گرفته در حوزه توسعه اعضای هیات علمی در چهار مرحله ذیل رخ داده است:

- مرحله اول: عضو هیات علمی به مثابه دانشمند (دهه‌های ۵۰ و ۶۰ میلادی)؛ در این دهه بیشتر برنامه‌های توسعه مرتبط با تقویت شایستگی‌های علمی اعضای هیات علمی می‌باشند.
- مرحله دوم: عضو هیات علمی به مثابه مدرس؛ این مرحله از اواسط ۱۹۶۰ شروع و در دهه ۱۹۷۰ ادامه یافت. در این دوره به خاطر شرایط خاص این دوره، مباحث مرتبط با آموزش در اولویت برنامه توسعه اعضای هیات علمی قرار می‌گیرند. در این مرحله به تاسیس مراکز تخصصی در دانشگاه توجه می‌شود، پروژه‌های بهبود تدریس و کارگاه‌های آموزشی به صورت جدی پیگیری می‌شوند و نهایتاً در سال ۱۹۷۴ شبکه توسعه سازمانی و حرفه‌ای در آموزش عالی (POD) تاسیس می‌شود.
- مرحله سوم: عضو هیات علمی به مثابه توسعه دهنده^{۲۲}؛ این مرحله دهه ۱۹۸۰ را در برمی‌گیرد. در این مرحله با عنایت به تشکیل واحد توسعه اعضای هیات علمی در پردیس‌های دانشگاهی و اعتبارات تخصص یافته از سوی بنیاد‌های خصوصی چون بوش و فورد منابع و ایده‌های لازم برای آزمایش و بررسی رویکردهای جدید در آموزش و توسعه اعضای هیات علمی فراهم می‌شود.

- 16- Interpersonal skills
- 17- Career Development
- 18- course design and development
- 19- instructional technology
- 20-Scholarship
- 21-Pedagogical
- 24-Institutional
- 25-Intellectual
- 26-Developer



- مرحله چهارم: در این مرحله که دهه ۱۹۹۰ را در برمی‌گیرد، عضو هیات علمی به مثابه یادگیرنده^{۲۲} تلقی می‌شود. در این دهه نقش استاد در جریان یاددهی - یادگیری نقش یک راهنما است و در جریان آن روش‌های فعال و مشارکتی توسط اساتید به کار برده می‌شوند.
- مرحله کنونی: عضو هیات علمی به مثابه شبکه ساز^{۲۴}؛ در این عصر شبکه‌هایی از اعضاء هیات علمی و رهبران آموزش عالی در خصوص پاسخ‌گویی به مشکلات آموزش عالی و ارائه راه‌حل‌های سودمند برای حل این چالش تشکیل شده است [24].

۳. مروری بر تجارب چند کشور در حوزه توسعه اعضاء هیات علمی

۱.۳. کشور کانادا

در کانادا بسیاری از مراکز و موسسات آموزش عالی اقدام به طراحی و پیاده‌سازی مراکز جهت کمک به اعضاء هیات علمی دانشگاه‌ها به منظور اجرای برنامه‌های توسعه اعضاء هیات علمی کرده‌اند. در دانشکده پزشکی دانشگاه مک‌گیل اداره توسعه اعضاء هیات علمی^{۲۵} مسئولیت مذکور را به عهده دارد. این اداره با اجرای برنامه‌های مختلف به اعضاء هیات علمی کمک می‌کند تا نقش‌های خود را به عنوان آموزش‌دهنده، پژوهشگر و مدیر به درستی ایفا نمایند. این دفتر برنامه متنوعی را از جمله برنامه‌های مشاوره‌ای، سمینارها و کارگاه‌های آموزشی برگزار می‌کند همچنین ضمن توجه به نیازهای فعلی بر نیازهای آتی اعضاء هیات علمی نیز توجه دارد.

در سطح دانشگاه مک‌گیل مرکز خدمات تدریس و یادگیری^{۲۶} (TLS) براساس ماموریت خود نسبت به ترویج و حمایت از توسعه مداوم و بهبود تدریس و یادگیری در دانشگاه مک‌گیل اقدام می‌کند. این مجموعه پروژه‌های گوناگونی را نیز در این راستا به انجام رسانده است. به طور مثال از سال ۲۰۰۵ پروژه‌ای به منظور بهبود فضاهای آموزش و یادگیری^{۲۷} شروع شده است که براساس آن مطالعات مختلفی در خصوص فضاهای استاندارد برای آموزش و یادگیری در عصر حاضر صورت گرفته است. این توجه در سال‌های گذشته نیز رو به افزایش بوده است به طور مثال نتایج بررسی مک‌لود^{۲۸} و همکارانش (۱۹۹۷) نشان می‌دهد طی یک دهه تحولات معناداری در حوزه توسعه اعضاء هیات علمی در دانشکده‌های پزشکی رخ داده است. اغلب این دانشکده‌ها کمیته‌هایی را برای توسعه اعضاء هیات علمی فعال کرده‌اند و هر ساله بودجه‌هایی را به فعالیت‌هایی چون کارگاه‌های آموزشی، کنفرانس‌ها و سایر اقدامات مربوطه تخصیص می‌دهند. همچنین یافته‌های این پژوهش حاکی از افزایش بهره‌گیری از فناوری‌های مبتنی بر رایانه در برنامه‌های بهسازی اعضاء هیات علمی نشان می‌دهد [23]. همچنین پژوهش استینرت (۱۹۹۳) نشان‌دهنده تعهد به توسعه اعضاء هیات علمی در میان مراکز آموزش عالی کانادا است. این پژوهش نیز بر ترکیب برنامه‌های توسعه اعضاء هیات علمی با سامانه ارزیابی اعضاء هیات علمی و ارزیابی‌های نظام‌مند برنامه‌های توسعه تأکید کرده است [30].

۳.۲. کشور جمهوری خلق چین

در کشور جمهوری خلق چین بیش از ۲۰۰ میلیون نفر از جمعیت چین در مقاطع تحصیلی مختلف، از کودکان تا دانشگاه، مشغول به تحصیل هستند. آموزش عالی در چین، از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، به گونه‌ای

27-learner

28-Networker

30- Faculty Development Office

31- Teaching and Learning Services

32- Teaching and Learning Spaces

34- MC lead peter J



که مسئله کمیت و کیفیت آن به طور ویژه‌ای مورد توجه رهبران آن کشور قرار گرفته و گام‌های متعدد و قابل ملاحظه‌ای نیز در این زمینه برداشته شده است [11].

در اثر تغییرات وسیع اجتماعی و اقتصادی تحولات متعددی در آموزش عالی این کشور رخ داده است که عبارتند از: متحول کردن مدیریت مؤسسات آموزش عالی از طریق عدم تمرکز و افزایش آزادی عمل مؤسسات، همکاری دانشگاه و صنعت، اصلاح برنامه درسی و آموزشی، تنوع بخشیدن به منابع درآمدی در آموزش عالی، تحول در نظام کاربایی برای فارغ التحصیلان دانشگاهی و تغییر ساختار و توسعه اعضای هیات علمی [12].

در کشور چین برنامه توسعه به چهار شیوه زیر صورت می‌گیرد:

- به شکل آموزش‌های حین کار^{۲۹} که به صورت نیمه وقت صورت می‌گیرد مانند تدریس در کلاس‌های آموزشی و سیستم‌های مشاوره‌ای
- شرکت در برنامه‌های آموزشی تمام وقت^{۳۰}
- شرکت در سمینارها^{۳۱}: به عنوان یکی از روش‌های اقتصادی در میان دانشگاه‌های چین وجود دارد و طی آن از اساتید معروف داخل و خارج چین دعوت می‌گردد.
- فرصت‌های مطالعاتی^{۳۲}: یکی از روش‌های مفید برای توسعه اعضای هیات علمی است زیرا اساتید فرصت مناسبی برای توانمندسازی خود دارند [14].

سیستم توسعه اعضای هیات علمی در کشور چین دارای یک سیستم سلسله مراتبی و ساختار یافته است و در راس این ساختار وزارت آموزش و پرورش چین قرار دارد. در این کشور یک شبکه متمرکز برای برنامه به‌سازی هیات علمی وجود دارد و این برنامه‌ها به شکل ساختار یافته بوده و مورد پشتیبانی دولت نیز می‌باشند [14].

۳.۳. کشور فرانسه

توسعه منابع انسانی در نظام آموزش عالی فرانسه چندان مورد توجه نبوده است و در ادبیات علمی مرتبط به به‌سازی منابع انسانی این کشور، بارها از توسعه اعضای هیات علمی به عنوان پتانسیلی یاد شده که همچنان مغفول باقی مانده است [21]. برای مثال نتایج یک پیمایش حاکی از علاقه‌مندی ۹۱ درصدی اساتید به فعالیت‌های به‌سازی تدریس است [16]. بخش منابع انسانی دانشگاه‌ها نیز به تازگی متوجه ضرورت امر آموزش حین خدمت اساتید شده‌اند در حالیکه در گذشته تنها به آموزش کارکنان اداری اهمیت می‌دادند.

با این حال همانطور که در نظام آموزش عالی فرانسه تمامی امور به صورت متمرکز و توسط وزارت پژوهش و آموزش عالی انجام می‌شود، برای پرورش اساتید هیچ برنامه‌ای وجود ندارد. این بی‌برنامه‌گی چه در پرورش اساتید پیش از شروع کار راه و چه حین خدمت مشهود می‌باشد. اکثریت اساتید دانشگاه در فرانسه اظهار داشته‌اند که کار راه-شان را بدون هرگونه آموزشی آغاز کرده‌اند [15].

با این حال اگر چه دولت در این زمینه کم کار بوده است اما مؤسسات آموزش عالی اقداماتی در بین سالهای ۱۹۸۹ تا ۲۰۰۹، به منظور آماده سازی دانشجویان دکتری برای کار راه دانشگاهی در قالب ۱۴ مرکز آشناسازی با آموزش عالی انجام داده‌اند. البته برنامه این مراکز در مناطق مختلف متفاوت است، برخی از آنها بر جنبه آموزشی تاکید دارند و بخشی دیگر نیز بر استفاده از فنآوری و روش پژوهش اصرار دارند [25].

در حال حاضر عنوان پرورش دهنده اساتید^{۳۳}، در میان لغتهایی که در منابع انسانی دانشگاه‌های فرانسه استفاده می‌شود وجود ندارد. البته برای خدمات پشتیبانی آموزشی نیز مسئولیت و پست رسمی در نظر گرفته نشده است. یک

36- On- the – job- Training

37- Full-Time Training

38- Seminars

39- Sabbatical Leaves

40- Academic Developer



پرورش دهنده اساتید در دانشگاه‌های فرانسه یا یک سمت اداری بر عهده دارد و یا استادی است که بخشی از ساعات تدریس او به منظور انجام فعالیت‌های مرتبط با توسعه اساتید کاسته شده است. با این حال تعداد پرورش دهندگان اساتید در آموزش عالی فرانسه در حال افزایش است [19].

۳.۴. کشور ایالات متحده آمریکا

در ایالات متحده آمریکا برنامه توسعه اساتید دارای سابقه‌ای طولانی‌تر از سایر کشورهاست. چنانکه ذکر شد دانشگاه هاروارد در سال ۱۸۱۰ قدیمی‌ترین شکل از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را ارائه کرد [34][24]. در طول دهه‌های اخیر بر حسب شرایط هر دوره تغییرات متفاوتی در برنامه‌های توسعه اعضای هیات علمی به وجود آمده، در دهه ۱۹۵۰ و ۱۹۶۰ حمایت دانشگاه‌ها از برنامه‌های توسعه به شکل تامین هزینه شرکت اساتید در کنفرانس‌ها و کاهش زمان فعالیت به منظور کسب مدارج عالی‌تر بوده است. در دهه ۱۹۷۰ تمرکز برنامه‌های توسعه بر تدریس بود [19] و در دهه ۱۹۹۰ ابعاد فردی در برنامه‌های توسعه مورد توجه بیشتری قرار می‌گیرد [29].

در شرایط فعلی اغلب موسسات آموزش عالی در آمریکا دارای برنامه‌های توسعه‌ای می‌باشند. به عنوان نمونه رز گرانت (۲۰۰۰) در بررسی برنامه‌های بهسازی هیات علمی در کالج‌های دو ساله آمریکا به این نتیجه رسید که ۹۰ درصد این مراکز دارای برنامه‌های رسمی هیات علمی بوده‌اند و در این برنامه‌ها به ابعاد حرفه‌ای، سازمانی، فردی و برنامه درسی توجه شده است. موسسات آموزش عالی در آمریکا با عنایت به ساختار غیر متمرکز آموزش عالی آن کشور، می‌توانند سیاست‌های خاص خود را در زمینه توسعه اساتید پیگیری نمایند و از این رو برنامه‌ها در سطح گروه-ها، دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها پیگیری می‌شود. همچنین در آمریکا منابع مربوط به تامین مالی این برنامه نیز متنوع بوده و کمک‌های از طریق منابع مرتبط با بنیاد های خصوصی و اعتبارات دولت های محلی تامین می‌شود [14].

برخی از دانشگاه‌ها دفتری (مانند دانشگاه هاروارد، دانشگاه استنفورد) یا مرکزی (دانشگاه ایالتی کالیفرنیا) را برای هماهنگی امور مرتبط با توسعه اعضای هیات علمی دارند [14].

یکی از بخش‌های برنامه توسعه در دانشگاه‌های آمریکا برنامه‌هایی است که برای اساتید جوان در بدو ورود به فعالیت در این دانشگاه‌ها طرح ریزی می‌شوند. به طور مثال در دانشگاه استنفورد این برنامه به صورت جامع تمامی جنبه‌های زندگی علمی و دانشگاهی از جمله تدریس، یادگیری و پژوهش را مورد توجه قرار می‌دهد. از سوی دیگر اطلاعات مهمی از روند و فعالیت دانشگاه در اختیار این اساتید قرار می‌دهد. همچنین براساس فعالیت‌های پیش‌بینی شده در این برنامه امکان تعامل میان این اساتید با اعضای هیات علمی، مدیران و کارکنان کلیدی دانشگاه فراهم می‌شود (https://facultydevelopment.stanford.edu).

۴. بررسی وضعیت توسعه اعضای هیات علمی در ایران

توسعه اعضای هیات علمی در ایران اولین بار در مراکز توسعه آموزش و در دانشکده پزشکی دانشگاه شیراز شکل گرفت. گام‌های نخستین این حرکت در قالب یک ایده و برنامه کلی به سال ۱۳۴۸ خورشیدی (۱۹۶۹ میلادی) برمی‌گردد، در این سال، سازمان جهانی بهداشت با فلسفه تقویت مهارت تدریس در مدرسان علوم پزشکی از طریق آشنا کردن آنان با اصول علمی آموزش، برنامه جهانی تربیت مدرس را طراحی و اجرا کرد که در سه مرحله پیش‌بینی شد:

- مرحله اول: انتخاب مرکز توسعه آموزش دانشگاه‌های لیبونیز برای تربیت مربیان و مدیران مراکز توسعه آموزش.
- مرحله دوم: تأسیس ۸ مرکز تا سال ۱۹۷۲ با هدف تربیت مدرسان منطقه‌ای که دانشگاه شیراز به عنوان مسئول مرکز منطقه مدیترانه شرقی، انتخاب شد.
- مرحله سوم: واگذاری مسئولیت از مراکز منطقه‌ای به مراکز کشوری در سطح ملی و مؤسسه‌ای تا سال ۱۹۸۰ [10].



در سال‌های پس از انقلاب اسلامی، بعد از آنکه دانشگاه‌های علوم پزشکی از وزارت فرهنگ و آموزش عالی مستقل شدند و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی در سال ۱۳۶۴ اهتمام ویژه‌ای نسبت به راه‌اندازی، تقویت و توانمندسازی مراکز توسعه آموزش پزشکی نشان داد، بار دیگر فعالیت‌های این مرکز تجدید حیات یافت و همه دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور موظف به راه‌اندازی مراکز توسعه آموزش به عنوان یکی از زیر مجموعه‌های ساختاری معاونت آموزشی گردیدند [10]. در شرایط کنونی نیز در هر دانشگاه علوم پزشکی، در ذیل دفتر یا مرکز توسعه آموزش مباحث مربوط به برنامه‌های آموزشی و توسعه اعضای هیات علمی پیگیری می‌شود. به طور مثال مرکز مطالعات و توسعه آموزش دانشگاه علوم پزشکی تهران مسئولیت‌های زیر را بر عهده دارد:

- نظارت بر برنامه ریزی آموزشی
 - ارتقای کیفیت آموزش نیروی انسانی با روش‌های منظم توسعه با استفاده از وسایل کمک آموزشی بر اساس نیازهای جامعه
 - دستیابی گروه‌های آموزشی در طراحی رویکردها در آموزش پزشکی و نظام‌های ارزشیابی
 - سازماندهی برنامه‌های آموزش استادان بر اساس اولویت و نیازهای آنان
 - افزایش مهارت، توانمندی و عملکرد فارغ‌التحصیلان گروه پزشکی با اجرای برنامه‌های تحقیقی و روش‌های آموزشی مناسب
 - آموزش، سازماندهی و حمایت علمی و عالی از پروژه‌های پژوهش در آموزش
 - ارزشیابی فعالیت‌های آموزشی یادگیری-یاددهی در سطح دانشگاه
 - ارتقاء رشد و پویایی اعضای هیات علمی در زمینه آموزش پزشکی
 - به کارگیری و توسعه روش‌های نوین آموزشی در سطح دانشگاه و توسعه آموزش‌های الکترونیکی
- در ذیل مرکز مذکور واحدهایی چون توانمندسازی مدرسین، طرح توسعه در آموزش، برنامه ریزی آموزشی و ارزشیابی آموزشی تعریف شده‌اند. واحد توانمندسازی مدرسین "مسئولیت سازماندهی، برنامه‌ریزی، اجرا و نظارت بر فعالیت‌های توانمندسازی مدرسین را در زمینه‌های (۱) اصول و مبانی آموزش پزشکی؛ (۲) مهارت‌های آموزشی و مشاوره‌ای؛ (۳) اخلاق و رفتار حرفه‌ای در آموزش؛ و (۴) رهبری و مدیریت تغییر آموزشی را بر عهده دارد. برگزاری دوره‌ها و کارگاه‌های کوتاه‌مدت توانمندسازی برای اعضای هیات علمی متناسب با نیازهای ایشان و اهداف چشم‌انداز آموزشی دانشگاه، پیگیری استقرار شبکه آموزش علوم پزشکی در سطح گروه‌ها و بخش‌های آموزشی دانشگاه، و پیگیری راه‌اندازی «جورنال‌کلاب» و «راند»‌های آموزش پزشکی در سطح دانشگاه، اهم فعالیت‌های این واحد را تشکیل می‌دهد" (edc.tums.ac.ir). به طور کلی که وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی از پیشینه اثر بخش‌تری در اجرای برنامه توسعه اعضای هیات علمی دانشگاه‌های علوم پزشکی برخوردار است [2].

در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت آموزش عالی سابق نیز طی سه دهه گذشته اقداماتی از جمله برگزاری کارگاه‌های آموزشی، ارائه فرصت‌های مطالعاتی و ... به منظور توسعه اعضای هیات علمی صورت گرفته است. البته این اقدامات در طول این سه دهه و با عنایت به سیاست‌های وزارت مربوط، دوران رشد و رکود متفاوتی را از سر گذرانده‌اند.

در عین حال پژوهش‌ها نشان می‌دهد که در کشورمان برنامه‌های آموزشی برای توسعه اعضای هیات علمی به ترتیب در دانشگاه‌های علوم پزشکی و فنی و مهندسی از امکانات بیشتری نسبت به دانشگاه علوم انسانی برخوردار هستند [2]. همچنین نتایج پژوهش‌های صورت گرفته نشان می‌دهد فعالیت‌های انجام شده از نظر اعضای هیات علمی رضایت بخش نبوده است. به طور نمونه در پژوهش جمشیدی (۱۳۸۶) عملکرد دانشگاه شهید بهشتی، از دیدگاه اعضای هیات علمی نمونه، در بعد بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه‌ای، بالندگی آموزشی و بالندگی فردی اعضای هیات علمی در حد زیر متوسط ارزیابی شده است. چنین وضعیتی در خصوص برنامه‌های توسعه در دانشگاه آزاد اسلامی نیز حاکم است [3]. در خصوص به وجود آمدن چنین وضعیتی در حوزه توسعه اعضای هیات علمی می‌توان دلایلی را برشمرد.



یکی از دلایل بنیادی غیرشفاف و محدود بودن مفاهیم مربوط به توسعه اعضای هیات علمی در ایران است [1]. در واقع هنوز فهم درستی از مفهوم توسعه علمی در دانشگاه‌های ما شکل نگرفته است. از سوی دیگر به نظر می‌رسد مفاهیم مربوط به توسعه اعضای هیات علمی در ایران محدود و غیر شفاف می‌باشند [1]. در شرایط حاضر اغلب برنامه‌هایی که در چارچوب برنامه‌های توسعه هیات علمی در کشورمان اجرا می‌شوند، برنامه‌هایی هستند که در چارچوب دوره‌های آموزشی^{۳۴} اجرا می‌شوند. این درحالی است که مفهوم توسعه اعضای هیات علمی مفهومی متمایز از مفهوم مذکور می‌باشد.

در واقع می‌بایست توجه داشت که توسعه هیات علمی یک عمل صوری و مدیریتی نیست. صورت و ظاهر قضایا، باید حاکی از حقیقت و رویکرد نهفته در پشت آن باشد که در این‌جا همان توسعه انسان دانشگاهی است. در شرایط کنونی ایران توسعه هیات علمی به آموزش کارکنان و بهسازی نیروی انسانی تقلیل می‌دهیم. یعنی هیات علمی را کارکنانی قلمداد می‌کنیم و برای آن‌ها درس‌هایی تدوین می‌کنیم و به آن‌ها آموزش می‌دهیم. اما توسعه هیات علمی در آن پیشینه تاریخی خودش و در آن زمینه‌ایکه دانشگاه و هیات علمی از آن برخاسته است، انسان دانشگاهی است. توسعه هیات علمی، توسعه انسان دانشگاهی است [8].

۵. بحث و نتیجه‌گیری

آموزش‌های دانشگاهی بالاترین سطح آموزشی در هر کشور محسوب می‌شوند که به موازات توسعه کمی می‌بایست در جهت ارتقای توسعه کیفی آن‌ها نیز گام‌های اساسی برداشت. توجه به کیفیت لازمه پویایی و تمرکز نظام آموزش عالی است و توفیق در این راه اثربخشی و افزایش کارایی و بهره‌وری را به همراه خواهد داشت. اعضای هیات علمی بزرگترین نقش را در بهبود کیفیت آموزش‌های عالی ایفا می‌کنند [4].

براساس تحولات صورت گرفته در آموزش عالی و با عنایت به مطالبات محیط پیرامونی از این نهاد، در نقاط مختلف جهان توسعه اعضای هیات علمی به مثابه یک راهبرد اساسی در جهت افزایش کیفیت دانشگاه‌ها مد نظر رهبران آموزش عالی قرار گرفته است. این موضوع واجد اصول و مفروضاتی است که در پیشینه مباحث مرتبط با آن مورد توجه واقع شده است. مفروضاتی مانند این که برنامه‌ها باید با مشارکت اعضای هیات علمی طراحی، به صورت داوطلبانه و منصفانه (فرصت‌های برابر) اجرا شوند و منابع کافی برای آنها تامین شود [7]. این در شرایطی است که به نظر می‌رسد رویکرد مدیریت آموزش عالی کشور به نقش اعضای هیات علمی، میزان مشارکت آن‌ها در اداره دانشگاه‌ها، روش اجرای دوره‌های آموزشی، ساختار نیازسنجی اعضای هیات علمی، سازماندهی محتوای آموزشی، نقش مدیران در توسعه اعضای هیات علمی، اشتغال ذهنی مدیران دانشگاه‌ها در اداره امور ستادی، مدل ذهنی اعضای هیات علمی، نظام ارزشیابی عملکرد اعضای هیات علمی، روش گسترش کمی آموزش‌های دانشگاهی، کیفیت برنامه‌های راهبردی ارزیابی، توسعه اعضای هیات علمی، دشواری سنجش، اندازه‌گیری و ارزشیابی برنامه توسعه عملکرد اعضای هیات علمی و بسیاری از مسائل فرهنگی، اقتصادی، اجرای اثربخش برنامه توسعه اعضای هیات علمی را با چالش‌های جدی مواجه کرده است [2]. تجارب سایر کشورها از جمله کشورهای بررسی شده در این مقاله می‌تواند یاریگر سیاست‌گذاران، مدیران و برنامه‌ریزان آموزش عالی کشورمان باشد. برخی از این تجارب به شرح ذیل قابل جمع بندی هستند:

- واگذاری اختیارات در زمینه توسعه اعضای هیات علمی به دانشگاه و دانشکده به همراه مشارکت اعضای هیات علمی می‌تواند زمینه حضور هر چه بیشتر اساتید و اثربخشی دوره‌ها ایجاد نماید .
- ایجاد دفاتر و مراکز توسعه اعضای هیات علمی در تمامی دانشگاه‌ها به منظور پشتیبانی این برنامه‌ها
- توجه به نیازهای جاری و آتی اعضای هیات علمی
- تمرکز بر تمامی ابعاد مفهوم توسعه اعضای هیات علمی و همچنین نقش‌های متنوع اساتید دانشگاه
- پوشش اساتید دانشگاه در تمامی مراتب به ویژه اساتید جوان



- مشارکت اعضای هیات علمی پاره وقت در این برنامه‌ها
- به‌کارگیری روش‌های متنوع در برنامه توسعه اعضای هیات علمی
- تامین اعتبار کافی برای توسعه کمی و کیفی این برنامه‌ها
- بهره‌گیری از مشارکت بخش‌های خصوصی و غیر دولتی در تامین اعتبار برنامه توسعه اعضای هیات علمی
- بهره‌گیری از دستاوردهای فناوری اطلاعات و ارتباطات در برنامه ریزی، طراحی و اجرای برنامه توسعه اعضای هیات علمی
- ایجاد ارتباط میان برنامه توسعه اعضای هیات علمی و سایر مولفه‌های نظام جامع مدیریت منابع انسانی در دانشگاه‌ها

منابع و مراجع :

- [1] حسینی، سید محمود. (۱۳۷۶). راهبردها و روش‌های ارتقاء و توسعه قابلیت‌ها و مهارت‌ها اعضای هیات علمی در دانشگاه‌های ایران، مجموعه مقالات نخستین سمینار آموزش عالی در ایران، انتشارات دانشگاه علامه طباطبائی، چاپ اول
- [2] سرکار آرانی، محمد رضا. (۱۳۸۸). خودنوسازی حرفه‌ای اعضای هیات علمی، مطالعه‌ای تطبیقی برای ارائه الگوی اثر بخش، رویکردها و چشم‌اندازهای نو در آموزش عالی، به اهتمام محمد یمنی دوزی سرخابی، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، چاپ اول
- [3] شفیع زاده و همکاران. (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مولفه‌های بهسازی اعضای هیات علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۲
- [4] صباغیان، زهرا. (۱۳۸۳). میزگرد بررسی ارتقای کیفیت آموزش عالی، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، چاپ اول
- [5] عزیزی، نعمت‌ا. ... (۱۳۸۵). توسعه آموزش عالی در ایران با تاکید بر علوم انسانی، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، چاپ اول
- [6] فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۸). دانشگاه ایرانی و مسئله کیفیت، انتشارات آگاه، چاپ اول
- [7] فراستخواه، مقصود. (۱۳۸۹). دانشگاه و آموزش عالی؛ منظرهای جهانی مسئله‌های ایرانی، نشر نی، چاپ اول
- [8] فراستخواه، مقصود. (۱۳۹۰). بالندگی و کیفیت هیأت علمی در دانشگاه ایرانی؛ بایسته‌ها و چالش‌ها، سخنرانی در جمعیت توسعه علمی ایران ۹۰/۱۱/۱۲، قابل دسترسی: <http://www.iasd.ir/find.php?item=1.61.14.fa>
- [9] فرخ‌نژاد، خدا نظر و همکاران. (۱۳۸۸). برنامه ریزی بهبود کیفیت: ارزیابی درونی گروه آموزشی پرستاری دانشگاه علوم پزشکی بوشهر، مجموعه مقاله‌های همایش ملی نظارت و ارزیابی آموزش عالی، جلد دوم، انجمن آموزش عالی ایران، چاپ اول
- [10] کریمی‌ان، زهرا و ابوالقاسمی، محمود. (۱۳۹۱). آموزش و بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های علوم پزشکی، نگاهی به گذشته، چشم‌اندازی از فردا، نامه آموزش عالی، سال پنجم، شماره هفدهم
- [11] لیاقت‌دار، محمد جواد و نیکخواه، محمد. (۱۳۸۸). تحولات آموزش عالی چین: فرصت‌ها و چالش‌ها، نامه آموزش عالی، دوره جدید، سال دوم، شماره پنجم
- [12] نان جانو، جانو. (۱۳۷۷). اصلاحات اخیر در نظام آموزش عالی چین، ترجمه: فرامرز حجازی، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۱۵ و ۱۶
- [13] Amundsen, C. & et al. (2005). *The What and Why of Faculty Development in Higher Education: An In-depth Review of the Literature*, Available at: http://doe.concordia.ca/cslp/Downloads/PDF/CAmundsen_et_al.pdf
- [14] Bing lu, B. A. (1991). *A Comparative Study of Faculty Development Programs in The United States & Publics Republic of China, Thesis of Doctor of Higher Education, Texas Tech University*
- [15] Coulon A., & Paivandi S. (2008). *Etat des savoirs sur les relations entre les étudiants, les Rapport pour l'Observatoire de la vie étudiante*, [online]. Retrieved 30th March, 2010, from <http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000636/0000.pdf>
- [16] Demougeot-Lebel, J. & Perret, C. (2011). *Qu'attendent les enseignants universitaires français en termes de formation et d'accompagnement pédagogiques? Revue internationale de pédagogie de l'enseignement supérieur*, vol. 27, 1, [online]. Retrieved 20th June, 2011, from <http://ripes.revues.org/index456.html>



- [17] Eib, B., & Miller, P. (2006). *Faculty development as Community Building. International Review of Research in Open and Distance Learning, Vol :3, NO:2.*
- [18] Finlay, Susan Sparling.(2005). *Faculty development practices at Florida's public community colleges: Perceptions of academic administrators, faculty development practitioners & full-time faculty members, Thsis of Doctor of Education, University of South Florida*
- [19] Frenay, M., Saroyan, A., Taylor, K.L., Bédard, D., Clement, M., Rege Colet, N., Paul, J.J. & Kolmos, A. (2010). *Accompagner le développement pédagogique des enseignants universitaires à l'aide d'un cadre conceptuel original. Revue française de pédagogie, Numéro 172 (July–September 2010).*
- [20] Guerra, Rocio delcarmen Chavela.(2011). *Faculty Development Units at Mexican Higher Education Institutions: A Descriptive Study of Characteristics, Common Practices, and Challenges, Thsis of Doctor of philosophy, Purdue University*
- [21] Isaac, S., Hoffmann, C., Douady, J., Durand, C., Sylvestre, E., Abry, S., Guillet, S., & Pigeonnat, Y. (2010) 'Un outil de développement professionnel des conseillers pédagogiques dans l'enseignement supérieur: le réseau PENSERA'. *Actes du 26eme l'AIPU, Rabat, 17th to 21st May 2010. Available at: <http://pensera.fr>*
- [22] McGriff, S. (2001). *Leadership in higher education: Instructional designers in faculty development programs. Retrieved March 13, 2006 from ERIC*
- [23] McLeod PJ & et al.(1997). *Faculty development in Canadian medical schools: a 10-year update, Canadian Medical Association, Available at:<http://www.cmaj.ca/content/156/10/1419.full.pdf+html>*
- [24] Ouellett, Mathew L.(2011). *Overview of Faculty Development: History and Choices, a guide to faculty development, Kay J. Gillespie & Douglas L. Robertson, Published by Jossey-Bass*
- [25] Paivandi, Saeed.(2010). *Becoming a Teacher in University: the Firs Experiences of Faculty Development in France Available at: <http://www.cshe.nagoya-u.ac.jp/publications/journal/no10/12.pdf>*
- [26] Patton, H. M. (2010). *A CASE STUDY OF UNIVERSITY PROFESSORS 'PERCEPTIONS OF THEIR EXPERIENCES WITH FACULTY DEVELOPMENT (Doctoral dissertation, University of Nebraska).*
- [27] Rosenthal, Susan L. & Stanberry Lawrence R.(2011). *A Framework for Faculty Development, THE Journal of Pediatrics, Vol:158, No: 5*
- [28] Siddiqui, Z. S.(2009). *Faculty Development: A Step towards Quality & Excellence, Journal of Quality and Technology Management, Vol:7 , NO:2*
- [29] Sprenger, Kurt W.(1999). *Perceived Effectiveness of Faculty Development Programs for Full-Time Occupational-Technical Faculty in Virginia Community Colleges, Thsis of Doctor of philosophy, Virginia Polytechnic Institute and State University*
- [30] Steinert, Yvonne (1993). *Faculty Development in Family Medicine, Canadian Family Physician Médecin de Famille Canadien, Vol :10 NO: 39*
- [31] Steinert, Yvonne(2011). *Faculty Development: The Road Less Traveled, Academic Medicine, Vol: 86, No: 4*
- [32] Stes, Ann & et al (2009). *The impact of instructional development in higher education: The state-of-the-art of the research, Educational Research Review, No:5*
- [33] Taylor, Lynn K. & Rege, Colet Nicole (2009). *Making the Shift From Faculty Development to Educational Development : A Conceptual Framework Grounded in Practice. In Saroyan Alenoush & Frenay Mariane (dir.). Building Teaching Capacities in Higher Education: A Comprehensive International Model.*
- [34] Yates, S. (2009). *Current faculty development practices for alternative delivery systems in Christian higher education institutions: A qualitative study. Doctoral Dissertation, Louisville, KY: The Southern Baptist Theological Seminary*