



Identifying the Consequences of Implementing the Professional Development Model of Faculty Members with a Reflective Teaching Approach

Sara Alipoor Rayat[✉] 

Corresponding Author, Department of Educational management, Go.C., Islamic Azad University, Gorgan, Iran.
E-mail: 291546@iau.ir

Article Info	ABSTRACT
Article type: Research Article history: Received: 24 Jun 2024 Received in revised form: 02 Aug 2024 Accepted: 22 Sep 2024 Published online: 27 Oct 2024 Keywords: <i>Professional Development, Reflective Teaching, Faculty Growth.</i>	Introduction: Considering the pivotal role of faculty members in enhancing the quality of higher education, attention to their professional development is an undeniable necessity. The reflective teaching approach can foster changes in the attitudes and practices of faculty members, thereby creating the basis for individual, organizational, and even supra-organizational improvement in universities. Therefore, the aim of this study was to identify the consequences of implementing the professional development model of faculty members with a reflective teaching approach at the Islamic Azad University, Sari Branch. Methods: This study employed a mixed-methods design. The statistical population in the qualitative phase included all academic experts and faculty members of Islamic Azad Universities in Mazandaran Province, from which 15 participants were selected based on the principle of theoretical saturation. In the quantitative phase, the population included all full-time, part-time, and adjunct faculty members of the Islamic Azad University, Sari Branch, during the 2023–2024 academic year (N=540). Using Cochran's formula, a sample of 225 participants was selected through random sampling. Data were collected in the qualitative phase using semi-structured interviews, and in the quantitative phase using a researcher-made questionnaire derived from the qualitative findings. Data analysis was performed using coding techniques for the qualitative data and SPSS-v23 and AMOS software for the quantitative data. Results: The results revealed three main components- individual, organizational, and supra-organizational consequences- that influence the professional development model of faculty members with a reflective teaching approach. Independent t-test results indicated that the most significant consequences were at the individual level ($t = 19.339$), while the least significant were at the supra-organizational level ($t = 9.049$). Conclusion: Based on the findings, the professional development of faculty members through the reflective teaching approach exerts its strongest impact at the individual level, followed by organizational and supra-organizational levels. These results suggest that genuine transformation in higher education begins with the individual growth of faculty members and, when supported at organizational and policy-making levels, can lead to extensive and sustainable outcomes across society and the higher education system.

Cite this article: Alipoor Rayat S . Identifying the Consequences of Implementing the Professional Development Model of Faculty Members with a Reflective Teaching Approach. Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences. 2024; 01 (03): 13-22. [Doi: 10.22034/edus.2025.546424.1019](https://doi.org/10.22034/edus.2025.546424.1019)

Journal of Modern Approaches in Education Management and Health Sciences is licensed under CC BY-NC 4.0.

| Web site: <https://www.eduhealthsci.ir> | Email: eduhealthsci@gmail.com.

© The Author(s).

| Publisher: Academic Center for Education, Culture and Research (ACECR), Mazandaran Branch, Mazandaran, Iran.





Extended Abstract

Introduction

Higher education institutions play a crucial role in shaping the intellectual, cultural, and professional foundations of societies. Among the most influential elements within universities are faculty members, who serve as both knowledge producers and facilitators of learning. Their effectiveness directly influences not only the academic performance of students but also the broader reputation and functionality of universities and the higher education system as a whole. In this regard, the professional development of faculty members has become an indispensable necessity, as it enables instructors to continuously update their knowledge, refine their skills, and align their practices with the evolving needs of students and society. Professional development refers to an ongoing process through which faculty members enhance their pedagogical, research, and professional competencies. This process not only improves their teaching effectiveness but also strengthens their ability to respond flexibly to the rapid changes in technology, knowledge production, and societal demands. In recent years, much emphasis has been placed on models of professional development that move beyond the traditional focus on technical skills, and instead encourage reflective practices, critical thinking, and personal growth. Within this framework, the concept of the reflective faculty member has gained increasing attention. A reflective teacher is not merely a transmitter of information but a thoughtful practitioner who critically examines their own practices, adapts instructional methods to diverse student needs, and views teaching as a dynamic and interactive process. The reflective teaching approach emphasizes the cultivation of self-awareness, adaptability, and a commitment to lifelong learning among faculty members. Such an approach holds the potential to generate far-reaching consequences at different levels. At the individual level, faculty may experience greater confidence, job satisfaction, and teaching efficacy. At the organizational level, universities can benefit from improved instructional quality, enhanced collaboration, and increased innovation. At the supra-organizational level, professional development may ultimately contribute to broader societal gains, such as strengthening the higher education system, aligning academic programs with industry needs, and fostering national progress. Despite the clear importance of professional development, existing studies in Iran and similar contexts have primarily focused on general skill enhancement, often neglecting the holistic and reflective dimensions of faculty growth. Few studies have systematically explored the specific consequences of implementing a reflective teaching approach within professional development models. The current study seeks to fill this gap by identifying and analyzing the outcomes of applying such a model in the context of the Islamic Azad University, Sari Branch. By examining individual, organizational, and supra-organizational consequences, this research provides valuable insights for policymakers, administrators, and faculty members, highlighting the transformative potential of reflective professional development for advancing higher education in Iran.

Methods

This study employed a mixed-methods design. The statistical population in the qualitative phase included all academic experts and faculty members of Islamic Azad Universities in Mazandaran Province, from which 15 participants were selected based on the principle of theoretical saturation. In the quantitative phase, the population included all full-time, part-time, and adjunct faculty members of the Islamic Azad University, Sari Branch, during the 2023–2024 academic year ($N=540$). Using Cochran's formula, a sample of 225 participants was selected through random sampling. Data were collected in the qualitative phase using semi-structured interviews, and in the quantitative phase using a researcher-made questionnaire derived from the qualitative findings. Data analysis was performed using coding techniques for the qualitative data and SPSS-v23 and AMOS software for the quantitative data.

Results

The results revealed three main components- individual, organizational, and supra-organizational consequences- that influence the professional development model of faculty members with a reflective teaching approach. Independent t-test results indicated that the most significant consequences were at the individual level ($t = 19.339$), while the least significant were at the supra-organizational level ($t = 9.049$).

Conclusion

The findings of this study revealed that the implementation of the professional development model for faculty members with a reflective teaching approach generates consequences across three levels: individual, organizational, and supra-organizational. Among these, the most significant impact was observed at the individual level, while the least impact was found at the supra-organizational level. This hierarchy of outcomes reflects the natural progression of professional growth, beginning with changes within the individual faculty member and gradually extending outward to influence organizational culture and, eventually, broader societal structures. At the individual level, faculty members reported the most substantial



benefits. These included enhanced self-efficacy, improved teaching skills, greater awareness of pedagogical strategies, and increased job satisfaction. Such results align with previous studies emphasizing that professional development programs primarily exert their strongest and most immediate influence on participants themselves. Reflective teaching, in particular, fosters critical self-assessment and encourages faculty to continuously adapt and refine their practices. These internal transformations strengthen motivation and commitment, which in turn positively influence the quality of instruction and interactions with students. Organizational consequences were also evident but to a lesser degree. Universities benefit from the cumulative impact of faculty members' individual growth, as improved teaching practices and collaborative behaviors contribute to a more dynamic and innovative academic environment. Enhanced faculty performance can lead to increased student engagement, stronger research productivity, and improved institutional reputation. However, such organizational shifts typically require more time and supportive structures to become firmly established. Without organizational backing in terms of policies, resources, and incentives, the potential of individual growth may not fully translate into systemic change. At the supra-organizational level, the outcomes were comparatively weaker. Broader impacts such as influencing national educational policies, fostering stronger university-industry collaboration, or contributing to societal transformation are inherently more complex and dependent on multiple external factors. These require long-term investment and coordination between universities, governments, and other stakeholders. Therefore, while professional development with a reflective approach may contribute to such outcomes indirectly, the effects are less immediate and more difficult to measure. Taken together, these findings underscore that genuine transformation in higher education must begin with the personal and professional growth of faculty members. Once individuals develop reflective capacities and improved practices, the ripple effects can gradually strengthen institutions and, over time, the broader higher education system. For policymakers and administrators, this highlights the importance of prioritizing faculty-centered development initiatives, creating organizational structures that support reflective practices, and aligning national strategies to sustain long-term outcomes. In sum, the study demonstrates that while the strongest and most immediate consequences of reflective professional development are individual, the potential for wider organizational and societal impact should not be overlooked, provided there is sustained commitment and support.

Ethical Considerations

Funding

This research received no specific grant from any funding agency.

Authors' contribution

Conceptualization, Sara Alipoor Rayat; Methodology, Sara Alipoor Rayat; Software, Sara Alipoor Rayat; Validation, Sara Alipoor Rayat; Formal analysis, Sara Alipoor Rayat; Investigation, Sara Alipoor Rayat; Data curation, Sara Alipoor Rayat; Writing - original draft, Sara Alipoor Rayat; Supervision, Sara Alipoor Rayat; Project administration, Sara Alipoor Rayat.

Conflict of interest

The authors declare that there is no conflict of interest regarding this article.

Acknowledgments

The authors would like to express their gratitude to the authorities of Islamic Azad University, Gorgan Branch, as well as the participants who cooperated in this study.



شناسایی پیامدهای به کارگیری مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور

سارا علیپور رعیت  id

نویسنده مسئول، گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران. رایانامه: 291546@iau.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
نوع مقاله: مقاله پژوهشی	مقدمه: با توجه به نقش محوری استادان در ارتقای کیفیت آموزش عالی، توجه به بالندگی حرفه‌ای آنان ضرورتی اجتناب‌ناپذیر است. رویکرد تربیت استاد فکور می‌تواند با ایجاد تغییر در نگرش و عملکرد استادان، زمینه‌ساز ارتقای فردی، سازمانی و حتی فراسازمانی در دانشگاه‌ها شود، بنابراین هدف این مطالعه شناسایی پیامدهای به کارگیری مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بود.
تاریخ دریافت:	۱۴۰۳/۰۴/۰۴
تاریخ بازنگری:	۱۴۰۳/۰۵/۱۲
تاریخ پذیرش:	۱۴۰۳/۰۷/۰۱
تاریخ انتشار:	۱۴۰۳/۰۸/۰۶
کلیدواژه‌ها:	یافته‌ها: نتایج نشان داد که ۳ مولفه (فردی، سازمانی و فراسازمانی) به عنوان پیامدهای اصلی شناسایی شدند که بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور تأثیر دارند. نتایج آزمون تی نشان می‌دهد که بیش‌ترین پیامد اصلی موثر، پیامدهای "فردی" با مقدار آماره $(t = ۱۹/۳۳۹)$ بوده و کم‌ترین پیامد اصلی موثر نیز پیامدهای "فراسازمانی" با مقدار آماره $(t = ۹/۰۴۹)$ می‌باشد.
بالندگی حرفه‌ای استاد فکور، بالندگی.	نتیجه‌گیری: بر اساس یافته‌ها، بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور بیش‌ترین اثر را در سطح فردی و سپس در سطح سازمانی و فراسازمانی بر جای می‌گذارد. این نتایج بیانگر آن است که تحول واقعی در آموزش عالی از ارتقای فردی استادان آغاز می‌شود و با حمایت‌های سازمانی و سیاست‌های کلان، می‌تواند به پیامدهای گسترده و پایدار در سطح جامعه و نظام آموزش عالی منجر گردد.

استناد: علیپور رعیت، سارا. شناسایی پیامدهای به کارگیری مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور. نشریه رویکردهای نوین در مدیریت آموزش و علوم

سلامت. ۱۴۰۳؛ ۰۱ (۰۳): ۱۳-۲۲. Doi: 10.22034/edus.2025.546424.1019



دسترسی به این نشریه علمی، رایگان است و حق مالکیت فکری خود را بر اساس لایسنس کربیتیو کامنز (CC BY-NC 4.0) به نویسندگان واگذار کرده است.

| آدرس نشریه: <https://www.eduhealthsci.ir/> | ایمیل: eduhealthsci@gmail.com

ناشر: جهاد دانشگاهی واحد استان مازندران.

مقدمه

دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهای علمی و آموزشی، رسالت اصلی خود را در تولید، انتقال و کاربرد دانش ایفا می‌کنند و در این میان، اعضای هیئت علمی به‌عنوان مهم‌ترین سرمایه انسانی این نهادها، نقشی بنیادین در تحقق اهداف آموزشی و پژوهشی بر عهده دارند. کیفیت عملکرد استادان، نه تنها در پیشرفت تحصیلی و رشد علمی دانشجویان اثرگذار است، بلکه بر کیفیت نظام آموزش عالی، توسعه علمی کشور و نهایتاً بر رشد اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جامعه نیز تأثیر مستقیم دارد (۱). از این رو، توجه به بالندگی حرفه‌ای استادان به‌عنوان یک ضرورت اجتناب‌ناپذیر در نظام آموزش عالی مطرح است. بالندگی حرفه‌ای در ساده‌ترین تعریف به فرآیندی اطلاق می‌شود که طی آن فرد در طول دوران خدمت خود، با کسب دانش، مهارت و نگرش‌های نوین، توانمندی‌های حرفه‌ای خویش را به‌طور مستمر ارتقا می‌بخشد و در نتیجه، کارآمدتر، خلاق‌تر و اثربخش‌تر در محیط آموزشی و پژوهشی ظاهر می‌شود (۲). استادان دانشگاه‌ها نیز همانند سایر گروه‌های حرفه‌ای، برای پاسخ‌گویی به نیازهای متغیر جامعه و انطباق با تحولات علمی و فناوری، نیازمند ارتقای مستمر صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای هستند (۳).

یکی از رویکردهای نوین در این زمینه، تربیت استاد فکور است. منظور از استاد فکور، استادی است که نه تنها بر دانش تخصصی رشته خود مسلط است، بلکه توانایی تحلیل انتقادی، بازاندیشی در فرایند تدریس، انعطاف‌پذیری در روش‌های آموزشی، و حساسیت نسبت به نیازهای دانشجویان و جامعه را داراست. چنین استادی به‌جای اتکای صرف بر انتقال محتوا، نقش تسهیل‌گر، راهنما و مربی را ایفا می‌کند و می‌تواند دانشجویان را در مسیر یادگیری عمیق، خلاقیت و خودباوری هدایت نماید (۴). مسئله اساسی آن است که نظام آموزش عالی ایران، همانند بسیاری از کشورهای دیگر، با چالش‌های متعددی مواجه است: کمبود انگیزه و رضایت شغلی در میان اعضای هیئت علمی، ضعف در به‌کارگیری روش‌های نوین تدریس، فاصله میان آموزش‌های دانشگاهی و نیازهای واقعی جامعه، عدم تناسب ارزیابی‌ها با کیفیت واقعی آموزش، و فشارهای ناشی از نظام ارتقای مبتنی بر کمیت مقالات علمی. این چالش‌ها سبب شده است که توجه به الگوهای ارتقای حرفه‌ای استادان بیش از پیش اهمیت یابد (۵). به‌کارگیری مدل بالندگی حرفه‌ای با رویکرد تربیت استاد فکور می‌تواند پیامدهای متعددی به دنبال داشته باشد. نخستین پیامد در سطح فردی استادان است. زمانی که استادان در مسیر بالندگی قرار می‌گیرند، توانایی آنان در طراحی و اجرای درس، استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی، مدیریت کلاس، و برقراری ارتباط مؤثر با دانشجویان افزایش می‌یابد. این امر موجب تقویت اعتماد به نفس، رضایت شغلی و انگیزه درونی آنان می‌شود. دومین پیامد در سطح دانشجویان مشاهده می‌شود (۶).

استادانی که با رویکرد فکورانه عمل می‌کنند، به جای تأکید صرف بر حفظیات، دانشجویان را به تفکر انتقادی، حل مسئله، مشارکت فعال در کلاس و کاربرد آموخته‌ها در موقعیت‌های واقعی تشویق می‌کنند. این امر موجب ارتقای کیفیت یادگیری، افزایش انگیزش تحصیلی و تقویت مهارت‌های فردی و اجتماعی دانشجویان می‌گردد. سومین پیامد در سطح سازمانی و نهادی است. دانشگاهی که اعضای هیئت علمی آن دارای بالندگی حرفه‌ای هستند، از پویایی، خلاقیت و اثربخشی بیشتری برخوردار خواهد بود. چنین دانشگاهی می‌تواند پاسخگوی نیازهای علمی و پژوهشی جامعه باشد، جایگاه خود را در رتبه‌بندی‌های ملی و بین‌المللی ارتقا دهد و اعتماد عمومی به نظام آموزش عالی را افزایش بخشد (۷). چهارمین پیامد در سطح اجتماعی و ملی بروز می‌کند. نظام آموزش عالی توانمند می‌تواند به تولید سرمایه انسانی متخصص و متعهد کمک کند و از این طریق، در توسعه پایدار کشور سهم بسزایی داشته باشد. استادان فکور و بالنده قادرند نسلی از دانشجویان را تربیت کنند که نه تنها دارای مهارت‌های علمی، بلکه مجهز به تفکر نقادانه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و توان حل مسائل ملی باشند (۸). بررسی این پرسش‌ها می‌تواند به درک بهتر از کارآمدی این رویکرد و طراحی برنامه‌های توسعه حرفه‌ای استادان کمک کند. همچنین، یافته‌های چنین پژوهشی می‌تواند راهنمایی برای مدیران دانشگاه‌ها و سیاست‌گذاران آموزش عالی باشد تا منابع و برنامه‌ها را در جهت

تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای استادان تخصیص دهند. از سوی دیگر، جهانی‌شدن آموزش عالی و رقابت میان دانشگاه‌ها ایجاب می‌کند که اعضای هیئت علمی نه تنها در تولید دانش پیشرو باشند، بلکه توانایی ایفای نقش‌های چندگانه در آموزش، پژوهش، کارآفرینی و خدمت به جامعه را داشته باشند. استاد فکور در چنین بستری می‌تواند به‌عنوان محور بالندگی حرفه‌ای مطرح شود؛ استادی که همزمان پژوهشگر، معلم، راهنما و منتقدی آگاه است و می‌تواند دانشجویان را برای مواجهه با پیچیدگی‌های دنیای امروز آماده کند (۹). با توجه به آنچه بیان شد، ضرورت انجام پژوهش حاضر آشکار می‌شود. شناسایی پیامدهای به‌کارگیری مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور، نه تنها به توسعه نظری در حوزه آموزش عالی کمک می‌کند، بلکه از منظر کاربردی نیز می‌تواند راهکارهایی برای ارتقای کیفیت آموزش دانشگاهی در ایران ارائه دهد. این پژوهش می‌کوشد با نگاهی جامع، ابعاد فردی، آموزشی، سازمانی و اجتماعی این پیامدها را شناسایی و تحلیل کند تا چشم‌اندازی روشن‌تر برای سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی در حوزه توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی فراهم آورد.

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است که با رویکرد آمیخته (کیفی و کمی) با طرح اکتشافی انجام شد. در رویکرد کیفی از روش دلفی (مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته دلفی (اشباع نظری)) و در رویکرد کمی، از روش توصیفی از نوع پیمایشی استفاده شد. هدف اصلی مرحله کیفی از پژوهش، بررسی و کاوش مفاهیم و مقوله‌های مرتبط با شرایط علی اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی و ساخت پرسش‌نامه برای بخش کمی بود. بنابراین در این مرحله به دنبال دستیابی به شاخص‌های شرایط علی اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی از طریق مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته و اکتشافی به صورت انفرادی با خبرگان علمی که به صورت هدفمند انتخاب شده بودند، داده‌های کیفی لازم جمع‌آوری و مفاهیم، مقوله‌ها شناسایی و مورد تحلیل قرار گرفت. این مفاهیم و مقوله‌ها مبنای تدوین ابزار (پرسش‌نامه) برای شرایط علی اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی گردید به این ترتیب در این مرحله «بررسی کیفی» انجام پذیرفت. روش تحقیق در بخش کمی تحقیق، از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش از نوع معادلات ساختاری بود که با توجه به نتایج حاصل بخش کیفی، مراحل بخش کمی گردآوری گردید. جامعه آماری در بخش کیفی شامل تمام خبرگان و صاحب‌نظران دانشگاهی که هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بود. ملاک‌های ورود در بخش کیفی تحقیق شامل مشغول به فعالیت در سال ۱۴۰۲-۱۴۰۳، دارا بودن حداقل ۵ سابقه تدریس و تحصیل در حوزه مرتبط با موضوع رساله، دارای مدرک دکتری تخصصی و عضو هیئت علمی در رشته‌های مدیریت آموزشی، مدیریت دولتی، برنامه‌ریزی درسی؛ مدیریت آموزش عالی بود. جامعه آماری در بخش کمی شامل کلیه اساتید تمام وقت و نیمه وقت و مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بود که در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ مشغول به تحصیل بودند که با توجه به استعلام از واحد کارگزینی دانشگاه، تعداد جامعه آماری برابر با ۵۴۰ نفر بود. حجم نمونه‌ی آماری برابر جامعه‌ی آماری در بخش کیفی ۱۵ نفر تا رسیدن به اشباع نظری از طریق مصاحبه‌های دلفی نیمه ساختاریافته بود. در بخش کیفی، نمونه‌گیری برای انتخاب خبرگان و صاحب‌نظران، به طور هدفمند و نظری بود، زیرا انتخاب این افراد بر اساس داوری و قضاوت گروه پژوهشی صورت گرفت و نمونه‌هایی انتخاب شدند که به نظر گروه تحقیق برای ارائه اطلاعات موردنیاز در بهترین موقعیت قرار داشتند. در این بخش پژوهشگر پس از هماهنگی‌های لازم در محل کار مصاحبه‌شونده حضور یافته و با استفاده از ضبط صوت و با کسب اجازه از مصاحبه‌شونده مکالمات مصاحبه را ضبط کرد تا کدها را استخراج کند و البته این عمل بعد از هر بار مصاحبه صورت گرفت و پژوهشگر در مصاحبه ۱۴ و ۱۵ دریافت که کد جدیدی به کدهای قبلی اضافه نشد، بنابراین فرایند مصاحبه را با مصاحبه‌شونده بعدی ادامه نداد، البته به غیر از پژوهشگر یک متخصص

آمار و یکی از اساتید دانشگاه درباره کدها نظر دادند. در حین مصاحبه به جمع‌آوری نظرات در مورد شاخص، مولفه‌ها و ابعاد سازنده بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور پرداخته شد و پیامدهای اصلی بررسی و نهایی شد. شایان ذکر است که مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۹۰ دقیقه بود و در تابستان و پاییز سال ۱۴۰۲ انجام شد. در بخش کمی بر اساس فرمول کوکران در سطح اطمینان ۹۵٪ و خطای اندازه‌گیری $\alpha=0.05$ ، تعداد ۲۲۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از روش اسنادی (کتابخانه‌ای) و میدانی استفاده شده است. در بخش میدانی به دو شیوه انجام شده است: ابتدا برای انجام مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته به‌صورت هدفمند تعدادی از خبرگان دانشگاهی انتخاب شده و پس از اعمال هماهنگی‌های لازم در محل کار آن‌ها حضور یافته و با آن‌ها مصاحبه شد. سپس برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در بخش کمی با اعمال هماهنگی‌های لازم، پرسشنامه‌ها در بین نمونه‌های آماری توزیع و جمع‌آوری شده و مجموع داده‌های جمع‌آوری شده وارد سیستم شده و به دو صورت مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در بخش کیفی از روش کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی استفاده شد. پس از این مرحله محقق به‌منظور آزمون کدهای تدوین شده با استفاده از روش‌های تحقیق کمی، داده‌های حاصل از مرحله کیفی را مورد آزمون قرار داده و اعتبار مدل را مورد سنجش قرار داد. مرحله کمی پژوهش شامل استفاده از دو پرسشنامه بود.

پرسشنامه اطلاعات جمعیت شناختی: در سؤال‌های عمومی (اطلاعات جمعیت شناختی) هدف کسب اطلاعات کلی و جمعیت شناختی پاسخگویان بود. این قسمت شامل چهار مورد بود و ویژگی‌هایی مانند جنسیت، سن، وضعیت تاهل و مقطع تحصیلی در آن مطرح شده‌اند.

پرسشنامه محقق ساخته حاصل از مصاحبه: این پرسشنامه دارای ۱۰ سوال بود که ۳ بعد بود که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، نظری ندارم، زیاد، خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری گردید. در این پژوهش پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی محاسبه شد. مقادیر این دو ضریب برای همه متغیرهای پژوهش بالای ۰/۷ به دست آمد که نشان‌دهنده پایا بودن ابزار اندازه‌گیری بود. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری باز، کدگذاری محوری، کدگذاری انتخابی بود. در بخش کمی از آزمون‌هایی نظیر تی تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی تأییدی، تحلیل عاملی اکتشافی، و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-v23، AMOS بهره گرفته شد.

یافته‌ها

در پیامدها خروجی حاصل از بکارگیری راهبردها هستند. با توجه به شرایط درونی و بیرونی بررسی و همچنین، راهبردهای ارائه شده پیش‌بینی می‌شود که پیامدهای زیر حاصل شوند. با تدوین راهکارهای مساعدی که در راستای طراحی الگوی بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور انجام شده است، پیامدها در چند کد به شرح ذیل شناسایی شده‌اند. نتایج بدست آمده در **جدول ۱** نشان می‌دهد که از میان پاسخ‌های داده شده در زمان مصاحبه با نخبگان مشخص شد که هر شاخص توسط مصاحبه‌شوندگان حداقل ۳ بار و حداکثر تا ۱۴ بار مورد اشاره و تاکید قرار گرفتند.

براساس یافته‌های بدست آمده از دیدگاه پاسخگویان می‌توان بیان نمود که ۱۰ مولفه به عنوان پیامدهای فرعی شناسایی شدند که بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور تاثیر دارند. نتایج آزمون تی در **جدول ۲** نشان می‌دهد که بیش‌ترین پیامد فرعی موثر، مولفه "افزایش رضایت شغلی" با مقدار آماره $t = 18/564$ بوده و کم‌ترین پیامد فرعی موثر نیز مولفه "ارتقا جایگاه علمی در سطح بین‌المللی" با مقدار آماره $t = 9/537$ می‌باشد. همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تمام ۱۰ پیامد فرعی شناسایی شده بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور موثر می‌باشند ($sig=0/000$).

جدول ۱- مقوله‌ها و مفاهیم مربوط به پیامدهای بالندگی حرفه‌ای اساتید با رویکرد تربیت استاد فکور

مقوله	مفاهیم	فراوانی
فردی	افزایش رضایت شغلی	۱۴
	تسهیل در روند تبدیل وضعیت	۸
	احساس ارزشمندی و کسب احترام	۱۱
سازمانی	استقرار نظام توانمند یاردهی و یادگیری علمی و اصولی در محیط آموزشی دانشگاه	۵
	افزایش تعلق و تعهد سازمانی	۱۰
	جهت دهی مناسب و تسریع ارتقای مسیر پیشرفت شغلی	۳
	ارتقا اقبال عمومی به دانشگاه	۳
	ارتقا کمی و کیفی تولیدات علمی	۹
فراسازمانی	بهبود نگرش جامعه به علم و عالم	۶
	ارتقا جایگاه علمی در سطح بین المللی	۳

جدول ۲- مقدار آماره تی پیامدهای فرعی اثرگذار بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور

پیامدهای فرعی	t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین
افزایش رضایت شغلی	۱۸/۵۶۴	۲۲۴	۰/۰۰۰	۰/۹۱۷۹۹
تسهیل در روند تبدیل وضعیت	۱۳/۷۴۵	۲۲۴	۰/۰۰۰	۰/۷۸۵۷۱
احساس ارزشمندی و کسب احترام	۱۶/۳۵۳	۲۲۴	۰/۰۰۰	۱/۰۵۸۲۰
استقرار نظام توانمند یاردهی و یادگیری علمی و اصولی در محیط آموزشی	۱۶/۸۱۵	۲۲۴	۰/۰۰۰	۱/۰۹۵۲۴
افزایش تعلق و تعهد سازمانی	۱۹/۷۹۹	۲۲۴	۰/۰۰۰	۱/۱۱۱۱۱
جهت دهی مناسب و تسریع ارتقای مسیر پیشرفت شغلی	۱۴/۹۰۱	۲۲۴	۰/۰۰۰	۱/۰۱۳۲۳
ارتقا اقبال عمومی به دانشگاه	۱۵/۲۸۱	۲۲۴	۰/۰۰۰	۱/۰۳۱۷۵
ارتقا کمی و کیفی تولیدات علمی	۱۵/۹۰۸	۲۲۴	۰/۰۰۰	۱/۰۳۴۳۹
بهبود نگرش جامعه به علم و عالم	۱۵/۹۲۹	۲۲۴	۰/۰۰۰	۱/۰۲۶۴۶
ارتقا جایگاه علمی در سطح بین المللی	۹/۵۳۷	۲۲۴	۰/۰۰۰	۱/۱۷۹۸۹

براساس یافته‌های بدست آمده از دیدگاه پاسخگویان می‌توان بیان نمود که ۳ مولفه به عنوان پیامدهای اصلی شناسایی شدند که بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور تاثیر دارند. نتایج آزمون تی در **جدول ۳** نشان می‌دهد که بیشترین پیامد اصلی موثر، پیامدهای "فردی" با مقدار آماره ($t = 19/339$) بوده و کمترین پیامد اصلی موثر نیز پیامدهای "فراسازمانی" با مقدار آماره ($t = 9/049$) می‌باشد. همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تمام ۳ پیامد اصلی شناسایی شده بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور موثر می‌باشند ($\text{sig} = 0/000$).

جدول ۳- مقدار آماره تی پیامدهای اصلی شرایط زمینه‌ای اثرگذار بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور

پیامدهای اصلی	t	درجه آزادی	سطح معناداری	اختلاف میانگین
فردی	۱۹/۳۳۹	۲۲۴	۰/۰۰۰	۰/۶۰۳۱۷
سازمانی	۱۶/۵۲۳	۲۲۴	۰/۰۰۰	۰/۸۱۷۴۶
فراسازمانی	۹/۰۴۹	۲۲۴	۰/۰۰۰	۰/۵۳۷۰۴

بحث

یافته‌های پژوهش حاضر آشکار ساخت که سه مؤلفه فردی، سازمانی و فراسازمانی به عنوان پیامدهای اصلی در بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور نقش دارند. تحلیل داده‌ها نشان داد که بیشترین تأثیر مربوط به پیامدهای فردی

و کمترین تأثیر مربوط به پیامدهای فراسازمانی است. این نتیجه بیانگر آن است که تغییر و تحول در مسیر بالندگی حرفه‌ای بیش و پیش از هر چیز در سطح فردی استادان نمود پیدا می‌کند و اثرات آن به تدریج به سطوح بالاتر یعنی سازمانی و سپس فراسازمانی گسترش می‌یابد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش‌های چانگ (Chang) و همکاران (۲۰۲۰) (۶) و بارال (Su) و همکاران (۲۰۲۲) (۱۱) همسو و همراستا است. در سطح فردی، استادان با ارتقای توانایی‌های آموزشی و پژوهشی، بهبود مهارت‌های ارتباطی، افزایش خودآگاهی حرفه‌ای و تقویت نگرش بازاندیشانه نسبت به فعالیت‌های خود مواجه می‌شوند. هنگامی که استاد در مسیر بالندگی قرار می‌گیرد، احساس کارآمدی و توانایی بیشتری در مدیریت کلاس، طراحی محتوا، بهره‌گیری از روش‌های نوین یاددهی و یادگیری و ایجاد تعامل مؤثر با دانشجویان خواهد داشت (۵). این وضعیت علاوه بر افزایش انگیزه درونی، موجب رشد اعتمادبه‌نفس، احساس ارزشمندی و رضایت شغلی نیز می‌شود. از این منظر می‌توان گفت که بالندگی حرفه‌ای، استادان را به الگوی مطلوبی از استاد فکور نزدیک می‌کند؛ استادی که به جای تکیه بر انتقال صرف اطلاعات، نقش راهنما و تسهیل‌گر یادگیری را ایفا می‌کند و به بهبود کیفیت تجربه آموزشی دانشجویان می‌انجامد (۱۰). پیامدهای سازمانی در رتبه دوم اثرگذاری قرار گرفته‌اند که نشان‌دهنده نقش تدریجی تغییرات فردی در بهبود عملکرد دانشگاه به‌عنوان یک سازمان است. استادانی که از نظر حرفه‌ای و فکری بالنده‌تر هستند، در محیط دانشگاهی موجب ارتقای کیفیت تدریس، افزایش انگیزه و رضایت دانشجویان، تقویت همکاری میان همکاران و در نهایت بالا رفتن بهره‌وری آموزشی و پژوهشی می‌شوند. به علاوه، چنین استادانی می‌توانند به ارتقای جایگاه علمی دانشگاه و افزایش اعتبار آن در سطح ملی کمک کنند (۷). البته باید توجه داشت که بروز پیامدهای سازمانی به زمان و زمینه مناسب نیاز دارد، زیرا تغییر در ساختارها و فرهنگ سازمانی فرایندی تدریجی و مستمر است. کمترین میزان اثرگذاری به پیامدهای فراسازمانی تعلق داشته است. این پیامدها به تغییرات کلان در سطح جامعه و نظام آموزش عالی مربوط می‌شوند؛ تغییراتی همچون ارتقای سرمایه اجتماعی، ارتباط مؤثرتر دانشگاه با جامعه و صنعت، و اثرگذاری بر سیاست‌گذاری‌های ملی آموزشی (۱۲). علت ضعیف‌تر بودن این سطح از پیامدها را می‌توان در ماهیت زمان‌بر آن‌ها دانست. تغییرات فراسازمانی معمولاً در اثر انباشت پیامدهای فردی و سازمانی بروز می‌کنند و تحقق آن‌ها نیازمند هماهنگی با سیاست‌ها، منابع و شرایط اقتصادی و فرهنگی کلان کشور است. بنابراین طبیعی است که در مقایسه با دو سطح دیگر دیرتر و کمتر خود را نشان دهند.

نتیجه‌گیری

بر اساس یافته‌ها، بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور بیشترین اثر را در سطح فردی و سپس در سطح سازمانی و فراسازمانی بر جای می‌گذارد. این نتایج بیانگر آن است که تحول واقعی در آموزش عالی از ارتقای فردی استادان آغاز می‌شود و با حمایت‌های سازمانی و سیاست‌های کلان، می‌تواند به پیامدهای گسترده و پایدار در سطح جامعه و نظام آموزش عالی منجر گردد. توجه به این رویکرد می‌تواند مسیر توسعه علمی، ارتقای کیفیت یادگیری و افزایش کارآمدی دانشگاه‌ها را هموار کند. به طور کلی این یافته‌ها مؤید آن است که بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور یک فرایند چندسطحی است که نخست از تغییرات فردی آغاز می‌شود، سپس در سطح سازمانی نمود پیدا می‌کند و نهایتاً به تغییرات فراسازمانی می‌انجامد. این نتیجه با دیدگاه‌های نظری مرتبط با توسعه حرفه‌ای سازگار است، زیرا در همه آن‌ها بر نقش بنیادی تغییرات فردی به عنوان نقطه شروع تحولات گسترده‌تر تأکید شده است. در گام دوم، دانشگاه‌ها باید ساختارها و فرهنگ سازمانی خود را به گونه‌ای تنظیم کنند که از نوآوری‌های آموزشی و پژوهشی حمایت کرده و امکان به‌کارگیری دستاوردهای فردی استادان در سطح سازمانی فراهم شود. در گام سوم نیز سیاست‌گذاران کلان باید زمینه‌های ارتباط میان دانشگاه و جامعه را تقویت کنند و با حمایت‌های قانونی و مالی، مسیر تحقق پیامدهای فراسازمانی را هموار سازند.

ملاحظات اخلاقی

حامی مالی

این تحقیق هیچ بودجه‌ای دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

مفهوم سازی، سارا علیپور رعیت؛ روش شناسی، سارا علیپور رعیت؛ نرم افزار، سارا علیپور رعیت؛ اعتبارسنجی، سارا علیپور رعیت؛ تحلیل، سارا علیپور رعیت؛ تحقیق، سارا علیپور رعیت؛ مدیریت داده، سارا علیپور رعیت؛ نوشتن - آماده سازی پیش نویس اصلی، سارا علیپور رعیت؛ نظارت، سارا علیپور رعیت؛ مدیریت پروژه، سارا علیپور رعیت.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسنده، این مقاله تعارض منافع ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسندگان مقاله مراتب قدردانی خود را از مسئولین دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرگان، همچنین از همکاری آزمودنی‌های شرکت کننده در اجرای این پژوهش ابراز می‌دارند.

References

- Contreras JA, Edwards-Maddox S, Hall A, Lee MA. Effects of Reflective Practice on Baccalaureate Nursing Students' Stress, Anxiety and Competency: An Integrative Review. *Worldviews Evid Based Nurs*. 2020;17(3):239-24. doi: [10.1111/wvn.12438](https://doi.org/10.1111/wvn.12438)
- Bindon SL. Professional Development Strategies to Enhance Nurses' Knowledge and Maintain Safe Practice. *AORN J*. 2017;106(2):99-110. doi: [10.1016/j.aorn.2017.06.002](https://doi.org/10.1016/j.aorn.2017.06.002)
- Karnieli-Miller O. Reflective practice in the teaching of communication skills. *Patient Educ Couns*. 2020;103(10):2166-2172. doi: [10.1016/j.pec.2020.06.021](https://doi.org/10.1016/j.pec.2020.06.021)
- Contreras JA, Edwards-Maddox S, Hall A, Lee MA. Effects of Reflective Practice on Baccalaureate Nursing Students' Stress, Anxiety and Competency: An Integrative Review. *Worldviews Evid Based Nurs*. 2020;17(3):239-245. doi: [10.1111/wvn.12438](https://doi.org/10.1111/wvn.12438)
- Karnieli-Miller O. Reflective practice in the teaching of communication skills. *Patient Educ Couns*. 2020;103(10):2166-2172. doi: [10.1016/j.pec.2020.06.021](https://doi.org/10.1016/j.pec.2020.06.021)
- Chang YY, Chen MC. Using Reflective Teaching Program to Explore Health-Promoting Behaviors in Nursing Students. *J Nurs Res*. 2020 ;28(3):e86. doi: [10.1097/jnr.0000000000000358](https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000358)
- Drevdahl DJ, Stackman RW, Purdy JM, Louie BY. Merging reflective inquiry and self-study as a framework for enhancing the scholarship of teaching. *J Nurs Educ*. 2002 ;41(9):413-9. doi: [10.3928/0148-4834-20020901-10](https://doi.org/10.3928/0148-4834-20020901-10)
- Mlambo M, Silén C, McGrath C. Lifelong learning and nurses' continuing professional development, a metasynthesis of the literature. *BMC Nurs*. 2021 ;20(1):62. doi: [10.1186/s12912-021-00579-2](https://doi.org/10.1186/s12912-021-00579-2)
- Tan H, Holmes C. Professional development for spiritual care practitioners: a program review. *J Health Care Chaplain*. 2022 ;28(4):467-481. doi: [10.1080/08854726.2021.1916337](https://doi.org/10.1080/08854726.2021.1916337)
- Fitzpatrick JM, Bianchi LA, Hayes N, Da Silva T, Harris R. Professional development and career planning for nurses working in care homes for older people: A scoping review. *Int J Older People Nurs*. 2023;18(1):e12519. doi: [10.1111/opn.12519](https://doi.org/10.1111/opn.12519)
- Su H, Wang J. Professional Development of Teacher Trainers: The Role of Teaching Skills and Knowledge. *Front Psychol*. 2022;13:943851. doi: [10.3389/fpsyg.2022.943851](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.943851)
- Koelewijn G, Hennis MP, Kort HSM, Frenkel J, van Houwelingen T. Games to support teaching clinical reasoning in health professions education: a scoping review. *Med Educ Online*. 2024 ;29(1):2316971. doi: [10.1080/10872981.2024.2316971](https://doi.org/10.1080/10872981.2024.2316971)