



Developing a Model for Development of Managers in the Distance Higher Education System (Case Study: Payam Noor University)

Anvar Shahmohammadi^{1*}, Marzieh Shahbazi²

¹Assistant Professor, Department of Education, Payam Noor University (PNU), Tehran, Iran.

²Master of Educational Sciences, Payam Noor University, Kermanshah. Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 11.14.2023

Revised: 12.23.2023

Accepted: 01.21.2024

Keyword:

Higher Education

Development of Managers

Distance Higher Education

*Corresponding Author:

Anvar Shahmohammadi

Email: anvar1354@pnu.ac.ir

ABSTRACT

The purpose of this research was to formulate a model for the development of managers of the distance higher education system of Payam Noor University. As a descriptive study, a qualitative method based on Grounded Theory was applied. Participants included 11 managers who were distance education experts and managers of different departments of Payam Noor University. A semi-structured interview was conducted. After conducting the interview, the content analysis was carried out simultaneously. For the adequacy of the interview, after reaching theoretical saturation, the textual validation and review of the interviews were conducted by referring again to the participant experts' viewpoints. Coding and extracting the main and secondary categories and explaining and compiling the conceptual model were then carried out. To ensure validity and reliability, two methods of reviewing participants and reviewing non-participating experts were used in the research. The results indicated the social phenomenon of the current study of the model for the development of managers in the distance higher education system. 6 main dimensions, 18 sub-categories and 46 components were extracted, formulated and presented from the text of the interviews. Based on this, it is recommended that the managers of the national distance education system should take action to solve the causes and implement the strategies calculated from this model to achieve the desired results for managers in this higher education sub-system.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The main challenge in today's world, facing global competition, is to get involved in the phenomenon of change which can be used as a continuous process to face the problems and to use the opportunities of the complex and changing environment to solve the shortcomings and deficiencies. In today's changing and dynamic conditions, organizations have to continuously develop their capabilities and competencies to survive and be able to respond to changing and different environmental conditions. Today, universities and institutions of higher education, as organizations and institutions that are considered a turning point in the transformation of different societies, play a significant role in the development and progress of countries. Higher education institutions are facing important challenges such as the expansion of systems, the need to respond to various social demands, the increase in educational costs, and the need to adapt to the new era of information and knowledge. Based on this and because university administrators are considered to be the main pillars and core of decision-making in higher education centers, paying attention to their basic capabilities and competencies, as well as strengthening and promoting these competencies, will significantly affect the success of the country's education system. Increasing global demand for higher education continuously on the one hand and paradigm changes in health, economic, and technological fields and the emergence of macro trends on the other hand have caused education to distance itself from its traditional and normal form and been transformed into distance education. The development of human resources at the organizational level was first proposed in 1989 by Leonard Nadler. He describes the development of human resources as the planned effort of organizations to facilitate learning and acquiring job-related competencies. Therefore, the development of managers as one of these human resources can be defined as a continuous activity related to the job and in line with greater effectiveness in achieving the goals of the educational system. Because learning in the distance education system is a dynamic and changing category, pre-designed models and patterns cannot fully match this dynamic. Therefore, it seems necessary to study the development of managers in this educational system, because, in these conditions, it is the development of managers that will lead to competition in these conditions and their success; therefore, excellence in management is very influential and important.

Methodology

As a descriptive study, a qualitative method based on Grounded Theory was applied. To carry out the research process, key and expert participants were first identified. Then, the goals and questions of the research were described for the participants to cooperate and then an in-depth and exploratory interview was conducted with 11 people. The participants in this research were managers of different departments of Payam Noor University and experts in distance higher education and the resulting data was analyzed using the method of content analysis and coding (open, central and selective). To ensure validity and reliability, two methods of reviewing participants and reviewing non-participating experts were used in the research.

Results and discussion

The results indicated the central phenomenon of the current study of the development of managers of the distance higher education system, which was extracted, formulated, and presented in the form of a conceptual model in 6 main dimensions, 18 subcategories, and 4V components from the text of the interviews.

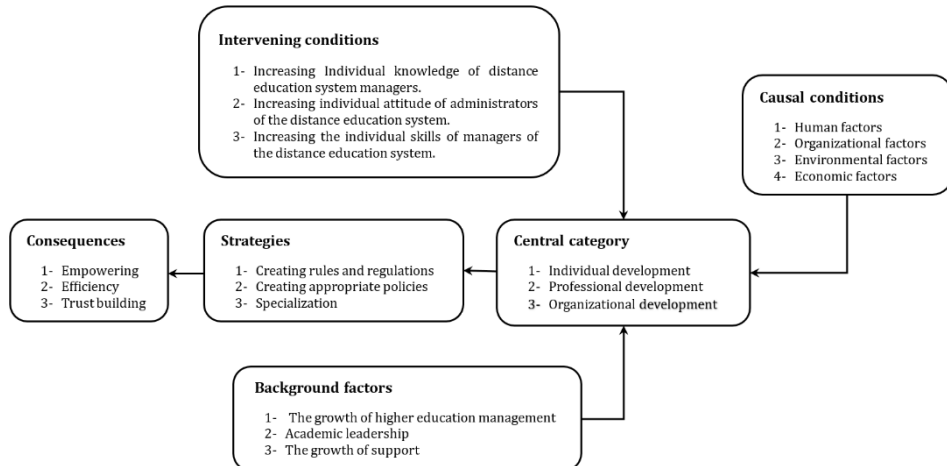


Figure 1. Paradigm model of development of managers of distance higher education system.

Conclusion

According to Figure 1, the development phenomenon of distance higher education system administrators should be seen as a whole and an interwoven set. The development of managers is a central phenomenon that is influenced by causal conditions such as human factors, organizational factors, environmental factors, and economic factors. In addition, factors interfering with individual characteristics also indicate the components of knowledge, attitude, and skills that affect the development of managers in this type of educational system. The background factors of higher education management and support are also indicative of the activities that should be carried out in line with this growth. Based on this, all mentioned categories can be assumed in relation to the core and the central category which can be called the field of development of managers of the distance higher education system, leading to personal development, professional development, organizational development of the manager and consequently, in the growth of higher education system managers. The long-distance higher education resulting from the full implementation of the identified strategies should be done in line with this development. Based on this, it is suggested for the managers of the remote higher education system that the country's higher education system should take action to solve the problems and implement the strategies calculated from this model to achieve the desired results in terms of the development of managers in this higher education sub-system.

Acknowledgments

I would like to express my gratitude to all the professors, supervisors, educational assistants, and all executive staff of Payam Noor University.



تدوین الگوی برای بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور (مورد مطالعه: دانشگاه پیام نور)

انور شاهمحمدی^{۱*}، مرضیه شهپازی^۲

۱- استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران.

۲- کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، کرمانشاه، ایران.

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۸/۲۳

بازنگری مقاله: ۱۴۰۲/۱۰/۰۲

پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۱۱/۰۱

کلید واژگان:

آموزش عالی
بالندگی مدیران
آموزش از راه دور
داده بنیاد
نظام آموزشی

*نویسنده مسئول: انور شاهمحمدی

پست الکترونیکی:

anvar1354@pnu.ac.ir

افزایش تقاضای جهانی برای آموزش عالی به طور مداوم از یک طرف و سرعت تغییرات در عرصه فناوری و ظهور گرایش‌های کلان از طرف دیگر لزوم روی آوری به فناوری‌های نوین در فرایند آموزش، نظام آموزش عالی را از حالت سنتی خارج و به یک نظام آموزش عالی از راه دور تبدیل کرده است. در همین خصوص بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور مدیریت و اجرای تمام فعالیت‌های مرتبط با آن یکی از ابزارهای مهم ایجاد تغییر و تحول در این نظام آموزشی است که شامل تمام فعالیت‌های است که دانش فردی و مهارت‌های اساسی و لازم را برای عملکرد بهتر مدیران در این نوع نظام آموزشی را فراهم می‌کند. هدف از انجام این تحقیق تدوین الگوی برای بالندگی مدیران نظام آموزش از دور دانشگاه پیام نور بود. این پژوهش از نوع پژوهش‌های کیفی که با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد انجام شد. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش ۱۱ نفر از مدیران بخش‌های مختلف دانشگاه پیام نور و صاحب‌نظران آموزش عالی از راه دور بودند که بر اساس نمونه‌گیری هدفمند و ملاک محور انتخاب و با آن‌ها مصاحبه نیمه ساختاریافته به عمل و داده‌های حاصل نیز به روش تحلیل محتوا با استفاده از شیوه کد گذاری (باز، محوری و انتخابی) بررسی شدند. جهت تامین روایی و پایایی از دو روش بازبینی مشارکت‌کنندگان و مرور خبرگان غیر مشارکت‌کننده در پژوهش استفاده گردید. نتایج نشان داد که ۴۷ مولفه نهایی و ۱۸ مقوله فرعی در قالب ابعاد شش‌گانه مدل پارادایمی شامل شرایط علی (عوامل انسانی، عوامل سازمانی، محیطی و اقتصادی)، شرایط مداخله‌گر (ویژگی‌های فردی دانش، نگرش و مهارت)، شرایط زمینه‌ای (مدیریت آموزش عالی، رهبری دانشگاهی، حمایت و پشتیبانی)، پدیده محوری بالندگی مدیران نظام آموزش از دور (بالندگی فردی، بالندگی حرفه‌ای و بالندگی سازمانی)، راهبردها (تدوین آیین نامه، سیاستگذاری، تخصص‌گرایی) و پیامدها (توانمندسازی، کارآمدی) مدل بالندگی مدیران نظام آموزش از دور را تشکیل دادند. یکپارچه سازی مقوله‌ها بر مبنای روابط موجود بین آن‌ها حول محور بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور شکل دهنده مدل پارادایمی برآمده از تحقیق کیفی است. بر این اساس برای مدیران نظام آموزش عالی از راه دور پیشنهاد می‌شود تا نظام آموزش عالی کشور نسبت به رفع علت‌ها و اجرای راهبردهای احصاء شده از این مدل اقدام نماید تا به پیامدهای مطلوب در زمینه بالندگی مدیران در این زیر نظام آموزش عالی برسد.



مقدمه

چالش اساسی در دنیای امروز در مواجهه با رقابت‌های جهانی، درگیر شدن در پدیده تغییر است که بتوان به‌عنوان فرایند مستمر و مداومی در برابر مشکلات ایستادگی و از فرصت‌های محیط پیچیده و متغیر به منظور رفع کاستی‌ها و کمبودها استفاده کرد (شمرهون و همکاران، ۲۰۰۸)^۱. در شرایط متحول و پویای امروز، سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود را توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند. امروزه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی به‌عنوان سازمان و نهادی که نقطه عطفی در تحول جوامع مختلف تلقی شده، نقش به‌سزایی در توسعه و پیشرفت کشور ایفا می‌کند. این در حالی است که مؤسسات آموزش عالی با چالش‌های مهمی نظیر گسترش سیستم‌ها، ضرورت پاسخگویی به خواسته‌های اجتماعی گوناگون، افزایش هزینه‌های آموزشی، نیاز به انطباق با عصر جدید اطلاعات و دانش رو به رو هستند (جوز تازی، ۲۰۰۶)^۲. طبق گزارش مجمع جهانی اقتصاد از نظام آموزش عالی به‌عنوان یکی از شاخص‌های دوازده گانه ارزیابی میزان رقابت‌پذیری جهانی و از مجموعه شاخص‌های ارتقاء دهنده کارایی، بهره‌وری و میزان توسعه و پیشرفت کشورها یاد می‌شود. به‌عنوان نمونه، کشورهایی مانند آمریکا، کانادا، سوئیس، نروژ، هلند، فنلاند، سنگاپور، استرالیا و نیوزلند جزو کشورهایی هستند که در حوزه نظام آموزش عالی جزو کشورهای پیش‌تاز محسوب می‌شوند و این پیش‌تازی در میزان افزایش توان رقابت‌پذیری، بهره‌وری و توسعه یافتگی آن‌ها مشهود است؛ اما گزارش مجمع جهانی اقتصاد، شاخص آموزش عالی ایران از بین ۱۳۷ کشور، رتبه ۵۱ را کسب کرده و همچنان از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و این جایگاه نامناسب از کیفیت نظام آموزش عالی نشأت می‌گیرد که بر اساس آمار، رتبه ایران در این شاخص در سال ۲۰۱۹ جایگاه نه‌چندان مناسب ۹۲ می‌باشد (شواب، ۲۰۱۹)^۳. البته طی آسیب‌شناسی‌های صورت گرفته توسط پژوهشگران کشور، چالش‌ها و مسایل مدیریتی، قانونی، سیاسی، فرهنگی سازمانی، اقتصادی به‌عنوان مهم‌ترین مسایل پیش‌روی عدم ارتقای کیفیت و بهبود شاخص نظام آموزش عالی و در پی آن عدم توسعه یافتگی نظام آموزش عالی کشور معرفی گردیده که می‌توان به چالش مدیریتی ناشی از عدم شایسته‌سالاری و شایسته‌گزینی مدیران دانشگاهی، عدم برنامه‌ریزی صحیح، فقدان آیین‌نامه‌های مناسب، اشکالات مدیریتی (عمیدی مظاهری و همکاران، ۲۰۱۲)، گسترش رسوخ‌پذیری از ناحیه جریان‌ات سیاسی در امور مدیریتی (سردارنیا، ۲۰۱۷)، اقدامات و تصمیمات نامناسب در سطوح عالی مدیریتی (رضائیان و همکاران، ۲۰۱۶)، سیاست زدگی در نظام آموزش عالی (امین‌مظفر و همکاران، ۲۰۱۵)، کمبود مدیران کارآمد، عدم توجه به جانشین‌پروری و تربیت مدیران و اعمال تبعیض در این زمینه و انتخاب سلیقه‌ای یا ساسی مدیران و عدم توجه به مدیریت مناسب در مقاطعی از زمان‌ها و گرفتار شدن در روش‌های سنتی بدون توجه کافی به تغییرات سریع در جهان اشاره کرد (روزبهان و همکاران، ۲۰۲۲). هدف نهاد دانشگاه، تربیت شهروندی متعهد و متخصص است که قادر باشد حرفه‌ای بیندیشد و حرفه‌ای عمل نماید؛ همچنین بتواند مشاغل تخصصی جامعه را اداره کرده یا محرک و مولد کارهای آموزشی، پژوهشی، خدماتی و تولیدی باشد؛ بنابراین اندیشیدن در زمینه آموزش عالی و ظرفیت‌ها، تعالی آن‌ها امری مهم و ضروری است که انجام آن‌ها منوط به اعمال مدیریت صحیح و دانش‌نگرش به آموزش، معیارها و شاخص‌های مناسب در جهت بهبود عملکردهای این نظام آموزشی است (بولیور-کروز و ورنانو-تاکورونته، ۲۰۱۸)^۴. بر این اساس و با توجه به این که مدیران دانشگاهی از مهره‌های اصلی و هسته عمده تصمیم‌گیری‌ها در مراکز آموزش عالی محسوب می‌شوند، توجه به قابلیت‌ها و شایستگی‌های اساسی آن‌ها و همچنین تقویت و ارتقای این شایستگی‌ها، به‌میزان چشمگیری بر موفقیت نظام آموزش عالی کشور موثر خواهد بود. افزایش تقاضای جهانی برای آموزش عالی به‌طور مداوم از یک طرف (میرغفوری و همکاران، ۲۰۱۶) و تغییرات پارادایمی

¹ Schermerhorn

² José Tarí

³ Schwab

⁴ Bolívar-Cruz & Verano-Tacoronte

در عرصه‌های بهداشتی، اقتصادی و فناوری و ظهور گرایش‌های کلان از طرف دیگر (حکیم‌زاده و حجازی، ۲۰۲۰)، موجب فاصله گرفتن آموزش از شکل سنتی و معمولی خود شده و به آموزش عالی از راه دور تبدیل شده است. آموزش عالی از راه دور جدیدترین شکل آموزش است که در آن علاوه بر استفاده از روش‌های فراگیر محور از ابزارهای الکترونیکی با برنامه‌های آموزشی مبتنی بر وب تاکید دارد (خدابخشی و همکاران، ۲۰۱۳). به عبارت دیگر آموزش از دور، شکلی از آموزش است که در آن، انتقال مفاهیم و یادگیری در فضای مجازی به صورت برخط یا برون‌خط و با استفاده از رسانه‌های الکترونیکی، به صورت تعاملی یا غیر تعاملی صورت می‌گیرد (کاظمی قره‌چه و امین‌خندقی، ۲۰۱۴).

بالندگی منابع انسانی در سطح سازمانی ابتدا در سال ۱۹۸۹ توسط لئونارد نادلر و زیس نادلر^۱ مطرح شد. وی بالندگی منابع انسانی را تلاش برنامه‌ریزی شده سازمان‌ها برای تسهیل یادگیری و کسب شایستگی‌های مرتبط با شغل بیان می‌کند (نادلر و نادلر، ۱۹۸۹). بالندگی کارکنان نه تنها بر، کسب دانش، مهارت و ایجاد توانایی بلکه آشناسازی کارکنان با تغییرات، فعالیت‌ها و تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی ارتباط دارد (محمدی و همکاران، ۲۰۱۵). بالندگی منابع انسانی اغلب در مطالعات انجام شده دارای سه بعد است: بالندگی فردی؛ که به ارتقا و توسعه دانش و مهارت‌های جدید یا بهبود رفتارهایی اشاره دارد که همگی به ارتقای عملکرد مرتبط با شغل فرد منتج می‌شوند، بالندگی حرفه‌ای یا شغلی؛ که در برگیرنده فعالیت‌های فردی و سازمانی است و بالندگی سازمانی؛ که به تدوین راه‌حل‌های سازمانی جدید و خلاقانه برای مسائل عملکردی اشاره دارد (قرونه و همکاران، ۲۰۱۴). بنابراین بالندگی مدیران به‌عنوان یکی از این منابع انسانی فعالیت‌های مداوم و مرتبط با شغل و در راستای اثربخشی بیش‌تر در دست‌یابی به اهداف نظام آموزشی می‌توان تعریف کرد که فعالیت‌های مرتبط با آن فراتر از یک دوره آموزشی برنامه‌ریزی می‌شود و با تجزیه و تحلیل نیازهای نظام آموزش و یادگیری و ارزیابی فعالیت‌های انجام شده ادامه یابد، است. از این‌رو، شکی نیست که افزایش قابلیت‌های آموزش عالی از راه دور و امکان تحقق هدف‌های آن از این طریق، در گرو در نظر گرفتن ابعاد و جوانب متعدد آن و توجه به عوامل اثرگذار در این شیوه آموزشی است (شاهمحمدی و همکاران، ۲۰۱۸). کاهش نرخ رشد جمعیت و به تبع آن، کاهش نرخ رشد جمعیت جوان مستعد تحصیل در دانشگاه، افزایش رقابت دانشگاه‌ها و موسسات مختلف آموزشی برای جذب دانشجویان سبب شده است تا دانشگاه‌ها بطور عام و دانشگاه پیام نور بطور خاص دغدغه دستیابی به کیفیت را داشته باشد. در چنین شرایطی دانشگاه پیام نور به‌عنوان یک دانشگاه باز و کارا برای ارائه خدمات آموزشی با کیفیت برای گروه‌های متنوعی از متقاضیان تحصیل، ناگزیر است کیفیت عناصر موثر در آموزش را مورد توجه قرار دهد تا بتواند در حوزه آموزش جایگاهی برای خود به دست آورد و موجبات جذب دانشجویان طالب تحصیل و در نهایت کسب رضایت آن‌ها را بیش از پیش فراهم کند (ملک‌زاده و همکاران، ۲۰۱۹). دانشگاه پیام نور، بزرگترین دانشگاه تحت پوشش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری است که به شیوه آموزش عالی از راه دور ارائه خدمات می‌دهد و همچنین به دلیل تامین بخش زیادی از بودجه خود از شهریه دانشجویان در حال رقابت برای جذب دانشجو با دانشگاه‌های دیگر است. با توجه به تفاوت فرایند آموزش در سیستم آموزش عالی از راه دور پیام نور با سیستم حضوری و محدودیت سیستم از دور در برگزاری کلاس‌های حضوری به نظر می‌رسد نقش مدیران در این نظام آموزشی تفاوتی با مدیران در سیستم حضوری داشته باشد. بنابراین مدیریت و انجام وظایف مدیریتی یکی از مسئولیت‌های خطیر مدیر در نظام آموزش عالی از راه دور است. چراکه در این مسئولیت وظایفی از قبیل مدیریت و پشتیبانی منابع اطلاعاتی، مدیریت و پشتیبانی منابع ارتباطی، مدیریت و پشتیبانی منابع فناوری و دسترسی آسان و در نهایت مدیریت نظام ارزیابی انجام می‌گیرد (شاهمحمدی و عزیز، ۲۰۲۱). بررسی مطالعات انجام شده نشان می‌دهد که آموزش از دور را به‌عنوان یک نظام آموزشی در نظر گرفته شده و از آن به‌عنوان یک رویکرد نوین در آموزش پرداخته شده است و بیشتر روی ابعاد و عناصر متعدد به عنوان عوامل اصلی موفقیت و ابعاد زیربنایی و تشکیل‌دهنده این نوع آموزش تاکید شده است. از آنجا که در موضوع بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور

¹ Leonard Nadler & Zeace Nadler

پژوهش قابل توجهی انجام نگرفته است؛ تلاش شد تا مطالعاتی که زوایای آشکار و نهان ابعاد و مولفه‌های مربوط به بالندگی مدیران در آن‌ها دیده می‌شود مورد بررسی قرار گیرند؛ (گولد و حموند، ۲۰۲۱)^۱ در تحقیق خود بیان می‌کنند توصیف یک برنامه رهبری به منظور ارائه راه حل‌های مطلوب برای حل مشکلات آموزشی و پژوهشی مربوط بسیار مهم است. (وهاب و تیاسری، ۲۰۲۰)^۲ توجه به جهت گیری‌های یادگیرانه، ویژگی فردی مدیریتی در مطالعه رهبری کارآفرینانه برای مدیران دانشگاهی: یک رویکرد آینده نگری برای موسسات آموزش عالی بخش دولتی پاکستان را نشان داده‌اند. (فام و همکاران، ۲۰۱۹)^۳ بررسی شایستگی‌های کلیدی مدیران نظام آموزش عالی در ویتنام توجه به مدیریت منابع انسانی و مدیریت فردی را مورد توجه قرار داده‌اند. در پژوهش دیگری که توسط (بالیر و اوزکان، ۲۰۱۷)^۴ با عنوان شایستگی‌های مدیریتی در نظام آموزش عالی ترکیه انجام شده است به آشنایی و آگاهی با مولفه‌های سازمانی، دانش اطلاعاتی فردی و روابط میان فردی توجه شده است. (پرخینا و همکاران، ۲۰۱۷)^۵ پی بردند که یکی از مهمترین مسایل پیش‌روی رقابت‌پذیری دانشگاه‌ها فقدان انعطاف استراتژیک است که حاصل عدم بکارگیری تجارب مدیریت و برنامه‌ریزی استراتژیک و اجرای برنامه توسعه‌ای است. (دومینگوس و همکاران، ۲۰۱۶)^۶ در پژوهشی در ارتباط با ارزیابی سیستم مدیریت یکپارچه، مدلی جهت بالندگی مدیران ارائه شده است به نقش آموزش به عنوان فرایند کلیدی در توسعه بالندگی اشاره شده است. (شاهمحمدی و عزیز، ۲۰۲۱) در مطالعه خود با عنوان تدوین الگویی برای نظام آموزش عالی از راه دوره عنوان سازمان یاددهنده، وظایفی از قبیل مدیریت و پشتیبانی منابع اطلاعاتی، مدیریت و پشتیبانی منابع ارتباطی، مدیریت و پشتیبانی منابع فناوری و دسترسی آسان و در نهایت مدیریت نظام ارزیابی نظام آموزش عالی از راه دور در نقش سازمان یاددهنده نشان داده‌اند. (زراعتی و همکاران، ۲۰۲۰) در مطالعه خود با عنوان توسعه ابعاد بالندگی منابع انسانی دانشی مراکز مطالعاتی و تحقیقاتی آجا مبتنی بر رویکرد مدیریت دانش توجه به مولفه‌های بالندگی فردی، حرفه‌ای و آموزشی و تحقیقاتی مورد تاکید قرار داده‌اند. نتایج تحقیق (جمشیدی کوهساری و همکاران، ۲۰۲۰) در طراحی مدل تعالی نظام دانشگاهی با تاکید بر بنیاد مدیریت کیفیت اروپا (مورد مطالعه: دانشگاه‌های دولتی جامع شهر تهران) نشان می‌دهد که توجه به رهبری آموزشی، توجه سیاست و استراتژی دانشگاه، فرایندهای دانشگاه (فرایندهای اداری، آموزشی و تحقیقاتی) و امکانات و زیرساخت‌های دانشگاه، توجه ارزشمندی و اخلاقیات در تعالی نظام دانشگاهی موثر بوده است. (شیرزادکبریا و همکاران، ۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان بررسی عوامل مؤثر مدل تعالی مدیریت مدارس ابتدایی منطقه ۱۵ تهران توجه فرایند یاددهی یادگیری، مدیریت امور اجرایی و اداری را مورد تاکید قرار داده‌اند. نتایج تحقیقات (بندعلی و همکاران، ۲۰۱۹) نشان می‌دهد که برنامه‌های بالندگی، عمدتاً با چالش‌هایی چون بهبود و ارتقا مهارت‌های آموزشی و پژوهشی و غفلت از سایر شایستگی‌ها، نبود رهبری و مدیریت دانشگاهی موثر و اثربخش، عدم وجود مراکز بالندگی برای اعضا روبرو است. (عسگرانی و شوقی، ۲۰۱۸) در مطالعه‌ای با عنوان شناسای مولفه‌های ارتقای کیفیت آموزش و بالندگی مدیران شهرداری تهران توجه به عوامل فردی، آموزشی و سازمانی در ارتقای کیفیت آموزش و بالندگی مدیران موثر دانسته‌اند. مطالعه (پناهی و همکاران، ۲۰۱۸) با عنوان ارائه الگوی شایستگی حرفه‌ای مدیران پژوهشی در سازمان‌های پژوهشی، توجه به شایستگی‌های دانشی، مهارتی، شخصیتی و اخلاقی را نشان داده است. مطالعه (دوالی و همکاران، ۲۰۱۷) با عنوان طراحی مدل شایسته‌گزینی رؤسای مراکز و واحدهای دانشگاه پیام نور توجه به هوش مدیریتی، دانش تجربی، مهارت اجتماعی، توانایی سازمانی، نگرش حرفه‌ای و ارزش مکتبی را نشان داده است. (نصیری و لیک‌بنی و همکاران، ۲۰۱۷) در پژوهش کاوش بالندگی مدیران مدارس، نظریه‌ای داده بنیاد بر مولفه‌های مانند ایجاد مراکز بالندگی، نیاز به

¹ Gould & Hammond

² Wahab & Tyasari

³ Pham

⁴ Balyer & Özcan

⁵ Parakhina

⁶ Domingues

بهبود مستمر، قوانین و مقررات تسهیل‌کننده، بالندگی فردی و حرفه‌ای مدیران تاکید دارند. (خلیل‌نژاد و مهری، ۲۰۱۶) در مطالعه خود دریافتند که دسترسی به دانش سازمانی نقش مهمی در توسعه و بالندگی نیروی انسانی دارد. (عسگری و همکاران، ۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان الگوی شایستگی‌های مدیران دولتی جمهوری اسلامی ایران براساس سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ به سه بعد فردی حرفه‌ای و ارزشی اشاره شده است. تحقیقات انجام شده در رابطه با بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور اندک بوده و در هیچکدام از این مطالعات مدیران این نوع نظام آموزشی مورد بررسی قرار نگرفته اند. بنابراین چون یادگیری در نظام آموزش از راه دور مقوله‌ای پویا و در حال تغییر می‌باشد، مدل‌ها و الگوهای از پیش طراحی شده نمی‌توانند به طور کامل با این پویایی منطبق باشد. از این روی مطالعه بالندگی مدیران در این نظام آموزشی ضروری به نظر می‌آید، چراکه در این شرایط این بالندگی مدیران است که منجر به رقابت در این شرایط و موفقیت آن‌ها خواهد بود؛ بنابراین تعالی در مدیریت امری بسیار تأثیرگذار و مهم است. ضرورت به کارگیری مدیران توانمند و بلند، بخش جدایی‌ناپذیری از وظایف و مسئولیت‌های استراتژیکی یا به عبارتی راهبردی دانشگاه‌ها محسوب می‌شود. درون‌زایی در تربیت و به کارگیری مدیران متعالی ضرورت توجه به تدوین راهبردی الگویی برای مدیران را در شرایط کنونی دو چندان ساخته است. چراکه این مدیران نقش مهمی در پیشرفت و ترقی این نظام دانشگاهی دارند، تحقق اهداف دانشگاه‌ها و رسالت آموزشی از طریق مدیران رقم می‌خورد. لذا مدل بالندگی مدیریت به عنوان ابزار قوی برای سنجش میزان استقرار در سازمانهای مختلف به کار گرفته می‌شوند. بنابراین با به کارگیری این مدل، نظام آموزش از راه دور می‌تواند از یکسو میزان موفقیت خود را در اجرای برنامه‌ها مورد ارزیابی قرار دهد و از سوی دیگر عملکرد خود را با سایر نظام‌های آموزشی مقایسه کند. در این پژوهش تلاش شد بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور بر اساس نظریه داده بنیاد و در قالب پارادایمی از عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردی و پیامدها طراحی و تبیین شود. در نهایت، مدلی جامع برای توانمندسازی مدیران این نوع نظام آموزشی که یکی از نیازهای اساسی است، طراحی شود. بنابراین دانشگاه پیام نور به عنوان یک مرکز علمی و عظیم کشور بایستی همت گمارد تا با استفاده از نتایج این پژوهش حاضر، تصمیم‌های بهتری برای انتصاب مدیران مناسب برای توسعه این نظام آموزشی بردارد و بینش و درک روشنی از مسائل و معضلاتی که نظام تحت مدیریتش با آن روبرو هستند داشته باشد. از این رو، این پژوهش، به دنبال پاسخ به این سؤال است که ابعاد و مؤلفه‌های موثر بر بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور کدام‌اند؟

روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر، پژوهشی کیفی با رویکرد استقرایی است و از نظر جهت‌گیری، پژوهشی بنیادی محسوب می‌شود. به دلیل اینکه پژوهش حاضر بر شکل دهی چهارچوب مفهومی یا تدوین نظریه تأکید می‌کند از راهبرد نظریه داده بنیاد (استراوس و کوربین، ۲۰۱۲)^۱ استفاده شد. مشارکت‌کنندگان در پژوهش دانش‌آموختگان مقطع دکتری آموزش از راه دور، مدیران بخش‌های آموزشی، پژوهشی، اداری و فرهنگی دانشگاه پیام نور می‌باشند که تجربه تحصیل و مدیریت در این نظام آموزشی را داشتند؛ به این منظور برای سنجش نظرات اعضای نمونه مورد نظر از روش نمونه‌گیری ملاکی و هدفمند استفاده شد. ملاک انتخاب هم عمدتاً داشتن تجربه تحصیل و مدیریت در بخش‌های مختلف در این دانشگاه بود و برای انجام فرایند تحقیق ابتدا به شناسایی مشارکت‌کنندگان کلیدی و متخصص اقدام شد. سپس به توصیف اهداف و سوالات پژوهش برای مشارکت‌کنندگان جهت همکاری اقدام گردید و در ادامه با ۱۱ نفر مصاحبه عمیق و اکتشافی بعمل آمد. مصاحبه بصورت تلفنی یا حضوری و با یک سوال وسیع و کلی مانند «برای بالندگی مدیران به چه ابعاد و مؤلفه‌هایی باید توجه کرد؟» شروع می‌شد و سپس سوالات اکتشافی مثل «لطفاً در این مورد بیشتر توضیح دهید» جهت تشویق مشارکت‌کنندگان و دستیابی به اطلاعات عمیق‌تر پرسیده شد. زمان در نظر گرفته شده برای هر مصاحبه، بطور میانگین

¹ Strauss & Corbin

۴۰ دقیقه بود. پس از اجرای مصاحبه‌ها، محتوای مصاحبه‌ها کلمه به کلمه دست‌نویس و پیاده‌سازی شد. فرایند نمونه‌گیری تا رسیدن به اشباع نظری^۱ ادامه پیدا کرد، بدین معنی که در جریان مصاحبه اطلاعات جدیدتری از داده‌ها استخراج نشود. بعد از اجرای مصاحبه و ضبط، تحلیل محتوا هم‌زمان صورت می‌گرفت و از روش پیشنهادی (استراوس و کوربین، ۲۰۱۲) برای تحلیل داده‌ها استفاده شد. در طول مطالعه برای اطمینان از صحت و استحکام داده‌ها پژوهشگر از خود مشارکت‌کنندگان دوباره می‌خواست که به تفسیر معنای کلمات مصاحبه خود بپردازند تا به اشتراک نظر برسند. بازبینی توسط اعضا، خواندن متن مصاحبه‌ها، تجدیدنظر روی کدهای اولیه، طبقات و مفاهیم و دریافت بازخورد، از روش‌های تعیین اعتبار داده‌ها بودند، مقبولیت داده‌ها با بازنگری ناظران تأیید شد و متن مصاحبه‌ها، کدها و طبقات استخراج شد.

یافته‌ها

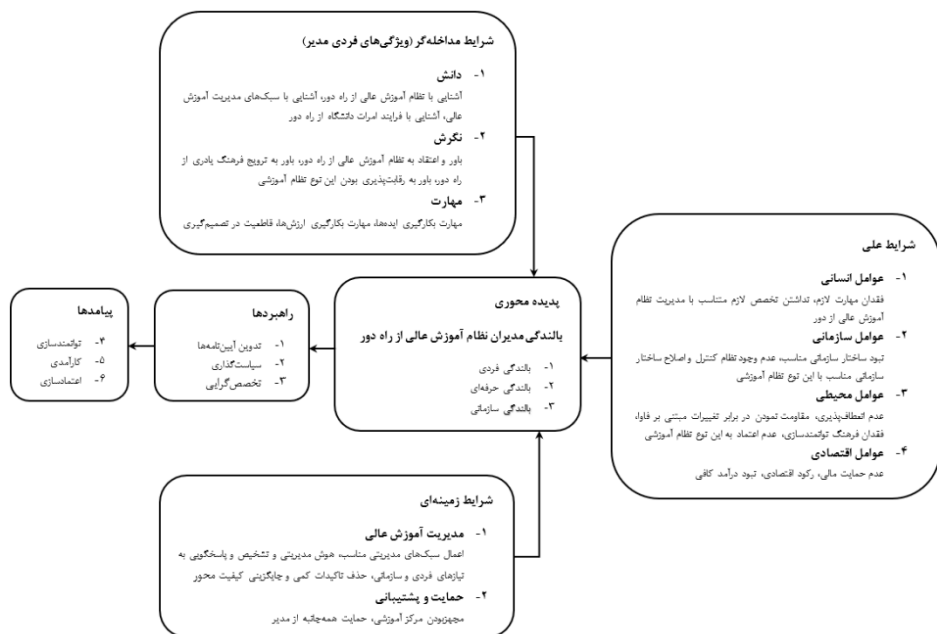
یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس این نظریه، کدگذاری باز است که از مصاحبه ضبط و یادداشت برداری شده بود، که ۳۵ مولفه (کد) استخراج شد. در مرحله کدگذاری محوری با توجه به ماهیت این ۴۷ مفهوم به دست آمده و ارتباط مفهومی و معنایی آن‌ها با یکدیگر، اقدام به مقوله بندی آن‌ها در قالب ۱۸ محوری گردید. در مرحله سوم از طریق کدگذاری انتخابی (گزینشی) پژوهشگران باز هم با توجه به ماهیت این ۱۸ مفهوم محوری و شباهت مفهومی آن‌ها از لحاظ معنایی در قالب ۶ مقوله اصلی طبقه بندی شدند که در جدول ۱ آمده است. ارتباط بین مقوله‌ها تحت عنوان مقوله اصلی مشخص و در نهایت مدل مفهومی پژوهش حاصل شد. در مجموع از کل مصاحبه‌ها و با استفاده از کدگذاری باز، محوری و گزینشی (انتخابی)، شش مقوله شامل پدیده‌ی اصلی، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها حاصل شد که در شکل ۱ ارتباط این مقوله‌ها آمده است.

جدول ۱. کدها، مفاهیم و مقوله‌های حاصل از مصاحبه‌ها.

مقوله‌های اصلی	مقولات فرعی	مولفه‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها
شرایط علی	عوامل انسانی	فقدان مهارت‌های لازم متناسب با مدیریت این نوع نظام آموزشی، نداشتن تخصص لازم متناسب با مدیریت این نوع نظام آموزشی
	عوامل سازمانی	عدم وجود ساختار سازمانی مناسب، عدم وجود نظام کنترل و اصلاح ساختار سازمانی با این نوع نظام آموزشی
محیطی	اقتصادی	عدم انعطاف‌پذیری، مقاومت نمودن در برابر تغییرات مبتنی بر فاوا، فقدان فرهنگ توانمندسازی، عدم اعتماد به این نوع نظام آموزشی
	دانش	عدم حمایت مالی، رکود اقتصادی، نبود درآمد کافی
شرایط مداخله‌گر (ویژگی‌های فردی مدیر)	نگرش	آشنایی با نظام عالی از راه دور، آشنایی با فرایند اداری، آموزشی و تحقیقاتی در نوع نظام باور و اعتقاد به نظام آموزش عالی از راه دور، باور به تریج فرهنگ یادگیری از دور در میان دانشگاهیان، باور به رقابت پذیر بودن این نوع نظام آموزشی
	مهارت	برنامه ریزی نیروی انسانی، داشتن نگاه حرفه‌ای در مدیریت در این نظام دانشگاهی، داشتن مهارت بکارگیری ایده‌ها، قاطعیت در تصمیم‌گیری، مهارت استفاده از انرژی هیجانی در انجام فعالیت‌ها
شرایط زمینه‌ای	مدیریت آموزش عالی	اعمال سبک‌های مدیریتی مناسب، هوش مدیریتی و تشخیص و پاسخگویی به نیازهای فردی و سازمانی، حذف تاکیدات کمی و جایگزینی کیفیت محوری

¹Theoretical saturation

مقوله‌های اصلی	مقولات فرعی	مولفه‌های استخراج شده از مصاحبه‌ها
	حمایت و پشتیبانی	تجهیز مرکز آموزشی تحت مدیریت به فاوا و ملزومات جهت اجرای امور آموزشی، پژوهشی و اداری. حمایت از مدیر در تحقق اهداف و برنامه‌های فردی و سازمانی مدیر، حمایت و پشتیبانی منابع مالی، انسانی و کالبدی
پدیده محوری	بالندگی فردی	توانمندی در تعاملات انسانی، شایستگی، مقبولیت در میان دانشگاهیان
	بالندگی حرفه‌ای	تاثیرگذار بودن، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ارائه خدمات مفید و موثر
راهبردها	بالندگی سازمانی	توانمندسازی منابع انسانی، اثربخشی سازمانی، اعتماد سازی سازمانی
	تدوین آیین نامه	تدوین آیین‌نامه‌ها متناسب با بالندگی مدیران در این نوع نظام آموزشی
	سیاستگذاری	ایجاد سیاست‌های متناسب با بالندگی مدیران در نظام آموزش عالی از راه دور
	تخصص‌گرایی	انتصاب مدیران بر اساس تخصص متناسب با نظام آموزش عالی از راه دور
پیامدها	توانمندسازی	توانمندسازی فردی، حرفه‌ای و سازمانی
	کارآمدی	کیفیت بخشی نظام آموزش عالی از راه دور، رضایتمندی فراگیران و دانشگاهیان، تحقق اهداف دانشگاهی
	اعتمادسازی	اعتقاد و اعتماد به این نوع نظام آموزشی



شکل ۱. روابط میان اجزاء و مولفه‌های اصلی حاصل از کدگذاری محوری درباره بالندگی مدیران در نظام آموزش عالی از دور.

بحث و نتیجه گیری

با توسعه فناوری‌های مبتنی بر اینترنت و فراهم شدن امکان دسترسی به آن، دانشگاه‌های آموزش عالی از راه دور در عرصه آموزش عالی ایران روز به روز در حال گسترش هستند. رشد چشمگیر این مراکز آموزشی آن‌ها را با تعدد انتظارات مواجه ساخته است. بنابراین برای اداره نظام آموزش عالی از راه دور در سطوح کلان و خرد، گزینش مدیرانی شایسته و اثربخش متناسب با این نوع نظام آموزشی لازم و ضروری است. داده‌های پژوهشی در خصوص گستره مفهومی، بررسی ابعاد و مولفه‌های موثر بر بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور، راهبردها و پیامدهای این بالندگی در این بخش بررسی و تحلیل و با نتایج تحقیقات انجام شده در این حوزه نیز مقایسه شده است:

۱- الف. **تعریف و گستره مفهومی بالندگی مدیران:** با اینکه زمان زیادی از ظهور پدیده بالندگی مدیران با عناوین شایسته‌گزینی، بالندگی مدیران، بالندگی منابع انسانی نمی‌گذرد، در دهه‌های اخیر شاهد انتشار پژوهش‌های در این زمینه بوده ایم. در همین خصوص، نتایج تحقیقات برخی پژوهشگران نشان می‌دهد که اثر بخشی پایدار دانشگاه‌ها و نظام‌های آموزش عالی از راه دور در گروه بالندگی مدیران آن و سایر منابع انسانی آن است. بالندگی مدیریتی به معنای رویکردی جامع، پایدار و فشرده برای بهبود اثربخشی مدیران در بالا بردن موفقیت یادگیرندگان است. اما همچنان که از نتایج تحقیقات انجام شده نمایان است این است که تعریف یا رویکرد جامعی در خصوص این پدیده وجود ندارد و در هیچ یک از الگوهای ارائه شده به ابعاد و مولفه‌های مورد نیاز برای بالندگی مدیران علی‌الخصوص مدیران نظام آموزش عالی از راه دور بطور جامع و کامل پرداخته نشده است. لذا تعریف پیشنهادی برای بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور در پژوهش حاضر براساس مدل ترسیم‌ی بدین صورت است که بالندگی مدیران شامل تمام فعالیت‌های است که به منظور شناسایی عواملی که مانع توجه به بالندگی مدیران می‌شود و عوامل یا یک سری خصوصیات ویژه‌ای که بر چگونگی کنش متقابل، کنترل و اداره کردن این بالندگی اثر می‌گذارد.

۲- ب. **ابعاد بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور:** همان طور که در مدل ترسیم‌ی مشاهده می‌شود، بالندگی مدیران این نوع نظام آموزشی منوط به شش بعد اصلی و مولفه‌های احصاء شده است. یکی از این ابعاد عوامل علی هستند. عوامل انسانی یکی از مقوله‌های شرایط علی است که به دلیل فقدان مهارت لازم، نداشتن تخصص لازم متناسب با مدیریت این نوع نظام آموزشی مانع بالندگی مدیران می‌شود. عوامل سازمانی که شامل عدم وجود ساختار سازمانی مناسب، عدم وجود نظام کنترل و اصلاح ساختار سازمانی متناسب با این نوع نظام آموزشی در جهت بالندگی مدیران است. عوامل محیطی مانند عدم انعطاف پذیری، مقاومت نمودن در برابر تغییرات مبتنی بر فاوا، فقدان فرهنگ توانمندسازی، عدم اعتماد به این نوع نظام آموزشی از دیگر مولفه‌های است که مانع بالندگی مدیران در این نظام آموزشی است. عوامل اقتصادی مولفه پایانی عوامل علی است که شامل عدم حمایت مالی، رکود اقتصادی و نبود درآمد کافی نظام‌های آموزشی مبتنی بر شهریه می‌باشد که در پژوهش حاضر توسط مصاحبه شوندگان شناسایی شدند. تحقیقات نشان داده است که داشتن مهارت فنی، انسانی، و ادراکی برای بالندگی مدیران لازم و ضروری است، لذا مدیران فاقد این مهارت‌ها که در اصطلاح مدیران سیاسی خوانده می‌شوند، در این نظام آموزشی عملکرد مطلوبی نخواهند داشت. همچنین مدیران با قوانین و مقررات نامتناسب در حوزه بالندگی روبرو هستند و از سوی مدیران بالادستی حمایت نمی‌شوند. سیاست‌های حمایت‌کننده از قبیل تصویب آئین نامه‌ها و قوانین متناسب با نیازها در این زمینه وجود ندارد و موضوع بالندگی مدیران در سیاست‌های تدوین شده، گنجانده نشده است. ساختار سازمانی مناسب جهت بالندگی مدیران طراحی، بکارگیری و حمایت نشده است. مدیران بخاطر تغییرات ناشی ساختار سیاسی کشور ادامه دهنده تغییرات بوجود آمده نبوده و گاهی در برابر تغییرات وجود آمده نیز مقاومت می‌نمایند و چون از یک طرف از نظام آموزش عالی از راه دور عمر چندانی نگذشته است هنوز نتوانسته در فرهنگ و اعتماد مردم

جای برای خود باز کند و از طرف دیگر در نظام آموزش عالی ما این نوع نظام آموزشی مبتنی بر اخذ شهریه از متقاضیان این نوع نظام آموزشی است، حمایت مالی کافی از سوی نظام آموزش عالی کشور نمی‌شود که به تبع آن مدیریت در این نوع نظام آموزشی بواسطه نبود درآمد کافی عملکرد کارآمدی نخواهد داشت. این نتایج با یافته‌های (بالیر و اوزکان، ۲۰۱۷) و (جمشیدی کوهساری و همکاران، ۲۰۲۰) مبنی بر فقدان و توجه به این مولفه‌ها در بالندگی مدیران نظام آموزش عالی همخوانی دارد.

شرایط مداخله‌گر در این پژوهش به ویژگی‌های فردی مدیر توجه دارد. این ویژگی‌ها بر دانش، نگرش و مهارت‌های وی اشاره دارد. دانش فردی مدیر در نظام آموزش عالی از راه دور بر آشنایی با دانش مدیریت در این نوع نظام دانشگاهی، آشنایی با فرایند اداری، آموزشی و تحقیقاتی محیط یادگیری از دور اشاره دارد. نگرش فردی مدیر به باور و اعتقاد به نظام آموزش عالی از راه دور، باور به تریخ فرهنگ یادگیری از راه دور در میان دانشگاهیان، باور به رقابت‌پذیری بودن این نوع نظام آموزشی اشاره دارد. مهارت فردی مدیر بر مهارت‌هایی مانند برنامه ریزی نیروی انسانی، داشتن نگاه حرفه‌ای به مدیریت در این نظام دانشگاهی، داشتن مهارت بکارگیری ایده‌ها، قاطعیت در تصمیم‌گیری، مهارت استفاده از انرژی هیجانی در انجام فعالیت‌ها اشاره دارد. بنابراین برای اینکه مدیران بتوانند در این نوع نظام آموزشی به بالندگی برسند باید به دانش‌اندوزی، صرف انرژی و تحریک قوه خلاقیت خود اهتمام بیشتری به خرج دهند. در راستای این نتایج، مطالعات (عسگرانی و شوقی، ۲۰۱۸؛ عسگری و همکاران، ۲۰۱۵؛ بالیر و اوزکان، ۲۰۱۷؛ دوالی و همکاران، ۲۰۱۷؛ پناهی و همکاران، ۲۰۱۸؛ فام و همکاران، ۲۰۱۹؛ وهاب و تیساری، ۲۰۲۰؛ زراعتی و همکاران، ۲۰۲۰) در پژوهش‌های خود ضمن تاکید بر ویژگی‌های فردی آن نشان دادند که افزایش دانش فردی و چگونگی نگرش و مهارت‌های مدیر در بالندگی مدیر در این نوع نظام آموزشی موثر است.

شرایط زمینه‌ای که در کنار عوامل علی و مداخله‌گر بر پدیده بالندگی مدیران در نظام آموزش عالی از راه دور تاثیر گذاشته است، مقوله مدیریت آموزش عالی و حمایت و پشتیبانی است. این مقوله‌ها شامل اعمال سبک‌های مدیریتی مناسب، هوش مدیریتی و تشخیص و پاسخگویی به نیازهای فردی و سازمانی، حذف تاکیدات کمی و جایگزینی کیفیت محوری، تجهیز مرکز آموزشی تحت مدیریت به فاوا و ملزومات جهت اجرای امور آموزشی، پژوهشی و اداری، حمایت از مدیر در تحقق اهداف و برنامه‌های فردی و سازمانی مدیر، حمایت و پشتیبانی منابع مالی، انسانی و کالبدی می‌شود. مصاحبه شوندگان معتقدند چنانچه مدیر از توانمندی زیادی برخوردار باشد؛ اما مورد حمایت و پشتیبانی کافی قرار نگیرد نمی‌تواند بالندگی مناسبی را از خود نشان دهد. چرا که مدیران نظام آموزش عالی از راه دور، مدیران و رهبران دانشگاهی هستند که طراحی دوباره برنامه‌های آموزشی، پژوهشی و اداری را به عهده دارند و حمایت و پشتیبانی سخت افزاری و نرم‌افزاری از اعضای هیات علمی و کارشناسان اجرایی را مدنظر قرار می‌دهند تا تحقق اهداف آموزشی این نوع نظام آموزشی صورت گیرد، که در یافته‌های (دومینگوس و همکاران، ۲۰۱۶؛ جمشیدی کوهساری و همکاران، ۲۰۲۰؛ شاهمحمدی و عزیز، ۲۰۲۱؛ شیرزادکبریا و همکاران، ۲۰۲۰) نیز به این مولفه‌ها اشاره شده است.

بالندگی مدیران پدیده محوری است که تحت تاثیر ابعاد فوق‌الذکر بوده و در سه مقوله با عنوان بالندگی فردی، بالندگی حرفه‌ای و بالندگی سازمانی مطرح شده است. در بالندگی فردی بر توانمندی در تعاملات انسانی، شایستگی، مقبولیت در میان دانشگاهیان تاکید دارد. زیرا داشتن رابطه متقابل و حسنه با دانشگاهیان موجب نفوذ بر دانشگاهیان و ارتباط قلبی با آن‌ها می‌شود. چراکه روابط انسانی با افراد تحت مدیریت باعث دوری از تظاهر و ریا، تملق و غرور کاذب می‌شود در کنار این ویژگی‌ها آراستگی ظاهر، داشتن صداقت در رفتار و گفتار مدیر باعث می‌شود مدیر به بالندگی فردی برسد. در بالندگی حرفه‌ای بر تاثیر گذار بودن، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، ارائه خدمات مفید و موثر اشاره دارد که موجب انجام دادن پژوهش در رشته مرتبط در کنار مدیریت، عضویت در انجمن‌های علمی و حرفه‌ای، توانایی ارائه ایده‌های جدید فنی و تخصصی، دادن مشاوره به سازمان‌های خارج از دانشگاه در زمینه مورد تخصص، دادن مشاوره به دانشجویان در زمینه تخصصی، اشاره دارد که به‌عنوان کارشناس و خبرگانی که به سبب داشتن اطلاعات به روز، جامع و دقیق در

فرایند مسئله‌گشایی و ارائه خدمات تخصصی فعالیت‌های تحت مدیریت را انجام می‌دهند. در بالندگی سازمانی بر توانمندسازی منابع انسانی، اثربخشی سازمانی، اعتماد سازی سازمانی اشاره دارد. اولین مولفه توانمندسازی منابع انسانی است که مصاحبه‌شوندگان معتقدند که با ارزش‌ترین سرمایه سازمان‌ها منابع انسانی خلاق و توانمند و مستعد هستند که به عنوان رکن اصلی، تشکیل دهنده هویت یک سازمان می‌باشد که مدیریت سازمان باید توجه خاصی به این مهم داشته باشد. توانمند سازی منابع انسانی شاید در ابتدا همراه با هزینه‌های زمانی و مالی برای مدیران باشد؛ ولی در آخر نتیجه آن بالا رفتن اثر بخشی و افزایش بهره‌وری در سازمان‌های آموزشی خواهد بود. چرا که توانمندسازی منابع انسانی در این نوع نظام آموزشی می‌تواند اهداف فردی و سازمانی را همسو نماید چرا که منابع انسانی دانشگاه باور می‌کنند که رشد و پیشرفت این نوع نظام آموزشی، منافع آن‌ها را نیز برآورده خواهد ساخت. مولفه دوم اثر بخشی سازمانی است که با بهره‌گیری از شیوه‌های گوناگون مدیریتی و بهره‌گیری منابع انسانی توانمند بدست خواهد آمد. مولفه سوم اعتمادسازی است. مدیران بالنده می‌دانند که با بهره‌گیری از منابع انسانی توانمند این فرصت ایجاد می‌شود که سازمان به مقاصد و اهداف خود می‌رسد. چرا که داشتن منابع انسانی کارآمد منجر به افزایش اثر بخشی سازمانی و در نهایت اعتمادسازی سازمانی می‌شود. بر این اساس می‌توان تمامی مقولات اشاره شده را در ارتباط به هسته فرض کرد و مقوله مرکزی را میدان بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور نامید. این مقوله اولاً توانایی تحلیل مقولات پیشین را دارد. چرا که فقدان عوامل انسانی، سازمانی، اقتصادی و عوامل محیطی گویای چالش بالندگی در مدیران در این نوع نظام آموزشی است. عوامل مداخله‌گر به ویژگی‌های فردی نیز گویای مولفه‌های دانش، نگرش و مهارت موثر بر بالندگی مدیران در این نوع نظام آموزشی است، دلالت دارد. عوامل زمینه‌ای مدیریت آموزش عالی و حمایت و پشتیبانی نیز گویای فعالیت‌های است که باید در راستای این بالندگی صورت گیرد. در این راستا مطالعات (بالیر و اوزکان، ۲۰۱۷؛ دومینگوس و همکاران، ۲۰۱۶؛ جمشیدی کوهساری و همکاران، ۲۰۲۰؛ فام و همکاران، ۲۰۱۹؛ شاهمحمدی و عزیز، ۲۰۲۱؛ شیرزادکبریا و همکاران، ۲۰۲۰) نیز به این مولفه‌ها اشاره کرده‌اند؛ که این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر هم راستا است.

راهبردها مقوله دیگری است که دربردارنده مقوله تدوین آیین نامه، سیاستگذاری و تخصص‌گرایی است. مصاحبه‌شوندگان معتقدند تدوین و بازنگر آیین نامه‌ها متناسب با بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور نقش بسزایی در این قضیه دارد و بستر و زمینه خوبی را برای توانمند سازی مدیران این نوع نظام آموزشی فراهم می‌سازد تا زمینه مناسبی را برای بالندگی آن‌ها فراهم آید. با توجه به نتایج‌ای تحقیق می‌توان گفت، ایجاد سیاستگذاری‌های مناسب جهت بالندگی مدیران این نوع نظام آموزشی نقش موثر و مهمی در این بالندگی دارد. انتصاب مدیران بر اساس تخصص متناسب با نظام آموزش عالی از راه دور یکی دیگر از مولفه‌های مقوله راهبردی در این پژوهش شناسایی شد. مصاحبه‌شوندگان معتقدند که انتصاب مدیران در نظام آموزش عالی بیشتر از بر مبنای سیاست حاکم بر کشور صورت می‌گیرد تا تخصص. آن‌ها بیان می‌دارند که مادامی که سیاستگذاران، دست‌اندرکاران و مدیران بالا دستی ملزم به رعایت تخصص‌گرایی در انتصاب مدیران نظام آموزش عالی و به تبع آن نظام آموزش از راه دور نباشند شاهد بالندگی مدیران این نوع نظام آموزشی نخواهیم بود. که همسو با نتایج تحقیق (بندعلی و همکاران، ۲۰۱۹؛ دومینگوس و همکاران، ۲۰۱۶؛ جمشیدی کوهساری و همکاران، ۲۰۲۰؛ نصیری‌ولیک‌بنی و همکاران، ۲۰۱۷) می‌باشد.

پیامدهای بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور ناشی از اجرای کامل راهبردهای شناسایی شده در مدل پارادایمی حاصل از تدوین الگویی برای بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور است که منجر به توانمندسازی فردی، حرفه‌ای و سازمانی، کارآمدی و کیفیت بخشی و در نهایت اعتماد سازی به این نوع نظام آموزشی می‌شود. بنابراین این نتایج نشان می‌دهد که با توجه به شکل ۱ می‌توان نظریه بالندگی مدیران نظام آموزش از راه دور را اینگونه تفسیر کرد: عوامل انسانی، سازمانی و محیطی از علل لازم برای شکل‌گیری این بالندگی است. در واقع با افزایش دانش، نگرش و مهارت‌های فردی مدیر و اعمال سبک مدیریت آموزش عالی و حمایت و پشتیبانی به شکل‌گیری رویکرد ویژه بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور منجر می‌شود که با راهبردهای تدوین آیین‌نامه و ایجاد

سیاستگذاری‌ها و انتصاب مدیران متخصص و متناسب با نظام آموزش عالی از راه دور در هم آمیخته می‌شوند که در صورت اجرای این راهبردها توانمندسازی فردی، حرفه‌ای و سازمانی، کیفیت بخشی این نوع نظام آموزشی و رضایتمندی و تحقق اهداف و اعتماد به این نوع نظام آموزشی به‌عنوان پیامدها شکل خواهند گرفت. بنابراین پدیده بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور باید بصورت یک کلیت و یک مجموعه در هم تنیده دیده شود. چرا که این ابعاد و مولفه‌ها در کنار هم و با یکدیگر معنا و مفهوم پیدا می‌کنند. در پایان می‌توان گفت که ارائه مدل بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور در ایران درک بهتری از این بالندگی را ارائه می‌دهد. با توجه به نقش و اهمیت این نوع نظام آموزش عالی در ایران و روی‌آوری نظام آموزش عالی به این رویکرد به سبب افزایش رشد فاوا مدیران این نوع نظام آموزشی به‌عنوان یکی از اثربخش‌ترین، ابزارهای سودمند در ارتقای سطح کیفی و افزایش اثربخشی این نوع نظام آموزشی تلقی می‌گردد. بالندگی مدیران این امکان را خواهد داد تا در برابر پویایی‌های محیط رقابتی به سرعت و بطور مناسب عمل نموده و موجبات برتری رقابتی این نوع نظام آموزشی را فراهم آورند. لذا جهت رسیدن به این مهم ایجاد سیستم آموزشی مستمر بالندگی و منظم و مناسب در نظام آموزش عالی ضروری به نظر می‌رسد. در مدل احصاء شده این تحقیق سعی شده است با استفاده از نظرهای صاحب نظران همه جنبه‌های موضوع بررسی شوند و الگویی از بالندگی مدیران نظام آموزش عالی از راه دور ایران ارائه شود. این مدل به دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی کمک می‌کند تا با الهام از الگوی ارائه شده، به عوامل علی، پدیده مرکزی، شرایط مداخله‌گر، شرایط زمینه‌ای و راهبردهای مناسب بالندگی مدیران آگاهی یابند و از این طریق بتوانند نظام آموزش عالی از راه دور به خوبی مدیریت کنند. لذا براساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- ۱- الگوی مفهومی پیشنهادی این پژوهش به عنوان مبنایی برای تدوین سیاست‌ها، دستورالعمل‌ها، برنامه‌ها و فعالیت‌های مدیران در دانشگاه‌های مجری نظام آموزش عالی از راه دور کشور مورد استفاده قرار گیرد.
- ۲- شناخت ویژگی‌های فردی مدیر در انتصابات مدیریتی در این نوع نظام آموزشی مدنظر قرار گیرد و دوره‌های دانش‌افزای برای بهبود بالندگی مدیران و زیرمقوله‌های مربوط به بالندگی فردی، حرفه‌ای و سازمانی آنها، اجرا کرد.
- ۳- برای بالندگی این نظام آموزشی به متولیان آموزش عالی و نظام آموزش عالی از راه دور پیشنهاد می‌شود که زیر ساخت‌های لازم جهت حمایت و پشتیبانی از این بالندگی ایجاد و توسعه پیدا کند و اصلاح و بازنگری قوانین و آیین‌نامه‌های فعالیت‌های مدیران این مراکز دانشگاهی را مد نظر داشته باشند.

References

- Amidi Mazaheri, M., Karbasi, M., & Mostafavi Darani, F. (2012). Challenges of Social, Cultural and Educational Activities in Isfahan University of Medical Sciences, Iran. *Health Information Management*, 8(8), 1179-1190. https://him.mui.ac.ir/article_26174.htm?lang=en
- Aminmozafar, f., Amiri Miyandoab, S., Abbaszadeh, M., & Alizadeh Aghdam, M. B. (2015). The politicization of higher education system managers with qualitative approach. *Two Quarterly Journal of Contemporary Sociological Research*, 4(7), 129-158. http://csr.basu.ac.ir/article_1564.html?lang=en
- Asgarani, M., & Shoghi, B. (2018). Identifying the components of improving the quality of education and growth of Tehran municipality managers. *Journal of Socio - Cultural Changes*, 15(2), 75-96. <http://sanad.iau.ir/en/Article/1075911>
- Asgari, N., Nikoukar, G., Safari, H., & Gholami, M. (2015). Competency Model of Islamic Republic of Iran's Based on 2025 Vision Plan. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*, 4(1), 23-38. <https://www.sid.ir/paper/242326/en>

- Balyer, A., & Özcan, K. (2017). Higher Education Administrators' Managerial Competency in Turkey. *International Online Journal of Educational Sciences*, 9(4), 917-929. https://iojes.net/?mod=makale_tr_ozet&makale_id=40662
- Bandali, B., Abolghasemi, M., Pardakhtchi, M., & Rezaeizadeh, M. (2019). Studying the Challenges of Faculty Development Programs at Shahid Beheshti University. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 5(18), 25-53. <http://rim.ag.ir/en/Article/30606>
- Bolívar-Cruz, A., & Verano-Tacoronte, D. (2018). Self-assessment of the oral presentation competence: Effects of gender and student's performance. *Studies in Educational Evaluation*, 59, 94-101. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2018.04.001>
- Davali, M., Zamaheni, M., Darvish, H., & Adel, A. (2017). Designing a Model for Selecting Merit Executives. *Journal of Research in Human Resources Management*, 9(3), 97-123. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_29706.html?lang=en
- Domingues, P., Sampaio, P., & Azees, P. M. (2016). Integrated management systems assessment: a maturity model proposal. *Journal of Cleaner Production*, 124, 164-174. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2016.02.103>
- Ghronah, D., Mirkamali, S. M., Bazargan, A., & Kharazi, S. K. (2014). Identifying and Prioritizing the Factors Affecting the Faculty Development in the University of Tehran. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 1(1), 89-115. <http://rim.ag.ir/en/Article/29282>
- Gould, D. J., & Hammond, M. (2021). Leadership Institute for Faculty Development. *Medical Science Educator*, 31(2), 787-793. <https://doi.org/10.1007/s40670-020-01179-6>
- Hakimzadeh, R., & Hejazi, E. (2020). *The Impact of Corona on the Education System: Achievements, Opportunities and Challenges*. University of Tehran.
- Jamshidi Koohsari, M., Ghahramani, M., Shams Mourkani, G., & Abolghasemi, M. (2020). Desining the excellence model of the academic system with emphasis on the European Quality Management Foundation. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 11(43), 167-202. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_4290.html?lang=en
- José Tarí, J. (2006). An EFQM model self-assessment exercise at a Spanish university. *Journal of Educational Administration*, 44(2), 170-188. <https://doi.org/10.1108/09578230610652051>
- Kazemi Gharajeh, M., & Amin Khandaghi, M. (2014). Evaluating the Quality of E-Content from Viewpoints of Students of Mashhad University of Medical Sciences. *Information and Communication Technology in Educational Sciences*, 4(16), 75-93. <http://sanad.iau.ir/en/Article/1006455>
- Khalil Nezhad, S., & Mehri, A. (2016). The Role of Knowledge Management in Human Resource Development in Tehran Municipality, Region 4. *Quarterly Journal of Training and Development of Human Resources*, 3(9), 1-10. <http://rimag.ir/en/Article/29534>
- Khodabakhshi, A., Movahed Mohammadi, H., & Shabanali Fami, H. (2013). Analysis of Components of Quality of E-Learning in the Iranian Agricultural Higher Education. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development Research*, 44(4), 693-707. <https://doi.org/10.22059/ijaedr.2013.50975>
- Malekzadeh, S., Navehebrahim, A., Abdollahi, B., & Zamahani, M. (2019). Designing the Model of Promotion of Educational Brand of Payame Noor University. *Research in School and Virtual Learning*, 6(4), 61-74. <https://doi.org/10.30473/etl.2019.5794>
- Mirgafouri, S. H., Shabani, A., Mohammadi, K., & Mansouri Mohammad Abadi, S. (2016). Identification and Ranking of Effective Factors Which Optimize Qualities of Educational

- Services Using Combined Approaches of Fuzzy VIKOR and Interpretive Structural Modeling (ISM). *Journal of Instruction and Evaluation*, 9(34), 13-33. <http://sanad.iau.ir/en/Article/972480>
- Mohammadi, A., Farrahi, A., Soltani, M., & Tarverdipour, K. (2015). Designing And Explaining a Model for Human Resource Development in a Military Organization. *Journal of Research in Human Resources Management*, 7(1), 187-212. https://hrmj.ihu.ac.ir/article_13586.html?lang=en
- Nadler, L., & Nadler, Z. (1989). *Developing Human Resource: Concepts and a Model (Jossey Bass Business & Management Series)* (3 ed.). Jossey-Bass. <https://www.amazon.com/Developing-Human-Resources-Concepts-Management/dp/1555421555>
- Nasiri Valikboni, F. A. S., Ghanbari, S., & Sarchahani, Z. (2017). Designing Conceptual Model of Principals Development in Elementary School of Fars province. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 7(28), 1-26. https://jedu.marvdasht.iau.ir/article_2221.html?lang=en
- Panahi, S. M., Pourkarimi, J., & Ramezan, M. (2018). Presentation of the Professional Competency Model of Research managers in Research-Based Organizations. *Organizational Resources Management Researches*, 8(1), 23-46. <http://ormr.modares.ac.ir/article-28-16671-en.html>
- Parakhina, V., Godina, O., Boris, O., & Ushvitsky, L. (2017). Strategic management in universities as a factor of their global competitiveness. *International Journal of Educational Management*, 31(1), 62-75. <https://doi.org/10.1108/IJEM-03-2016-0053>
- Pham, T. V., Nghiem, T. T., Nguyen, L. M. T., Mai, T. X., & Tran, T. (2019). Exploring Key Competencies of Mid-Level Academic Managers in Higher Education in Vietnam. *Sustainability*, 11(23), 6818. <https://doi.org/10.3390/su11236818>
- Rezaeian, M., Tavakol Kosari, M. A., & Noh Ebrahimi, A. R. (2016). Analysis of the challenges faced by universities and nongovernmental-nonprofit higher education institutions in Iran. *Iranian Higher Education*, 8(1), 72-91. <http://ihej.ir/article-1-788-en.html>
- Rouzbahan, M. V., Gholipour, R., & Seyed Javadin, S. R. (2022). Optimizing the Competency Model of University Administrators with Delphi-Fuzzy Technique and Grounded Theory Approach. *Journal of Operational Research and Its Applications*, 19(1), 57-80. <https://doi.org/10.52547/jamlu.19.1.57>
- Sardarnia, K. (2017). Critical Reappraisal of Higher Education in Iran with Emphasis on National Security. *Iranian Journal of The Knowledge Studies in The Islamic University*, 21(71), 197-216. <https://www.magiran.com/paper/1741981>
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (2008). *Organizational Behavior* (10 ed.). John Wiley & Sons. <https://www.amazon.com/Organizational-Behavior-John-Schermerhorn-Jr/dp/0470086963>
- Schwab, K. (2019). *The global competitiveness report 2019*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/publications/global-competitiveness-report-2019/>
- Shahmohammadi, A., & Azizi, N. (2021). Developing a Model for the Distance Education System as a Teaching Organization Based on Grounded Theory. *Iranian Higher Education*, 13(4), 86-112. <http://ihej.ir/article-1-1417-en.html>
- Shahmohammadi, A., Taghipourzahir, A., Azizi, N., & Ebrahimzadeh, I. (2018). A Critical Reflection of the Appraisal Indicators of Distance Education Systems: A Meta-Synthesis. *Interdisciplinary Journal of Virtual Learning in Medical Sciences*, 9(2), e68103. <https://doi.org/10.5812/ijvlms.68103>

- Shirzad Kebria, B., Shabani Nezhad, G. A., & Khosravi, p. (2020). Investigating the Effective Factors of Elementary School Management Excellence Model in District 15 of Tehran. *Educational Administration Research*, 11(43), 105-122. <http://sanad.iau.ir/en/Article/1112826>
- Strauss, A., & Corbin, J. M. (2012). *Principles of qualitative research method: basic theory, procedures and methods* (B. Mohammadi, Trans.; 3 ed.). Research Institute of Human Sciences and Cultural Studies. <https://www.gisoom.com/book/11051298>
- Wahab, A., & Tyasari, I. (2020). Entrepreneurial leadership for university leaders: A futuristic approach for Pakistani HEIs. *Asia Pacific Management Review*, 25(1), 54-63. <https://doi.org/10.1016/j.apmr.2019.09.002>
- Zeraati, M., Abolghasemi, M., Khorasani, A., & Kheirandish, M. (2020). Knowledge development of knowledge workers based on knowledge management approach. *Innovation Management in Defensive Organizations*, 3(1), 147-172. <https://doi.org/10.22034/qjimdo.2020.208861.1225>