

## توسعه فردی و تحول سازمانی

# شناسایی شرایط علی اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری

شیوه استناددهی: علیپور رعیت، سارا، حسینی طبقدهی، سیده لیلا، رضایی راد، مجتبی. و اسمعیل نیا شیروانی، کامبیز. (۱۴۰۴). شناسایی شرایط علی اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری. توسعه فردی و تحول سازمانی، ۳(۲)، ۱۵-۱.

سارا علیپور رعیت<sup>۱</sup>، سیده لیلا حسینی طبقدهی<sup>۲</sup>، مجتبی رضایی راد<sup>۳</sup>، کامبیز اسمعیل نیا شیروانی<sup>۱</sup>

۱. گروه مدیریت آموزشی، واحد گرگان، دانشگاه آزاد اسلامی، گرگان، ایران.

۲. گروه مدیریت آموزشی، واحد رامسر، دانشگاه آزاد اسلامی، رامسر، ایران.

۳. گروه تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

\* ایمیل نویسنده مسئول: [lhtabaghdehi@iau.ac.ir](mailto:lhtabaghdehi@iau.ac.ir)

### چکیده

تاریخ چاپ: ۲۰ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ بازنگری: ۱۶ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۲۷ خرداد ۱۴۰۴

تاریخ ارسال: ۲۲ فروردین ۱۴۰۴

هدف این مطالعه شناسایی شرایط علی اثرگذار بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری بود. روش پژوهش آمیخته بود که جامعه آماری در بخش کیفی شامل تمام خبرگان و صاحب‌نظران دانشگاهی که هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی استان مازندران بود که براساس قانون اشباع نظری ۱۵ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند و در بخش کمی نیز جامعه آماری شامل کلیه اساتید تمام وقت و نیمه وقت و مدعو دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری مشغول به فعالیت در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ به تعداد ۵۴۰ نفر بود و حجم نمونه‌ی آماری بر اساس فرمول کوکران تعداد ۲۲۵ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی در نظر گرفته شد. برای جمع‌آوری اطلاعات در بخش کیفی از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته و در بخش از پرسشنامه محقق ساخته حاصل از بخش کیفی بود. روش تحلیل داده‌ها در بخش کیفی کدگذاری و در بخش کمی استفاده از نرم‌افزارهای SPSS-۲۳، AMOS بود. نتایج نشان داد که شرایط علی شامل کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی، تدریس اثربخش، سواد شناختی، اخلاق حرفه‌ای و شرایط محیط یادگیری می‌باشد که بیش‌ترین مولفه اصلی مؤثر، مولفه "مهارت‌های ارتباطی" با مقدار آماره ( $t = 20/156$ ) بوده و کم‌ترین مولفه مؤثر نیز مولفه "شرایط محیط یادگیری" با مقدار آماره ( $t = 10/220$ ) در شرایط علی می‌باشد. همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تمام ۶ مولفه اصلی شرایط علی بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور مؤثر می‌باشند ( $sig = 0/000$ ). نتایج عوامل مؤثر بر بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد استاد فکور نشان می‌دهد که همه این عوامل در کنار هم به ساختار یک محیط یادگیری مناسب کمک می‌کنند که در آن اساتید می‌توانند به بالندگی حرفه‌ای برسند و می‌توان بیان نمود که برای تحقق بالندگی حرفه‌ای و تربیت اساتید فکور، توجه به تمامی این مولفه‌ها و شرایط ضروری است.

کلیدواژگان: بالندگی حرفه‌ای، استاد فکور، توسعه آموزش عالی

این مقاله متعلق به نویسنده است. انتشار این مقاله به صورت دسترس‌پذیر آزاد مطابق با گواهی (CC BY-NC 4.0) صورت گرفته است.



# Personal Development and Organizational Transformation

## Identifying the Causal Conditions Influencing Faculty Professional Growth with a Reflective Faculty Development Approach at Islamic Azad University, Sari Branch

Sara Alipoor Rayat<sup>1</sup>, Seyede Leila Hosseini Tabaghdehi<sup>2\*</sup>, Mojtabi Rezaei Rad<sup>3</sup>, Kambiz Esmaeilnia Shirvani<sup>1</sup>

1. Department of Educational Management, Go.C., Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

2. Department of Educational Management, Ram.C., Islamic Azad University, Gorgan, Iran.

3. Educational Technology Department, Sar.C., Islamic Azad University, Sari, Iran.

\*Corresponding Author's Email: lhtabaghdehi@iau.ac.ir

**How to cite:** Alipoor Rayat, S., Hosseini Tabaghdehi, S. L., Rezaei Rad, M., & Esmaeilnia Shirvani, K. (2025). Identifying the Causal Conditions Influencing Faculty Professional Growth with a Reflective Faculty Development Approach at Islamic Azad University, Sari Branch. *Personal Development and Organizational Transformation*, 3(2), 1-15.

Submit Date: 11 April 2025

Revise Date: 05 June 2025

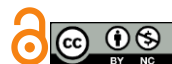
Accept Date: 17 June 2025

Publish Date: 11 September 2025

### Abstract

The purpose of this study was to identify the causal conditions influencing the model of faculty professional growth with a reflective faculty development approach at Islamic Azad University, Sari Branch. The research employed a mixed-methods design. In the qualitative phase, the statistical population included all academic experts and scholars who were faculty members at Islamic Azad Universities in Mazandaran Province. Based on the principle of theoretical saturation, 15 individuals were selected as the sample. In the quantitative phase, the statistical population included all full-time, part-time, and adjunct faculty members employed during the 2023–2024 academic year at Islamic Azad University, Sari Branch, totaling 540 individuals. Based on Cochran's formula, a sample size of 225 was determined using a random sampling method. Data were collected through semi-structured interviews in the qualitative phase and a researcher-made questionnaire derived from the qualitative findings in the quantitative phase. For data analysis, coding techniques were used in the qualitative phase, while SPSS version 23 and AMOS software were used in the quantitative phase. The results indicated that the causal conditions include charisma and personality traits, communication skills, effective teaching, cognitive literacy, professional ethics, and the learning environment. Among these, the most influential factor was "communication skills" with a t-value of 20.156, while the least influential was "learning environment conditions" with a t-value of 10.220. Additionally, the results of the one-sample t-test showed that all six main causal components significantly influenced the model of faculty professional growth with a reflective faculty development approach (sig = 0.000). The findings demonstrate that all these factors collectively contribute to creating a suitable learning environment in which faculty members can achieve professional growth. It can be concluded that achieving professional growth and cultivating reflective educators requires attention to all these components and conditions.

**Keywords:** Professional Growth, Reflective Faculty, Higher Education Development



© 2025 the authors. This is an open access article under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0) License.

## مقدمه

در دهه‌های اخیر، تحولات گسترده در حوزه آموزش عالی، ضرورت بازنگری در ساختارها و نگرش‌های حاکم بر توسعه حرفه‌ای استادان دانشگاه را به شکل بی‌سابقه‌ای نمایان کرده است. این ضرورت از یک‌سو ناشی از پیچیدگی‌های روزافزون محیط‌های یادگیری و از سوی دیگر متأثر از انتظارات متنوع ذی‌نفعان آموزش عالی است که از استادان انتظار می‌رود نقش‌هایی فراتر از انتقال صرف دانش ایفا کنند (Davis et al., 2023). بالندگی حرفه‌ای، به‌عنوان یکی از کلیدی‌ترین الزامات ارتقاء کیفیت آموزش و پژوهش دانشگاهی، مستلزم طراحی و پیاده‌سازی الگوهایی است که بتوانند توسعه پایدار شایستگی‌های فردی، سازمانی و تخصصی استادان را تضمین کنند (De Golia et al., 2019). در این میان، رویکرد تربیت استاد فکور با تأکید بر تلفیق اندیشه انتقادی، مسئولیت‌پذیری آموزشی، و مشارکت فعال در فرایند یاددهی-یادگیری، به‌عنوان راهکاری نوین و موثر در پرورش استادان توانمند مورد توجه قرار گرفته است (Jarchi et al., 2024).

مطالعات متعددی نشان داده‌اند که رویکردهای سنتی توسعه حرفه‌ای، قادر به پاسخگویی کامل به نیازهای نسل جدید یادگیرندگان و چالش‌های پیچیده جهانی شدن نیستند (Aston, 2023; Cavallo et al., 2024). به همین دلیل، تربیت استاد فکور به‌عنوان پارادایمی نوین در آموزش عالی، ضرورت ایجاد تغییرات بنیادین در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای را دوچندان کرده است (Valadi Alashti et al., 2021). این رویکرد، استاد را به‌مثابه یک متفکر مستقل، تحلیلگر، و خلاق در نظر می‌گیرد که نه تنها توانایی‌های علمی بلکه قابلیت‌های ارتباطی، اخلاق حرفه‌ای، و درک انتقادی را به‌صورت هم‌افزا توسعه می‌دهد (Liang et al., 2021).

در همین راستا، پژوهش‌های متعددی بر شناسایی مؤلفه‌های اثرگذار بر بالندگی حرفه‌ای تمرکز داشته‌اند. برای مثال، مدل‌های ارائه‌شده توسط (Assyane et al., 2022) و (Aleshinskaya & Albatsha, 2020) بر نقش شایستگی‌های حرفه‌ای و شناختی استادان در بهبود عملکرد آموزشی تأکید دارند. از سوی دیگر، مطالعاتی مانند (Eiselein et al., 2019) و (Basantes-Andrade et al., 2022) نقش فناوری‌های نوین یادگیری و آموزش دیجیتال در توانمندسازی استادان را برجسته می‌سازند. با این حال، پژوهش‌های محدودتری به بررسی ساختاری و علّی این عوامل در قالب یک مدل منسجم و با رویکرد تربیت استاد فکور پرداخته‌اند؛ شکافی که پژوهش حاضر در پی پر کردن آن است. با توجه به شرایط پیچیده و پویای آموزش عالی، لازم است عوامل موثر بر بالندگی حرفه‌ای استادان در سطوح مختلف فردی، تعاملی، سازمانی و زمینه‌ای مورد شناسایی قرار گیرند. برای نمونه، بررسی‌های (Algazlan et al., 2022) حاکی از اهمیت کیفیت زندگی شغلی در ماندگاری و رضایت شغلی استادان است که می‌تواند در ارتقای بالندگی حرفه‌ای نیز نقش کلیدی ایفا کند. همچنین (Jabari Maraghoosh et al., 2022) نشان داده‌اند که یادگیری سازمانی واسطه‌ای برای تأثیر رهبری معنوی بر رشد اعضای هیئت علمی است. از این منظر، ایجاد سازوکارهایی برای حمایت از فرآیند یادگیری مستمر و بازخورد مؤثر در محیط‌های دانشگاهی، ضرورتی انکارناپذیر تلقی می‌شود (Abacioglu et al., 2022).

از سوی دیگر، توانمندی در تفکر انتقادی، یکی از مولفه‌های مغفول‌مانده در تربیت استادان در برخی نظام‌های آموزشی است. در این‌باره (Aston, 2023) تأکید می‌کند که فقدان زیرساخت‌های لازم برای ترویج تفکر انتقادی، مانعی جدی در مسیر تحقق تربیت فکورانه محسوب می‌شود. در تأیید این نکته، پژوهش (Tanha et al., 2021) نشان داده است که صلاحیت حرفه‌ای، هم‌زمان بر نشاط معنوی و کیفیت تجربه آموزشی استادان اثرگذار است؛ به‌طوری که تقویت شایستگی‌ها، به افزایش سرمایه روان‌شناختی و اخلاقی آنان منجر می‌شود. همچنین، پژوهش

(Faqiri, 2023) با تحلیل برنامه‌های کارورزی دانشگاه فرهنگیان، اهمیت ارتباط میان نظر و عمل در تربیت معلم فکور را برجسته ساخته و بر طراحی ساختارهای یادگیری تجربی تأکید می‌ورزد.

افزون بر این، تربیت استاد فکور بدون درک عمیق از تعاملات سازمانی و نظام‌مند ممکن نیست. یافته‌های (Davis et al., 2023) بر اهمیت تمرین تطابق خلاقانه و نقش زمینه‌محور استادان در فرآیندهای آموزشی تأکید دارند. همین‌طور، مطالعه (Javadialami et al., 2020) نقش سرزندگی علمی و انگیزش تحصیلی را به‌عنوان پیامدهای تدریس تحول‌آفرین شناسایی کرده است. این یافته‌ها، در کنار مدل‌های توانمندسازی ارائه‌شده توسط (Jazini & Nowai, 2014)، بیانگر آن است که تربیت استادان فکور، تنها با تکیه بر انتقال دانش حاصل نمی‌شود، بلکه مستلزم پویایی، بازاندیشی و تسلط بر ظرفیت‌های بین‌رشته‌ای است.

در این راستا، پژوهش حاضر با هدف شناسایی شرایط علی اثرگذار بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری طراحی شده است.

### 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 به‌دنبال 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 ۱۴۰۲-۱۴۰۳ 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 نیمه‌ساختاریافته 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 عوامل 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  $\alpha=5\%$ ، 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 به صورت 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 به منظور 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 محقق ساخته پژوهش حاضر دارای ۳۸ سوال بود که ۶ بُعد 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. ضرایب پایایی و روایی ذکر شده برای پرسش‌نامه‌های پژوهش در جدول ۱ قابل مشاهده است. با توجه به جداول شماره ۱ می‌توان گفت: پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ است و همچنین  $AVE > 0.5$  است، روایی همگرا مورد تأیید است زیرا  $CR > 0.7$ ؛  $CR > AVE$ ؛  $AVE > 0.5$  و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا  $MSV < AVE$  و  $ASV < AVE$ .

جدول ۱. روایی و پایایی ابزارهای گردآوری داده‌ها

| ردیف | متغیر      | بعد                        | آلفای کرونباخ | پایایی ترکیبی | Average Variance Extracted (AVE) |
|------|------------|----------------------------|---------------|---------------|----------------------------------|
| ۱    | شرایط عالی | کاريزما و ویژگی‌های شخصیتی | ۰/۸۵۲         | ۰/۸۳۶         | ۰/۶۹۸                            |
| ۲    |            | مهارت‌های ارتباطی          | ۰/۷۸۴         | ۰/۸۶۰         | ۰/۷۳۹                            |
| ۳    |            | تدریس اثربخش               | ۰/۸۴۳         | ۰/۸۷۵         | ۰/۷۵۶                            |
| ۴    |            | سواد شناختی                | ۰/۷۸۵         | ۰/۸۳۸         | ۰/۷۰۲                            |
| ۵    |            | اخلاق حرفه‌ای              | ۰/۸۰۲         | ۰/۸۶۲         | ۰/۷۴۳                            |
| ۶    |            | شرایط محیط یادگیری         | ۰/۸۴۰         | ۰/۸۸۴         | ۰/۷۸۱                            |

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 این مدل، شرایط علی رویدادهایی هستند که موقعیت‌ها و مسائل مرتبط با یک پدیده را خلق کرده و تشریح می‌کنند که افراد و گروه‌ها، چرا و چگونه به روش‌های خاصی پاسخ می‌دهند. شرایط علی، شامل مواردی از مقولات است که مستقیماً بر پدیده محوری تحقیق، تأثیرگذار است یا به گونه‌ای این عوامل، ایجادکننده و توسعه دهنده پدیده مورد نظر قلمداد می‌شوند. در این تحقیق عوامل علی شامل مواردی از مقولات است که به طور مستقیم بر بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تأثیر می‌گذارند. با توجه به نتایج جدول ۲ می‌توان گفت شرایط علی در شکل‌گیری بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور را به عواملی نظیر کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی، تدریس اثربخش، سواد شناختی، اخلاق حرفه‌ای و شرایط محیط یادگیری منتسب کرد. این عوامل می‌تواند بر پتانسیل بالندگی حرفه‌ای اساتید در کسب یا برخورداری از رویکرد تربیت استاد فکور تأثیر گذارد. از میان پاسخ‌های داده شده در زمان مصاحبه با نخبگان مشخص شد که هر شاخص توسط مصاحبه‌شوندگان حداقل ۳ بار و حداکثر تا ۱۵ بار مورد اشاره و تأکید قرار گرفتند.

جدول ۲. مقوله‌ها و نشان‌های مربوط به شرایط علی بالندگی حرفه‌ای اساتید با رویکرد تربیت استاد فکور

| مقوله‌ها                   | نشان                                                                                                              | فراوانی |
|----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی | خوش‌رویی و خلق حسن                                                                                                | ۱۳      |
|                            | داشتن روحیه تحمل و بردباری و سعه صدر در برخورد با دانشجویان                                                       | ۱۰      |
|                            | متانت در گفتار و رفتار                                                                                            | ۹       |
|                            | داشتن روحیه همدلی                                                                                                 | ۸       |
|                            | سعه صدر و انتقاد پذیری                                                                                            | ۱۲      |
|                            | داشتن شخصیت الگو بودن (رفتاری و منشی)                                                                             | ۷       |
|                            | پوشیدن لباس متناسب با منزلت استاد                                                                                 | ۴       |
|                            | داشتن ظاهر مناسب و آراسته                                                                                         | ۷       |
|                            | داشتن سلامت جسمانی، نشاط و تقویت اراده                                                                            | ۵       |
|                            | توانایی استاد در برخورد مناسب با رفتارهای ناهنجار برخی دانشجویان                                                  | ۱۳      |
| مهارت‌های ارتباطی          | توانایی اساتید در ایجاد علاقه در دانشجویان نسبت به موضوعات درسی                                                   | ۱۰      |
|                            | اشتیاق اساتید به پاسخگویی به سوالات دانشجویان                                                                     | ۵       |
|                            | داشتن روحیه انتقاد پذیری از سوی اساتید                                                                            | ۱۱      |
|                            | توانایی برقراری ارتباط و همکاری با موسسات علمی، آموزشی و پژوهشی داخلی و خارجی                                     | ۸       |
|                            | اجازه دادن به دانشجویان جهت مشارکت در اداره کلاس درس                                                              | ۳       |
|                            | استفاده بهینه و اثربخش از زمان، وسایل و راهبردهای گوناگون به منظور توسعه درک دانشجویان از لزوم فعالیت‌های یادگیری | ۹       |
|                            | درگیر ساختن و فعال نمودن دانشجو در فرایند تدریس                                                                   | ۱۴      |
|                            | استفاده از روش‌های مختلف تدریس متناسب با ویژگی‌های فراگیران                                                       | ۱۰      |
|                            | تسلط و مهارت در استفاده از رایانه و اینترنت و سایر رسانه‌های آموزشی و بکارگیری آنها                               | ۸       |
|                            | به چالش کشیدن دانشجو و درگیر کردن با مباحث درسی                                                                   | ۱۲      |
| سواد شناختی                | آشنایی با روش‌های مختلف ارزشیابی پیشرفت تحصیلی                                                                    | ۷       |
|                            | انعطاف پذیری اساتید در استفاده از شیوه‌های مختلف تدریس                                                            | ۵       |
|                            | تسلط بر موضوع یا موضوعات درسی تخصصی                                                                               | ۵       |
|                            | آگاهی از حوزه‌های نوین مطالعاتی در دروس تخصصی                                                                     | ۱۱      |
|                            | ارتباط با مجامع علمی معتبر                                                                                        | ۳       |
|                            | آگاهی از جدیدترین منابع انتشار یافته در بعد تئوری و نظریه رشته تخصصی-خود                                          | ۷       |
|                            | ارائه مطالب جدید و روزآمد از سوی اساتید                                                                           | ۱۳      |

## توسعه فردی و تحول سازمانی

|    |                                                                                                                |                    |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|
| ۱۰ | برخورداری از علوم و فنون فرآیند یاددهی و یادگیری                                                               |                    |
| ۱۵ | تلاش برای کسب دانش به روز در زمینه رشته علمی خود                                                               |                    |
| ۹  | خودارزیایی، عزت نفس و رقابت با خود به جای رقابت با دیگران                                                      | اخلاق حرفه‌ای      |
| ۱۲ | کسب، حفظ، ارتقا و تداوم انگیزه شغلی                                                                            |                    |
| ۸  | اطلاع کامل از شرح وظایف و بخشنامه‌های آموزشی و پژوهشی و انجام صحیح رعایت سلسله مراتب اداری و مرادفات و مکاتبات |                    |
| ۸  | در نظر گرفتن مصلحت سازمانی و پرهیز از سلیقه‌های شخصی                                                           |                    |
| ۱۰ | حفظ و ارتقای تعهد و وجدان در تمام دوران خدمت                                                                   |                    |
| ۱۴ | توجه به ظرفیت زیرساخت‌ها، تجهیزات و قضاای آموزشی دانشگاه                                                       | شرایط محیط یادگیری |
| ۱۰ | حمایت همه جانبه مدیران، معاونان و روسا دانشگاهی از اساتید                                                      |                    |
| ۵  | وجود محیط یادگیرنده جهت بسترسازی زمینه یادگیری علمی - پژوهشی                                                   |                    |
| ۳  | وحدت رویه کاری، همدلی و همفکری اساتید در دانشگاه‌ها                                                            |                    |

مدل‌سازی معادلات ساختاری به روش AMOS شامل دو مرحله آزمون مدل اندازه‌گیری و آزمون مدل ساختاری می‌باشد. آزمون مدل اندازه‌گیری شامل بررسی پایایی (همسانی درونی) و روایی تشخیصی می‌باشد. برای بررسی پایایی و همسانی درونی مدل به روش AMOS ملاک‌های مختلفی وجود دارد که عبارتند از: پایایی هر یک از گویه‌ها و متغیرهای مشاهده شده برازش و سطح معناداری هر یک از سازه‌ها برای سنجش اولین ملاک پایایی، به بررسی پایایی هر یک از گویه‌ها می‌پردازیم. اگر بارهای عاملی هر گویه بر سازه مربوط به خود معنی‌دار باشد، می‌توان استدلال نمود که گویه‌ها از اعتبار کافی برخوردار می‌باشند. در جداول زیر بارهای عاملی گزارش شده‌اند. مقادیر بار عاملی بیشتر از ۰/۵ قابل قبول می‌باشند. همچنین در حالت به بررسی اعداد معناداری سوالات و متغیرهای مدل می‌پردازیم، اگر اعداد معناداری هر گویه بر سازه مربوط به خود معنی‌دار باشد، می‌توان استدلال نمود که گویه‌ها از اعتبار کافی برخوردار می‌باشند. در جدول شماره ۳ اعداد معناداری گزارش شده‌اند. مقادیر اعداد معناداری بیشتر از ۱/۹۶ و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار قابل قبول می‌باشند، بنابراین در تحلیل‌های بعدی در مدل باقی می‌مانند.

**جدول ۳. بارعاملی و اعداد معناداری گویه‌های پژوهش**

| گویه                                                                          | بار عاملی | CR     | p     | معنی‌داری |
|-------------------------------------------------------------------------------|-----------|--------|-------|-----------|
| خوش‌رویی و خلق حسن                                                            | ۰/۷۶۲     | ۲۰/۴۱۸ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| داشتن روحیه تحمل و بردباری و سعه صدر در برخورد با دانشجویان                   | ۰/۵۶۴     | ۲۱/۰۴۳ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| متانت در گفتار و رفتار                                                        | ۰/۵۷۱     | ۲۹/۲۳۱ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| داشتن روحیه همدلی                                                             | ۰/۵۶۶     | ۴۱/۰۳۵ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| سعه صدر و انتقاد پذیری                                                        | ۰/۷۱۸     | ۳۵/۸۶۸ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| داشتن شخصیت الگو بودن (رفتاری و منشی)                                         | ۰/۷۶۲     | ۳۵/۱۰۳ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| پوشیدن لباس متناسب با منزلت استاد                                             | ۰/۶۴۴     | ۲۱/۳۰۱ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| داشتن ظاهر مناسب و آراسته                                                     | ۰/۵۹۴     | ۱۹/۸۱۳ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| داشتن سلامت جسمانی، نشاط و تقویت اراده                                        | ۰/۶۰۵     | ۱۹/۶۹۶ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| توانایی استاد در برخورد مناسب با رفتارهای ناهنجار برخی دانشجویان              | ۰/۷۵۷     | ۲۱/۱۸۸ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| توانایی اساتید در ایجاد علقه در دانشجویان نسبت به موضوعات درسی                | ۰/۵۲۴     | ۲۰/۱۸۹ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| اشتیاق اساتید به پاسخگویی به سوالات دانشجویان                                 | ۰/۶۵۹     | ۲۶/۲۶۵ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| داشتن روحیه انتقادپذیری از سوی اساتید                                         | ۰/۵۶۳     | ۲۲/۴۰۸ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| توانایی برقراری ارتباط و همکاری با موسسات علمی، آموزشی و پژوهشی داخلی و خارجی | ۰/۶۳۱     | ۱۴/۲۱۴ | ۰/۰۰۱ | تایید     |
| اجازه دادن به دانشجویان جهت مشارکت در اداره کلاس درس                          | ۰/۵۰۲     | ۱۰/۹۴۸ | ۰/۰۰۱ | تایید     |

## Personal Development and Organizational Transformation

|                                                                                                                   |       |        |       |       |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|--------|-------|-------|
| استفاده بهینه و اثربخش از زمان، وسایل و راهبردهای گوناگون به منظور توسعه درک دانشجویان از لزوم فعالیت‌های یادگیری | ۰/۵۶۱ | ۱۹/۰۸۷ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| درگیر ساختن و فعال نمودن دانشجو در فرایند تدریس                                                                   | ۰/۶۹۸ | ۲۰/۹۹۶ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| استفاده از روش‌های مختلف تدریس متناسب با ویژگی‌های فراگیران                                                       | ۰/۵۲۰ | ۷/۷۴۲  | ۰/۰۰۱ | تایید |
| تسلط و مهارت در استفاده از رایانه و اینترنت و سایر رسانه‌های آموزشی و بکارگیری آن‌ها                              | ۰/۶۹۲ | ۱۳/۴۵۷ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| به چالش کشیدن دانشجو و درگیر کردن با مباحث درسی                                                                   | ۰/۵۴۱ | ۹/۶۹۸۹ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| آشنایی با روش‌های مختلف ارزشیابی پیشرفت تحصیلی                                                                    | ۰/۵۳۴ | ۹/۱۲۰  | ۰/۰۰۱ | تایید |
| انعطاف‌پذیری اساتید در استفاده از شیوه‌های مختلف تدریس                                                            | ۰/۵۰۶ | ۲۲/۴۵۶ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| تسلط بر موضوع یا موضوعات درسی تخصصی                                                                               | ۰/۵۸۵ | ۳۵/۰۹۴ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| آگاهی از حوزه‌های نوین مطالعاتی در دروس تخصصی                                                                     | ۰/۵۹۸ | ۳۲/۳۴۲ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| ارتباط با مجامع علمی معتبر                                                                                        | ۰/۶۱۱ | ۳۶/۱۶۱ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| آگاهی از جدیدترین منابع انتشار یافته در بعد تئوری و نظریه رشته تخصصی-خود                                          | ۰/۶۴۰ | ۳/۱۱۹  | ۰/۰۰۱ | تایید |
| ارائه مطالب جدید و روزآمد از سوی اساتید                                                                           | ۰/۷۰۲ | ۳۶/۱۲۴ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| برخورداري از علوم و فنون فرآیند یاددهی و یادگیری                                                                  | ۰/۶۵۷ | ۳۳/۹۰۱ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| تلاش برای کسب دانش به روز در زمینه رشته علمی خود                                                                  | ۰/۷۴۲ | ۳۲/۳۲۶ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| خودارزیایی، عزت نفس و رقابت با خود به جای رقابت با دیگران                                                         | ۰/۷۶۹ | ۱۸/۲۶۵ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| کسب، حفظ، ارتقا و تداوم انگیزه شغلی                                                                               | ۰/۵۳۵ | ۱۶/۲۳۶ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| اطلاع کامل از شرح وظایف و بخشنامه‌های آموزشی و پژوهشی و انجام صحیح رعایت سلسله مراتب اداری و مراودات و مکاتبات    | ۰/۵۳۰ | ۲۰/۴۱۸ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| در نظر گرفتن مصلحت سازمانی و پرهیز از سلیقه‌های شخصی                                                              | ۰/۷۸۱ | ۲۱/۰۴۳ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| حفظ و ارتقای تعهد و وجدان در تمام دوران خدمت                                                                      | ۰/۶۳۷ | ۲۹/۲۳۱ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| توجه به ظرفیت زیرساخت‌ها، تجهیزات و قضاای آموزشی دانشگاه                                                          | ۰/۵۹۳ | ۴۱/۰۳۵ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| حمایت همه جانبه مدیران، معاونان و روسا دانشگاهی از اساتید                                                         | ۰/۵۹۴ | ۳۵/۸۶۸ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| وجود محیط یادگیرنده جهت بسترسازی زمینه یادگیری علمی- پژوهشی                                                       | ۰/۷۱۵ | ۳۵/۱۰۳ | ۰/۰۰۱ | تایید |
| وحدت رویه کاری، همدلی و همفکری اساتید در دانشگاه‌ها                                                               | ۰/۶۲۴ | ۲۱/۳۰۱ | ۰/۰۰۱ | تایید |

براساس یافته‌های بدست آمده از دیدگاه پاسخگویان می‌توان بیان نمود که ۳۵ کد و مفهوم بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور تاثیر دارند. نتایج آزمون تی در جدول (۴) نشان می‌دهد که بیش‌ترین مولفه موثر مولفه " استفاده بهینه و اثربخش از زمان، وسایل و راهبردهای گوناگون به منظور توسعه درک دانشجویان از لزوم فعالیت‌های یادگیری " با مقدار آماره ( $t = 31/934$ ) بوده و کم‌ترین مولفه موثر نیز مولفه " داشتن سلامت جسمانی، نشاط و تقویت اراده " با مقدار آماره ( $t = 6/174$ ) در شرایط علی می‌باشد. همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تمام ۳۵ مفهوم شرایط علی بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور موثر می‌باشند ( $sig = 0/000$ ).

**جدول ۴. مقدار آماره تی مولفه‌های فرعی شرایط علی اثرگذار بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور**

| مولفه‌های فرعی                                              | t      | درجه آزادی | سطح معناداری | اختلاف میانگین |
|-------------------------------------------------------------|--------|------------|--------------|----------------|
| خوش‌رویی و خلق حسن                                          | ۲۸/۱۱۰ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۱/۲۰۳۷۰        |
| داشتن روحیه تحمل و بردباری و سعه صدر در برخورد با دانشجویان | ۲۹/۴۲۳ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۱/۳۰۴۲۳        |
| متانت در گفتار و رفتار                                      | ۲۳/۴۶۰ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۱/۲۳۲۸۰        |
| داشتن روحیه همدلی                                           | ۲۴/۷۵۶ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۱/۱۰۳۱۷        |
| سعه صدر و انتقاد پذیری                                      | ۱۶/۹۳۵ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۰/۹۴۱۸۰        |
| داشتن شخصیت الگو بودن (رفتاری و منشی)                       | ۲۲/۹۷۴ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۱/۱۱۱۱۱        |
| پوشیدن لباس متناسب با منزلت استاد                           | ۱۳/۳۳۱ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۰/۷۵۱۳۲        |



## توسعه فردی و تحول سازمانی

|         |       |     |        |                                                                                                                   |
|---------|-------|-----|--------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ۰/۸۸۸۸۹ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۵/۴۲۳ | داشتن ظاهر مناسب و آراسته                                                                                         |
| ۰/۴۲۸۵۷ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۶/۱۷۴  | داشتن سلامت جسمانی، نشاط و تقویت اراده                                                                            |
| ۰/۷۵۹۲۶ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۰/۸۵۶ | توانایی استاد در برخورد مناسب با رفتارهای ناهنجار برخی دانشجویان                                                  |
| ۰/۸۲۸۰۴ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۵/۴۰۳ | توانایی اساتید در ایجاد عالقۀ در دانشجویان نسبت به موضوعات درسی                                                   |
| ۰/۸۵۴۵۰ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۴/۶۷۸ | اشتیاق اساتید به پاسخگویی به سوالات دانشجویان                                                                     |
| ۰/۹۲۳۲۸ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۸/۰۵۲ | داشتن روحیه انتقادپذیری از سوی اساتید                                                                             |
| ۰/۱۶۴۰۲ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۲۵/۷۲۲ | توانایی برقراری ارتباط و همکاری با موسسات علمی، آموزشی و پژوهشی داخلی و خارجی                                     |
| ۰/۷۶۴۵۵ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۱/۱۰۰ | اجازه دادن به دانشجویان جهت مشارکت در اداره کلاس درس                                                              |
| ۰/۸۴۶۵۶ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۳۱/۹۳۴ | استفاده بهینه و اثربخش از زمان، وسایل و راهبردهای گوناگون به منظور توسعه درک دانشجویان از لزوم فعالیت‌های یادگیری |
| ۱/۰۱۰۵۸ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۶/۸۹۴ | درگیر ساختن و فعال نمودن دانشجو در فرایند تدریس                                                                   |
| ۰/۶۲۴۳۴ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۰/۶۶۲ | استفاده از روش‌های مختلف تدریس متناسب با ویژگی‌های فراگیران                                                       |
| ۰/۵۰۲۶۵ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۷/۴۴۰  | تسلط و مهارت در استفاده از رایانه و اینترنت و سایر رسانه‌های آموزشی و بکارگیری آن‌ها                              |
| ۰/۹۰۲۱۲ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۵/۱۱۹ | به چالش کشیدن دانشجو و درگیر کردن با مباحث درسی                                                                   |
| ۰/۷۴۶۰۳ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۱/۱۱۸ | آشنایی با روش‌های مختلف ارزشیابی پیشرفت تحصیلی                                                                    |
| ۰/۹۴۹۷۴ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۷/۲۸۹ | انعطاف‌پذیری اساتید در استفاده از شیوه‌های مختلف تدریس                                                            |
| ۰/۸۷۳۰۲ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۳/۸۲۹ | تسلط بر موضوع یا موضوعات درسی تخصصی                                                                               |
| ۰/۹۲۳۲۸ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۵/۳۹۲ | آگاهی از حوزه‌های نوین مطالعاتی در دروس تخصصی                                                                     |
| ۰/۵۹۷۸۸ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۸/۴۷۷  | ارتباط با مجامع علمی معتبر                                                                                        |
| ۰/۷۱۴۲۹ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۹/۶۶۰  | آگاهی از جدیدترین منابع انتشار یافته در بعد تئوری و نظریه رشته تخصصی-خود                                          |
| ۰/۹۸۶۷۷ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۴/۷۸۳ | ارائه مطالب جدید و روزآمد از سوی اساتید                                                                           |
| ۰/۸۴۶۵۶ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۳/۱۴۵ | برخورداري از علوم و فنون فرآیند یاددهی و یادگیری                                                                  |
| ۰/۴۳۱۲۲ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۶/۰۴۷ | تلاش برای کسب دانش به روز در زمینه رشته علمی خود                                                                  |
| ۰/۹۱۰۰۵ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۴/۵۳۱ | خودارزیابی، عزت نفس و رقابت با خود به جای رقابت با دیگران                                                         |
| ۰/۸۷۰۳۷ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۲/۸۶۱ | کسب، حفظ، ارتقا و تداوم انگیزه شغلی                                                                               |
| ۰/۸۲۸۰۴ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۲/۶۱۷ | اطلاع کامل از شرح وظایف و بخشنامه‌های آموزشی و پژوهشی و انجام صحیح رعایت سلسله مراتب اداری و مراودات و مکاتبات    |
| ۰/۸۲۲۷۵ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۲/۳۶۳ | در نظر گرفتن مصلحت سازمانی و پرهیز از سلیقه‌های شخصی                                                              |
| ۰/۹۱۲۷۰ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۴/۰۱۸ | حفظ و ارتقای تعهد و وجدان در تمام دوران خدمت                                                                      |
| ۱/۰۷۴۰۷ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۷/۳۸۵ | توجه به ظرفیت زیرساخت‌ها، تجهیزات و قضاای آموزشی دانشگاه                                                          |
| ۱/۰۷۴۰۷ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۷/۰۷۴ | حمایت همه جانبه مدیران، معاونان و روسا دانشگاهی از اساتید                                                         |
| ۱/۱۹۰۴۸ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۲۵/۱۱۱ | وجود محیط یادگیرنده جهت بسترسازی زمینه یادگیری علمی-پژوهشی                                                        |
| ۰/۸۰۱۵۹ | ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | ۱۳/۲۹۴ | وحدت رویه کاری، همدلی و همفکری اساتید در دانشگاه‌ها                                                               |

براساس یافته‌های بدست آمده از دیدگاه پاسخگویان می‌توان بیان نمود که ۵ مولفه اصلی در شرایط علی شناسایی شدند که بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور تاثیر دارند. نتایج آزمون تی در جدول (۵) نشان می‌دهد که بیش‌ترین مولفه اصلی موثر، مولفه "مهارت‌های ارتباطی" با مقدار آماره ( $t=20/156$ ) بوده و کم‌ترین مولفه موثر نیز مولفه "شرایط محیط یادگیری" با مقدار آماره ( $t=10/220$ ) در شرایط علی می‌باشد. همچنین نتایج آزمون تی تک نمونه‌ای نشان می‌دهد که تمام ۶ مولفه اصلی شرایط علی بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور موثر می‌باشند ( $\text{sig}=0/000$ ).

جدول ۵. مقدار آماره تی مولفه‌های اصلی شرایط علی اثرگذار بر مدل بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور

| متغیر                      | t      | درجه آزادی | سطح معناداری | اختلاف میانگین |
|----------------------------|--------|------------|--------------|----------------|
| کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی | ۱۹/۵۴۲ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۱/۱۵۷۱۴        |
| مهارت‌های ارتباطی          | ۲۰/۱۵۶ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۰/۸۴۷۲۸        |
| تدریس اثربخش               | ۱۶/۲۴۵ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۰/۷۱۲۵۲        |
| سواد شناختی                | ۱۴/۴۷۲ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۰/۸۲۴۰۷        |
| اخلاق حرفه‌ای              | ۱۴/۱۱۵ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۰/۷۹۰۳۴        |
| شرایط محیط یادگیری         | ۱۰/۲۲۰ | ۲۲۴        | ۰/۰۰۰        | ۰/۹۴۲۶۸        |

## بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که شش مؤلفه اصلی شامل: کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی، مهارت‌های ارتباطی، تدریس اثربخش، سواد شناختی، اخلاق حرفه‌ای و شرایط محیط یادگیری، به‌عنوان شرایط علی بر بالندگی حرفه‌ای استادان با رویکرد تربیت استاد فکور در دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری تأثیرگذار هستند. در این میان، مؤلفه مهارت‌های ارتباطی بیشترین اثرگذاری را داشت و مؤلفه شرایط محیط یادگیری کمترین تأثیر را نشان داد. این نتایج بیانگر آن است که توسعه حرفه‌ای استادان بیش از هر چیز نیازمند توجه به ابعاد بین‌فردی، ارتباطی و تعاملات فعال در محیط دانشگاهی است. به‌عبارت‌دیگر، استاد فکور کسی است که بتواند از طریق تعامل مؤثر با دانشجویان، همکاران و جامعه علمی، نقش مؤثری در بهبود فرآیندهای آموزشی ایفا کند؛ مسئله‌ای که در مطالعه (Abacioglu et al., 2022) نیز به‌وضوح مطرح شده و بر اهمیت آموزش‌های چندفرهنگی در توسعه مهارت‌های بین‌فردی تأکید شده است.

در بررسی جزئی‌تر مؤلفه‌ها، مهارت‌های ارتباطی به‌عنوان مؤثرترین متغیر، تأیید می‌کند که استادان برای ایفای نقش تربیتی فکورانه باید توانایی بالایی در تعامل اثربخش داشته باشند. این یافته با نتایج پژوهش‌های (Davis et al., 2023) و (De Golia et al., 2019) که بر تمرین انطباق تأملی و توسعه ظرفیت‌های تعاملی استادان تأکید دارند، همراستا است. در پژوهش (Jarchi et al., 2024) نیز بر نقش اساسی تعاملات دوسویه و همدلانه در تربیت استاد فکور تأکید شده است، زیرا چنین تعاملاتی بستری برای ترویج تفکر انتقادی، ایجاد فضای یادگیری مشارکتی و توسعه انگیزش درونی برای یادگیری را فراهم می‌کنند.

مؤلفه کاریزما و ویژگی‌های شخصیتی نیز نقش کلیدی در ایجاد اعتماد، انگیزه و تأثیرگذاری بر دانشجویان دارد. ویژگی‌هایی همچون خلق خوش، متانت، همدلی و ظاهر آراسته، تصویری جامع از استاد الهام‌بخش و الگو ارائه می‌دهد که می‌تواند بر فرآیند یادگیری و گرایشات ارزشی دانشجویان اثرگذار باشد. یافته‌های پژوهش (Aleshinskaya & Albatsha, 2020) با تأکید بر مدل‌های شناختی برای تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای، به اهمیت ویژگی‌های فردی و رفتاری در موفقیت فرآیند آموزش اشاره دارد. همچنین پژوهش (Jabari Maraghoosh et al., 2022) با تمرکز بر رهبری معنوی و نقش آن در رشد اعضای هیئت علمی، این بعد شخصیتی را به‌عنوان زمینه‌ای برای توسعه حرفه‌ای شایسته دانسته است.

مؤلفه تدریس اثربخش، به‌عنوان سومین بعد کلیدی، بر توانایی استاد در طراحی و اجرای راهبردهای آموزشی متناسب با نیازهای فراگیران تأکید دارد. استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی، ارزشیابی پویا و توجه به تفاوت‌های فردی از جمله مواردی هستند که در این زمینه اهمیت دارند. پژوهش (Basantes-Andrade et al., 2022) در زمینه آموزش دیجیتال به استادان دانشگاهی نیز نشان داده است که مهارت در

بهره‌گیری از ابزارهای نوین، نقش مهمی در افزایش کیفیت تدریس ایفا می‌کند. همچنین یافته‌های (Aston, 2023) گویای آن است که وجود موانع برای تفکر انتقادی نزد استادان، اغلب ناشی از ضعف در روش‌های تدریس نوین است؛ بنابراین، توسعه مهارت‌های تدریس اثربخش می‌تواند یکی از راهکارهای رفع این موانع باشد.

چهارمین مؤلفه، یعنی سواد شناختی، به دانش تخصصی، آگاهی از منابع به‌روز، و توانایی ایجاد پیوند میان مفاهیم نظری و عملی مربوط می‌شود. پژوهش (Liang et al., 2021) با مقایسه ارزیابی‌های چندگانه از شایستگی‌های حرفه‌ای پرستاران، نشان داده است که خودارزیابی و دانش تخصصی با عملکرد آموزشی همبستگی معناداری دارند. در همین راستا، پژوهش (Javadialami et al., 2020) نیز بر نقش تدریس تحول‌آفرین و دانش نظری در افزایش انگیزش تحصیلی و اشتیاق یادگیری دانشجویان تأکید کرده است.

مؤلفه اخلاق حرفه‌ای به‌عنوان پنجمین بعد در مدل پژوهش حاضر، نقش استاد در رعایت اصول اخلاقی نظیر صداقت، عدالت، مسئولیت‌پذیری و احترام به دانشجویان و همکاران را برجسته می‌کند. یافته‌های (Tanha et al., 2021) نشان می‌دهند که شایستگی‌های حرفه‌ای در صورتی می‌توانند به نشاط معنوی و پویایی آموزشی منجر شوند که در بستر ارزش‌های اخلاقی شکل گیرند. اخلاق حرفه‌ای همچنین زیرساختی برای اعتمادسازی در فضای دانشگاهی است که لازمه یادگیری مؤثر و پایدار محسوب می‌شود.

در نهایت، شرایط محیط یادگیری، هرچند کم‌تأثیرترین مؤلفه در نتایج آماری بود، اما نمی‌توان از نقش تسهیل‌گری آن در فرآیند بالندگی استادان چشم‌پوشی کرد. وجود زیرساخت‌های مناسب، حمایت‌های مدیریتی و فضاهای یادگیرنده از جمله عواملی هستند که می‌توانند نقش تسهیل‌گر و پشتیبان برای سایر مؤلفه‌های فردی و حرفه‌ای ایفا کنند. یافته‌های (Algazlan et al., 2022) در بررسی رابطه کیفیت زندگی شغلی و نیت ترک شغل، اهمیت این مؤلفه را از منظر انگیزشی و رضایت شغلی نشان می‌دهد. همچنین در مطالعه (Eiselein et al., 2019) به صراحت اشاره شده است که طراحی و اجرای توسعه حرفه‌ای موفق، بدون توجه به ساختار سازمانی و فرهنگ نهادی ممکن نیست.

در جمع‌بندی این بخش می‌توان گفت که تمامی شش مؤلفه شناسایی‌شده در پژوهش حاضر، به‌صورت هم‌افزا در تبیین مدل بالندگی حرفه‌ای استادان مؤثر هستند. نتایج آماری و کیفی حاکی از آن است که تعامل میان این مؤلفه‌ها، شرایط مناسبی برای ارتقاء کیفیت آموزشی و تربیت استادان فکور فراهم می‌آورد. این یافته همسو با مطالعات (Faqiri, 2023) و (Valadi Alashti et al., 2021) است که بر ضرورت نگرش سیستمی و تعامل‌محور در توسعه برنامه‌های تربیت معلم تأکید دارند. به‌طور کلی، توجه همزمان به مؤلفه‌های ارتباطی، شخصیتی، تخصصی و سازمانی می‌تواند بستری مناسب برای تقویت ظرفیت‌های آموزشی در دانشگاه‌ها فراهم آورد و زمینه‌ساز ظهور نسلی از استادان متفکر، مسئول و نوآور گردد.

یکی از محدودیت‌های پژوهش حاضر، تمرکز بر یک واحد دانشگاهی خاص (دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری) بود که ممکن است یافته‌ها را از نظر قابلیت تعمیم به دیگر واحدها یا دانشگاه‌های کشور محدود سازد. همچنین در بخش کیفی، به دلیل استفاده از مصاحبه‌های نیمه‌ساختاریافته و انتخاب نمونه به‌صورت هدفمند، احتمال سوگیری در انتخاب مصاحبه‌شوندگان وجود دارد. از سوی دیگر، ابزارهای مورد استفاده علی‌رغم برخورداری از پایایی و روایی قابل قبول، از نوع پرسشنامه محقق‌ساخته بودند و ممکن است نسبت به ابزارهای استاندارد دارای محدودیت‌هایی باشند.

پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آینده از طراحی‌های طولی بهره گرفته شود تا بتوان تأثیر برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بر عملکرد استادان را در بازه‌های زمانی مختلف بررسی کرد. همچنین انجام مطالعات مقایسه‌ای میان دانشگاه‌های مختلف با بافت‌های فرهنگی و مدیریتی متفاوت

می‌تواند به تعمیم‌پذیری نتایج کمک کند. در کنار این موارد، تحلیل کیفی عمیق‌تری از مصاحبه‌ها با استفاده از روش‌های پدیدارشناسی یا نظریه داده‌بنیاد می‌تواند به شناسایی ابعاد جدیدی از مفهوم استاد فکور منجر شود.

با توجه به یافته‌های پژوهش، طراحی و اجرای برنامه‌های توانمندسازی مبتنی بر توسعه مهارت‌های ارتباطی و تدریس اثربخش پیشنهاد می‌شود. دانشگاه‌ها می‌توانند با تدوین سیاست‌های حمایتی، از جمله ارائه فرصت‌های آموزشی، تسهیلات پژوهشی، و مشاوره حرفه‌ای، زمینه بالندگی استادان را فراهم کنند. همچنین توجه به ارزیابی مستمر و بازخورد سازنده در چارچوب اخلاق حرفه‌ای می‌تواند به بهبود کیفیت آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌ها کمک کند.

### تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در انجام این پژوهش ما را همراهی کردند تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

### مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

### تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافع وجود ندارد.

### موازین اخلاقی

در تمامی مراحل پژوهش حاضر اصول اخلاقی مرتبط با نشر و انجام پژوهش رعایت گردیده است.

## Extended Abstract

### Introduction

The dynamic and evolving landscape of higher education demands a reassessment of professional development models for university faculty. Traditional teacher-centered paradigms have often proven inadequate in responding to the diverse and complex needs of today's students and academic communities. As higher education institutions increasingly aim to foster innovation, critical thinking, and lifelong learning, the role of faculty members as reflective and transformative educators becomes more essential than ever. The concept of the "thoughtful teacher" or reflective educator has thus emerged as a pivotal framework in faculty development discourses, emphasizing not only pedagogical competence but also emotional intelligence, professional ethics, cognitive awareness, and institutional engagement (Jarchi et al., 2024).

The centrality of faculty professional development in achieving educational quality and institutional advancement has been underscored in various empirical and conceptual studies. Research suggests that faculty development programs that incorporate reflective practices, interactional competence, and contextual responsiveness can significantly enhance educational outcomes (Davis et al., 2023; De Golia et al., 2019). Furthermore, the growing emphasis on holistic models of competence, encompassing personal attributes, social-emotional intelligence, and ethical responsibility, signals a shift toward a more integrated understanding of what constitutes an effective educator in the 21st century (Abacioglu et al., 2022; Aston, 2023).

In this regard, the development of reflective teacher models has received scholarly attention as an innovative approach to reimagining professional growth. Such models advocate for equipping teachers with the ability to critically examine their practices, adapt to diverse learner needs, and engage with broader educational discourses. Studies have highlighted the importance of teacher

charisma and personality traits, communication skills, effective teaching strategies, cognitive literacy, and ethical consciousness as essential dimensions of a reflective teaching profile (Aleshinskaya & Albatsha, 2020; Liang et al., 2021). Moreover, supportive learning environments and institutional structures have been shown to play a facilitative role in enabling faculty to grow and reflect continuously on their practices (Basantes-Andrade et al., 2022; Eiselein et al., 2019).

Despite the acknowledged significance of these factors, there remains a paucity of context-specific, empirically validated models that explore the causal conditions influencing the professional development of faculty from a reflective teaching perspective. Particularly in the Iranian higher education context, and specifically within the Islamic Azad University system, there is a need to examine how faculty members experience, interpret, and navigate the professional development process. Addressing this gap, the present study was conducted to identify and analyze the causal conditions that shape the professional growth of faculty members at Islamic Azad University, Sari Branch, within a framework that prioritizes the training of reflective educators. Drawing upon interdisciplinary literature and using a mixed-methods design, the study aims to contribute a comprehensive and locally grounded model of faculty development that aligns with the demands of contemporary education and institutional sustainability.

### Methods and Materials

This study employed an exploratory mixed-methods approach. The qualitative phase involved semi-structured interviews with 15 academic experts from Islamic Azad Universities in Mazandaran Province, selected through purposive sampling based on theoretical saturation. Data were collected through in-person interviews and analyzed using open, axial, and selective coding procedures. The findings of this phase were used to construct a customized survey instrument.

In the quantitative phase, a descriptive-correlational design was adopted using structural equation modeling (SEM). The statistical population comprised 540 full-time, part-time, and adjunct faculty members at Islamic Azad University, Sari Branch, during the 2023–2024 academic year. A random sample of 225 participants was selected based on Cochran's formula. The researcher-developed questionnaire, based on the qualitative findings, included 38 items across six dimensions and was scored using a five-point Likert scale. Reliability was assessed using Cronbach's alpha and composite reliability coefficients, while validity was confirmed through AVE, CR, MSV, and ASV criteria. Data analysis was performed using SPSS version 23 and AMOS.

### Findings

The results revealed six major causal conditions influencing faculty professional development with a reflective teaching approach: (1) charisma and personality traits, (2) communication skills, (3) effective teaching, (4) cognitive literacy, (5) professional ethics, and (6) learning environment conditions. Among these, communication skills emerged as the most influential factor ( $t = 20.156$ ), whereas learning environment conditions had the least impact ( $t = 10.220$ ). A one-sample t-test confirmed that all six causal dimensions had statistically significant effects on faculty professional development ( $p < 0.001$ ).

Detailed analysis showed that communication skills—such as the ability to engage students, respond to inquiries with enthusiasm, and foster interactive learning—were highly emphasized by respondents. Charisma and personality traits, including traits like empathy, patience, and personal grooming, were also frequently cited as contributors to teacher effectiveness and student motivation. Effective teaching was operationalized through strategies such as differentiated instruction, integration of digital tools, and active learning practices. Cognitive literacy included knowledge of subject matter, awareness of current literature, and academic engagement with research

communities. Professional ethics were captured through items measuring integrity, responsibility, and commitment to academic standards. The learning environment factor focused on infrastructural support, collegial cooperation, and administrative backing.

Further t-tests on 35 subcomponents validated their individual significance. The subcomponent "optimal use of time and tools for learning enhancement" had the highest statistical weight ( $t = 31.934$ ), while "maintaining physical health and energy" ranked lowest ( $t = 6.174$ ). Model fit indices and confirmatory factor analysis supported the structural integrity of the proposed framework, demonstrating robust internal consistency and convergent and discriminant validity.

### Discussion and Conclusion

The findings underscore the multifaceted nature of faculty professional development, emphasizing that fostering reflective educators requires attention to both individual and contextual dimensions. Communication skills, as the most influential causal condition, reflect the evolving role of university faculty as facilitators of dialogue, engagement, and co-construction of knowledge. This aligns with contemporary literature highlighting the transformative power of effective communication in both pedagogy and professional collaboration.

Charisma and personality traits also play a pivotal role in shaping the emotional climate of the classroom and in modeling positive academic behaviors. These traits contribute to a sense of trust, respect, and motivation among students—elements that are crucial for building meaningful educational relationships. The strong impact of effective teaching techniques further reinforces the need for methodological agility and pedagogical innovation in faculty development programs.

Cognitive literacy emerged as another critical dimension, demonstrating that faculty members must not only possess disciplinary expertise but also continuously engage with evolving knowledge domains and research advancements. Similarly, professional ethics serve as the moral foundation of educational practice, reinforcing integrity, transparency, and equity in teaching and scholarly conduct.

Although learning environment conditions showed the lowest statistical impact, they should not be underestimated. The presence of supportive infrastructure, administrative encouragement, and an academically vibrant culture provides the necessary backdrop for faculty members to thrive and experiment. These contextual factors act as enablers, creating a climate conducive to reflection, growth, and collaborative inquiry.

Overall, the study provides a comprehensive and empirically validated model for understanding the causal conditions of faculty professional growth within a reflective teaching framework. It highlights the need for integrated development programs that address personal, interpersonal, instructional, cognitive, and environmental dimensions. Such an approach not only enhances the competencies of individual educators but also contributes to the broader goals of educational quality, institutional reputation, and learner success.

This research contributes valuable insights into the design and implementation of faculty development strategies in Iranian higher education and similar contexts. By emphasizing reflection, interaction, and multidimensional growth, it proposes a paradigm shift in how professional development is conceptualized, practiced, and supported within academic institutions.

### References

- Abacioglu, C. S., Fischer, A. H., & Volman, M. (2022). Professional development in multicultural education: What can we learn from the Australian context? *Teaching and Teacher Education*, 114, 103701. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2022.103701>



- Aleshinskaya, E., & Albatsha, A. (2020). A cognitive model to enhance professional competence in computer science. *Procedia Computer Science*, 169, 326-329. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.02.191>
- Algazlan, N., Al-jedai, A., Alamri, A., Alshehri, A. M., Aldaiji, L., & Almogbel, Y. (2022). Association between intention to leave work and quality of work-life of Saudi pharmacists. *Saudi Pharmaceutical Journal*, 30(2), 103-107. <https://doi.org/10.1016/j.jsps.2021.12.022>
- Assyne, N., Ghanbari, H., & Pulkkinen, M. (2022). The essential competencies of software professionals: A unified competence framework. *Information and Software Technology*, 151, 107020. <https://doi.org/10.1016/j.infsof.2022.107020>
- Aston, K. J. (2023). 'Why is this hard, to have critical thinking?' Exploring the factors affecting critical thinking with international higher education students. *Active Learning in Higher Education*, 14697874231168341. <https://doi.org/10.1177/14697874231168341>
- Basantos-Andrade, A. A. U. C.-G. a. M., Casillas-Martín, S., Naranjo-Toro, M., & Benavides-Piedra, A. (2022). NANO-MOOCs to train university professors in digital competences. *Heliyon*, 8, e09456. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2022.e09456>
- Cavallo, A., Cosenz, F., & Noto, G. (2024). Business model scaling and growth hacking in digital entrepreneurship. *Journal of Small Business Management*, 62(4), 2058-2085. <https://doi.org/10.1080/00472778.2023.2195463>
- Davis, T. R., Sydnor, J., & Daley, S. (2023). Peeking behind the curtain of teaching: Rehearsing thoughtful adaptations JO - Teaching Education. 34(1), 113-129. <https://doi.org/10.1080/10476210.2022.2042511>
- De Golia, S. G., Cagande, C. C., Ahn, M. S., Cullins, L. M., Walaszek, A., & Cowley, D. S. (2019). Faculty development for teaching faculty in psychiatry: where we are and what we need. *Academic Psychiatry*, 43(2), 184-190. <https://doi.org/10.1007/s40596-018-0916-4>
- Eiselein, G., Saucier, D. A., & Macharaschwili, C. E. (2019). Designing, implementing, and sustaining faculty development: A model for large and diverse FYE programs. *The Journal of Faculty Development VL - 33(2)*, 43-48. <https://eric.ed.gov/?id=EJ1216765>
- Faqiri, M. (2023). Examination and Analysis of the Internship Program at Farhangian University: A Document-Based Study. *Teacher Education Policy Studies*, 6(3), 53-76. [https://te-research.cfu.ac.ir/article\\_3648\\_42c402d935b382aa0cea36a97d31752d.pdf](https://te-research.cfu.ac.ir/article_3648_42c402d935b382aa0cea36a97d31752d.pdf)
- Jabari Maraghoosh, G., Yari Haj Atalo, J., & Maleki Avarsin, S. (2022). Entrepreneurship and Growth of Faculty Members in the Light of Spiritual Leadership Mediated by Organizational Learning. *Journal of Management in Organizational Education*, 11(2), 187-206. <https://doi.org/10.52547/meo.11.2.187>
- Jarchi, R., Rahnema, A., Sobhaninejad, M., & Barkhordari, R. (2024). Revisiting the Relationship Between Theory and Practice Based on the Views of Schaub and Arendt to Propose a Model for Training Thoughtful and Action-Oriented Teachers. *Theory and Practice in Teacher Education*, 10(17). [https://tpbc.cfu.ac.ir/article\\_3699.html](https://tpbc.cfu.ac.ir/article_3699.html)
- Javadialami, L., Asadzadeh, H., Delavar, A., & Dartaj, F. (2020). Modeling the Structural Relationships of Academic Engagement and Motivation of Students Based on Transformative Teaching, Academic Self-Efficacy Mediated by Academic Vitality. *Biannual Journal of Cognitive Strategies in Learning*, 8(14), 1-19. <https://sid.ir/paper/255138/fa>
- Jazini, A., & Nowai, M. (2014). Designing Dynamic Empowerment Models for Enhancing Employee Competence and Managerial Performance in the Police Force. *Scientific and Promotional Journal of Supervision and Inspection*, 8(27), 13-36. <https://www.magiran.com/volume/98797>
- Liang, H. Y., Tang, F. I., Wang, T. F., & Yu, S. (2021). Evaluation of Nurse Practitioners' Professional Competence and Comparison of Assessments Using Multiple Methods: Self-Assessment, Peer Assessment, and Supervisor Assessment. *Asian Nursing Research*, 15(1), 30-36. <https://doi.org/10.1016/j.anr.2020.10.004>
- Tanha, H., Fathi Varnoosfaderani, L., & Ahqar, Q. (2021). Providing a Model of Professional Competence and Its Impact on Spiritual Vitality. *Journal of Islamic Lifestyle with a Focus on Health*, 5(3), 354-364. <https://sid.ir/paper/985620/en>
- Valadi Alashti, H., Khateir Pasha, K., & Taghavi Yazdi, M. (2021). Identifying the Role of Farhangian University in Training Thoughtful Teachers with a Knowledge-Based Approach for Model Development. *Journal of Jundishapur Education Development*, 12(Special Issue), 361-374. [https://edj.ajums.ac.ir/article\\_139427.html](https://edj.ajums.ac.ir/article_139427.html)