

شناسایی و ارزیابی مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

زینب اباذری^۱، مهدی شریعتمداری^{۲*}، فاطمه حمیدی‌فر^۳، بهزاد شوقي^۴

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۹/۰۱

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۷/۱۲

نوع مقاله: پژوهشی

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با شناسایی و ارزیابی مولفه‌ای صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی انجام شد.

روش: روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی برحسب نوع داده، ترکیبی بود. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان آموزش عالی بود که شرط انتخاب آنها، داشتن شغل مدرک دکتری و داشتن شغل اجرایی و آموزشی در زمینه منابع انسانی در دانشگاه های مختلف در طول خدمت آنها بود. برای تعیین نمونه ها از روش نمونه گیری غیر تصادفی هدفمند استفاده شد که ۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه، در نظر گرفته شد. جامعه آماری بخش کمی، شامل تمام اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران به تعداد ۲۹۵۳ نفر بودند که بر اساس فرمول کوکران و نوع نمونه‌گیری طبقه‌ای و خوشای، ۳۶۰ نفر انتخاب شدند. از تکنیک دلفی و پرسشنامه سنجش برازش مدل استفاده شد. روایی و پایایی در بخش کیفی، با استفاده از معیارهای کیفیت (موثق بودن) سنجیده شد و مورد تایید قرار گرفت. در بخش کمی نیز از روایی صوری، محتوى و سازه برای سنجش روایی استفاده شد و برای پایایی از آلفای کرونباخ استفاده شد که همگی مورد تایید قرار گرفتند. روش تجزیه و تحلیل داده در پژوهش حاضر و در بخش کیفی، تکنیک دلفی بود. در بخش کمی نیز، از مدل سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) و تک نمونه‌ای با استفاده از نرم افزار Lisrel-V8.8 انجام شد.

یافته ها: نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شامل، صلاحیت علمی خبرگی آموزشی، صلاحیت عمومی، صلاحیت رفتاری-اخلاقی، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اندیشه‌ورزی و صلاحیت اجتماعی-عاطفی بود. همچنین نتایج نشان دادند که سطح معناداری در همه مولفه‌ها (بغیر از پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی) ($P \leq 0.05$) می‌باشد. بنابراین با توجه به اختلاف میانگین‌ها که مقادیری مثبت هستند، چین استبطاط می‌شود که وضعیت مولفه‌ها کلاً در حالت مطلوب اما کمی بالاتر از میانگین می‌باشد.

نتیجه گیری: در پژوهش حاضر علاوه بر شناسایی و اولویت بندی مولفه‌های، ابعاد و شاخصهای وضعیت موجود نیز مورد بررسی قرار گرفت و عنوان شد که تمام مولفه‌های در وضعیت مطلوبی به سر می‌برند. این بدان معنی است که استاد دانشگاه آزاد در حالت کلی از صلاحیت حرفه‌ای مناسبی برخوردارند.

واژگان کلیدی: صلاحیت‌های حرفه‌ای، اعضای هیئت‌علمی، ارزش اخلاقی

۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۲. عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (نویسنده مسئول).

Mehdishariatmadari@yahoo.com

۳. عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۴. عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

مقدمه

شتاب روزافرون تحولات در حوزه‌های زندگی بشر به ویژه در حوزه‌های فن آوری اطلاعات، پیچیدگی نقش مدرسی، میزان انتظارات و مطالبات جامعه برای دریافت آموزش با کیفیت، نیاز به اساتید کارآمد، علاقه‌مند، مسلط به حرفه و آگاه به دانش روز را می‌طلبد. نیازی که مستلزم آماده‌سازی و افزایش آموزش در راستای توانمندسازی اساتید است(وانگ و همکاران^۱، ۲۰۱۷). اساتید هم باید دانش و توانایی‌های تخصصی و حرفه‌ای خود را با تحولات آینده همگام سازند. بر این اساس کشورهای توسعه یافته و برخی کشورهای در حال توسعه برای رویارویی با این تحولات، در برنامه‌های ارتقای صلاحیت حرفه ای خود تغییر و تحولاتی را ایجاد کرده‌اند (گندمی، ۱۳۹۵). بنابراین اگر آموزش عالی نتواند زمینه‌های بهسازی صلاحیت حرفه ای اساتید خود را فراهم آورد، علاوه بر این که اساتید فعلی خود را از دست می‌دهد ، در آینده با فقدان اساتیدی باکفایت و شایسته جهت انجام وظایف خود مواجه خواهد شد (ساقالام-ارسلان و دوسیوگو^۲، ۲۰۱۰).

امروزه سطح بندی و سازماندهی صلاحیت‌های حرفه ای، یکی از اساسی‌ترین ویژگی‌های سیستم تحصیلی و آموزشی به شمار می‌رود. هر چند تا به امروز در این مورد تحقیقات جدی و زیربنایی بسیار کمی انجام شده است، که می‌تواند به این دلیل باشد، آنهایی که چارچوب صلاحیتهای ملی را پیشنهاد می‌کنند معمولاً به صلاحیتهای حرفه ای از دیدی گسترده می‌نگرند. چارچوب صلاحیت‌های حرفه ای یکپارچه، به سطوح، استانداردها و نتایج یک ارز شیابی و بازیابی سطحی تکیه ندارد، بلکه نوع تحصیلات و آموزش در سیستم‌های قدیمی و مدرنیته را نیز مدنظر قرار می‌دهد و چنان‌چه این کار با جدیت انجام شود به تغییرات کلی در صلاحیت‌هایی که به صورت سنتی سازماندهی شد هاند، منجر می‌گردد(جاریانی، ۱۳۸۹).

اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این باورند که اعضای هیئت علمی به عنوان یک زیرساخت مهم در نظام مهای آموزشی، نقش مؤثری را در جریان تعلیم و تربیت و ارتقای سطح آموزشی فرآگیران ایفا می‌کنند(کیزوری، رمضان زاده و مرادیان^۳، ۲۰۲۰). ازاینرو می‌توان گفت اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از تأثیرگذارترین عناصر در نظام آموزشی، عضو نظام فرآیند یاددهی-یادگیری می‌باشند. اعضای هیئت علمی، برای ایفای نقش خود در یک نظام آموزشی باید نسبت به دانش روز آگاهی کافی داشته و بتوانند این اطلاعات را با به کارگیری روشها و فنون مناسب تدریس انتقال دهند. از دیدگاه اندرسون (۲۰۰۵)، اساتید کارآمد، کسانی هستند که به هدف هایی که در زمینه‌های گوناگون آموزشی، علمی، پژوهشی، فردی و اجتماعی، تعیین کرده اند، دست می‌یابند و در دستیابی به این اهداف، از دانش، مهارت و تخصص صهای ویژه خود در موقعیت-های مناسب بهره می‌گیرند. در این راستا، اساتید باید دارای صلاحیت‌های کافی بوده و مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم را برای بهبود و ارتقا فرآیند آموزشی کسب کنند (حجازی، نساجهای صرافی و آهنگری، ۱۳۹۶).

مدل‌های متعددی برای ارتقای صلاحیت حرفه ای اساتید در جهان ارائه شده است که یکی از مهم‌ترین آنها مدل صلاحیت حرفه ای است که در سال ۱۹۷۵ توسط فیلیپس و برگ کوئیست ارائه شد و که در آن سه بعد ارتقای صلاحیت حرفه ای فردی، آموزشی و سازمانی معرفی شدند. در سال (۱۹۷۹)، در مدل بازنگری شده خود، بعد چهارمی بنام ارتقای صلاحیت حرفه ای اجتماعی^۴ را به ابعاد قبلی افزود که بر کل محیط آموزشی تأکید دارد (تاواسی^۵، ۱۹۹۰). این ابعاد دارای مؤلفه‌هایی مانند: تغییر در ساختار و اختیارات و سیستم پاداش دهی، که باعث بهبود محیط برای مشارکت اعضاء در فعالیتها و تصمیم‌گیری می‌شود، تغییر در نگرش، عقاید و ارزش‌ها که باعث بهبود فرایند یاددهی و یادگیری و مشارکت بیشتر مدرسان منجر می‌شود، تغییر در فرایند ارتباطات و تعاملات انسانی و آموزش مهارتهای میان فردی و مهارت‌های گروهی، که باعث بهبود برنامه‌های درسی، روش‌های تدریس و ارزشیابی می‌گردد، وارتقای صلاحیت حرفه ای اجتماعی که منجر به گسترش شبکه‌های حمایتی جهت اجرای برنامه های ارتقای صلاحیت حرفه ای می‌شود. مدل ارائه شده توسط فیلیپس و برگ کوئیست، بیشتر اکتشافی است تا کاربردی؛ و تنها به تعیین راههای مناسب برای دسته‌بندی فعالیت‌های ارتقای صلاحیت حرفه ای و بالندگی در مؤسسات آموزش عالی محدود

1. Wang, et al

2. Saglam Arslan & Devecioglu

3. Kayzouri, Ramezanzadeh & Moradian

4. Community Development

5. Tawasay

شده است (سنترا، ۱۹۷۸، به نقل از رضائیان، خندان، گنجعلی و مریدیان، ۱۳۹۳). ویلکرسون و آیربی نیز در سال ۱۹۹۸ ارائه شده است و چهار بعد را در ارتقای صلاحیت حرفه ای مدرسان مؤثر می داند که شامل ارتقای صلاحیت حرفه ای (ارتقای موقوفیت های علمی و پژوهشی)؛ ارتقای صلاحیت حرفه ای آموزشی (بهبود تدریس از طریق مریگری)؛ بهسازی رهبری (پژوهش مهارت های برنامه ریزی و تغییر)؛ ارتقای صلاحیت حرفه ای سازمانی (توانمندسازی و مشارکت در هدف گذاری و سیاست گذاری و توسعه نظام تشویق و پاداش) می گردد (به نقل از قرون، ۱۳۹۳). مدل «استانداردهای حرفه ای برای مدرسان به عنوان راهنمای فعالیت های حرفه ای»، توسط وزارت آموزش ایالت کوئینزلند آمریکا طراحی شده است. این مدل همه می ابعاد عملکرد حرفه ای مدرس در کار تدریس را در قالب مؤلفه های استانداردی نسبت به همدیگر نشان می دهد. از نقاط قوت مدل مذکور این است که در آن به طور گسترده نسبت به فعالیت های حرفه ای مدرس و نیز دانش آموزان در محیط حرفه ای کلاس درس و همچنین توسعه ای انواع قابلیت ها و توانایی های کلاسی مدرسان و دانش آموزان تأکید شده است. در این مدل طراحان بیش از پیش نسبت به متغیرهای اجتماعی همچون: ایجاد پیوند میان آموخته های دانش آموزان با زندگی واقعی، ارتباط دادن آن ها با جامعه ای بیرونی، توسعه ای روابط اجتماعی و ارتقای همکاری ها و مشارکت های تیمی و گروهی در چارچوب کلاس و خارج از آن توجه بیشتری شده است. همچنین در مدل مذکور تعهد به وظایف و مسئولیت های حرفه ای مدرسی و نیز تعهد برای ایجاد محیط سالم و برانگیزende یاددهی - یادگیری تاکید شده است (آموزش کوئینزلند^۱، ۲۰۰۵، به نقل از بامفورد^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

در راستای ارتقای صلاحیت حرفه ای استادی و مدرسان، رامش و کریشنان^۳ (۲۰۲۰)، در پژوهشی نشان دادند که صلاحیتهای مدیریتی، علمی و نگرشی از جمله صلاحیتهای اعضای هیئت علمی این دانشگاهها است. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که در واضعیت موجود اعضای هیئت علمی این دانشگاهها از صلاحیت علمی و نگرشی مطلوب تری نسبت به صلاحیت مدیریت برخوردارند. قاسمی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی نشان دادند که مولفه های تشکیل دهنده صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی استان بوشهر شامل صلاحیت شناختی-مهارتی، صلاحیت نگرشی-رفتاری و صلاحیت مدیریتی بود. همچنین یافته های پژوهش نشان دادند که مولفه های تاثیرگذار بر صلاحیت حرفه ای معاونین شامل، عوامل درونی (ویژگیهای فردی، برنامه درسی، مدیریت، فناوری اطلاعات) و عوامل بیرونی (سیاست های تربیتی، رسانه و جامعه سالم) بود. همچنین، جاویدان، اسماعیلی و شجاعی (۱۳۹۸)، در پژوهشی نشان دادند که همه مسیرهای منتهی به الگوی صلاحیت معلمان مسیرهای مشت و معنی داری بودند. همچنین نتایج نشان داد در بین همه عامل های هشت گانه ای سنجش الگوی صلاحیت معلم، ارزش ها، دانش ها، انگیزش ها، سلامت، توانایی ها، رغبت ها، باورها و صلاحیت اخلاقیه ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را بر روی عامل مرتبه دوم الگوی صلاحیت معلمان نشان دادند. بر اساس نتایج، باورها و عقاید معلمان نسبت به حرفه معلمی به دلیل این که می تواند موتور محرک بقیه عوامل باشد بار عاملی بالاتری را در مدل صلاحیت معلمان نشان داد. نتایج پژوهش بلاسکووا و همکاران^۴ (۲۰۱۵)، نیز نشان دهنده که انگیزه بالای مدرسان برای آموزش باکیفیت و ارزیابی عینی دانشجویان است. در عین حال که مدرسان انگیزه کمی نسبت به افزایش دانش خود دارند.

با توجه به اهمیت موضوع ارتقای صلاحیت حرفه ای در اسناد بالادستی، مانند سند چشم انداز ۱۴۰۴، ارتقای سطح صلاحیت حرفه ای استادی، از طریق برنامه های آموزشی و مشارکت موثر آنان در برنامه ریزی درسی و توسعه مهارت حرفه ای ضروری به نظر می رسد. در پژوهش های اخیر، صلاحیت حرفه ای استادی، یکی از چالش های اساسی پیش روی دست اندر کاران، سیاست گذاران و فعالان امر تعلیم و تربیت بوده، زیرا آرمان تربیت مدرس فکور، با مدل های سنتی آموزش و جذب استادی تحقق یافتنی نیست و نیازمند روشهای نوینی برای بهسازی است که در خلق یک محیط یادگیرنده نقش کلیدی ایفا می کنند (ساکی، ۱۳۹۴). ای اینرو پژوهش حاضربر آن است تا با توجه به اهمیت صلاحیت حرفه ای استادی دانشگاه آزاد بر ارتقای سطح آموزشی

-
1. Education Queensland
 2. Bamford
 3. Ramesh & Krishnan
 4. Blaskova, Blasko, Matuska & Rosak Szyrocka

دانشجویان و پیامدهای متعدد مثبت در جامعه به شناسایی و ارزیابی مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای بپردازد و به این سوال اساسی پاسخ دهد که مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی کدامند و چگونه ارزیابی می‌شوند؟

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر شناسایی و ارزیابی مولفه‌ای صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بود؛ روش پژوهش برحسب هدف، کاربردی و برحسب نوع داده، ترکیبی^۱ (کیفی-کمی)؛ برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی بود. جامعه‌آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان آموزش عالی است که شرط انتخاب آنها، داشتن حداقل مدرک دکتری و داشتن شغل اجرایی و آموزشی در زمینه منابع انسانی در دانشگاه‌های مختلف در طول خدمت آنها بود. برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند^۲ استفاده شد که ۲۰ نفر به عنوان حجم نمونه، در نظر گرفته شد.

جامعه‌آماری پژوهش در بخش کمی، شامل تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران که مشغول به کار در کل شهر تهران می‌باشند. تعداد کل اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها ۲۹۵۳ نفر گزارش شده است. از این تعداد ۱۰۳۳ نفر در واحد تهران مرکز، ۵۹۸ نفر در واحد علوم و تحقیقات، ۵۰۰ نفر در واحد تهران جنوب، ۴۵۶ نفر در واحد تهران شمال، ۲۰۱ نفر در واحد شرق و ۱۶۵ نفر در واحد تهران غرب مشغول فعالیت هستند. جهت برآورد حجم نمونه مورد نیاز در بخش کمی پژوهش از فرمول کوکران استفاده شد. بنابراین، ۳۵۰ آزمودنی به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند که برای احتمال ریزش آزمودنی ۳۶۰ پرسشنامه بین آزمودنی‌ها توزیع شد.

ابزار گردآوری داده‌ها و پایایی و روایی بدین صورت است:^۳ ۱. روش کتابخانه‌ای: بهمنظور شناخت ارزیابی مولفه‌های پژوهش، متون موجود در زمینه صلاحیت حرفه‌ای و نیز بررسی مقالات علمی موجود در این زمینه از روش کتابخانه‌ای (شامل کتاب‌ها، پایگاه‌های معتبر علمی و پایان‌نامه‌های دانشگاهی) استفاده شد. ۲. روش میدانی: بهمنظور گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش و تعیین صحت و سقمه آن‌ها در بخش کیفی از روش دلفی استفاده شد. مراحل استفاده شده شامل: تشکیل تیم اجرا و نظارت بر انجام دلفی، گزینش یک یا چند هیئت (پنل) جهت شرکت در فعالیت‌ها. اعضاء این هیئت‌ها معمولاً کارشناسان و خبرگان قلمرو پژوهش هستند، راه اندازی فعالیت‌های تنظیم پرسش نامه برای دور اول، بررسی پرسش نامه از دید نوشتاری (رفع ابهامات استنباطی و...)، ارسال نخستین پرسش نامه به اعضاء هیئت‌ها، واکاوی پاسخ‌های رسیده در دور نخست، آماده کردن پرسش نامه دور دوم (با بازنگری‌های مورد نیاز)، ارسال پرسش نامه دور دوم برای اعضاء هیئت‌ها، واکاوی پاسخ‌های رسیده در دور دوم (مراحل ۷ تا ۹) تا دستیابی به پایداری در پاسخ‌های در یافته ادامه می‌یابد)، آماده‌سازی گزارش توسط تیم پردازشگر بود. در بخش کمی، هم از پرسشنامه‌ای با طیف ۵ گزینه‌ای از کمترین تا بیشترین استفاده شد که با مرور مبانی نظری و عملی و نیز نتایج تکنیک دلفی، تقویت شده بود.

پرسشنامه سنجش برازش الگو: این بخش شامل یک پرسشنامه بسته پاسخ برگرفته از الگوی ارائه شده در بخش کیفی بود که به منظور سنجش نظر خبرگان در رابطه با تناسب الگو (روایی بیرونی) طراحی شد. گلیسر و اشتراوس^۴ (۱۹۷۰) چهار معیار اصلی را برای سنجش برازش الگو در نظر گرفته اند: ۱- تطبیق؛ ۲- قابلیت فهم؛ ۳- قابلیت تعمیم؛ ۴- کنترل؛ همچنین کرسول (۲۰۰۵) در خصوص روال پدید آوردن نظریه نیز سوالاتی را مطرح کرده و بیان داشته همان‌قدر که نظریه مهم است، روال تهیه نظریه نیز می‌بایست از یک نظم خاصی پیروی کرده باشد. برای تعیین صحت یافته‌های کیفی از چندین راهبرد استفاده می‌شود مثل هم‌سو سازی، بررسی توسط اعضاء، توصیف انبوه و غنی و ... که در این تحقیق برای تعیین صحت یافته‌ها از راهبرد "بررسی توسط اعضا"^۴ استفاده شد (کرسول، ۲۰۰۵). بر این اساس الگوی نهایی به خبرگان دانشگاهی که پیشتر در بخش جامعه کیفی اشاره شد در خصوص صلاحیت حرفه‌ای و همچنین خردپژوهان آشنا به این حوزه برگردانده شد و پرسشنامه‌ای در

1. Mixed

2. Judgemental Sampling

³ Glaser & Strauss

⁴ Member checking

بعاد مختلف با شش سوال در مقیاس لیکرت طراحی گردید و از شرکت کنندگان خواسته شد درستی نتایج را مورد بررسی قرار دهند.

معیارهای روایی و پایایی در مطالعات کیفی متفاوت از پژوهش های کمی است. در مطالعات کیفی برای بیان کیفیت مطالعه، معمولاً از اصطلاح موّثق بودن^۱ استفاده می نمایند. در این مورد گوبا^۲ و لینکلن معیارهایی را ارائه کرده اند که در پژوهش حاضر مورد رعایت قرار می گیرد (گوبا و لینکلن، ۱۹۹۴). در سمت راست، معیارهای کیفیت پژوهش کیفی آمده است و موارد سمت چپ معادل آن ها در مطالعات کمی می باشند که جهت درک بهتر ارائه شده اند. دقت^۳ - موّثق بودن؛ اعتبار^۴ در برابر روایی^۵؛ قابلیت اعتقاد^۶ در برابر پایایی^۷؛ انتقال پذیری^۸ در برابر تعمیم پذیری^۹ (روایی خارجی)^{۱۰}؛ تأیید پذیری^{۱۱} در برابر عینیت^{۱۲}.

در بخش کمی، روایی؛ به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^{۱۳}، محتوایی^{۱۴} و سازه^{۱۵} استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه ها قبل از توزیع توسط پژوهشگر، برخی از اعضای نمونه و خبرگان فوق الذکر به لحاظ ساختاری، نگارشی، املایی و مورب بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم انجام شد. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی ها محتوای پرسشنامه از نظر سؤال های اضافی و یا اصلاح سؤال ها مورد بررسی قرار گرفت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم افزار 2 Smart-Pls استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ تر از ۲.۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود.

در این پژوهش برای محاسبه اعتبار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای همه سوالات پژوهش بالاتر از ۰.۷ است. روش تجزیه و تحلیل داده در پژوهش حاضر و در بخش کیفی، تکنیک دلفی^{۱۶} بود. از آنجا که پژوهشگر به دنبال کسب نظر نخبگان و خبرگان تا رسیدن به اجماع نظر ایشان بود نیازمند روش های کیفی است که مجموعه ای از فنون تفسیری را در بر می گیرد و این فنون در پی توصیف رمزگشایی، ترجمه و درک معنا و نه فراوانی پدیدارهایی هستند که کم و بیش در محیط اجتماعی رخ می دهند (جلیلی، ۱۳۹۷: ۵۱) لذا در این بخش به منظور تجزیه و تحلیل داده ها از تکنیک دلفی استفاده شد.

در بخش کمی با توجه به سؤال های پژوهش از روش های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال های پژوهش از آزمون های زیر استفاده شد: به منظور شناسایی مولفه های صلاحیت حرفه ای در بین اعضای هیات علمی دانشگاه های آزاد اسلامی شهر تهران از روش مدل سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) توسط نرم افزار Lisrel-V8.8 و برای ارزیابی وضعیت موجود، از روش تی تک نمونه ای استفاده شد.

1. Trustworthiness
2. Guba
3. Rigor
4. Credibility
5. Validity
6. Dependability
7. Reliability
8. Transferability
9. Generalizability
10. External validity
11. Confirmability
12. Objectivity
13. Faced Validity
14. Content Validity
15. Construct Validity
16. Delphimethod

یافته‌های پژوهش

در این بخش داده‌های پژوهش با استفاده از روش‌های علمی مورد تحلیل و ارزیابی قرار می‌گیرد.

سوال اول: مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران کدام‌اند؟ برای پاسخ به سوال فوق از روش دلفی فازی استفاده گردید. تکنیک دلفی، یک فرآیند قوی مبتنی بر ساختار ارتباطی گروهی است که در مواردی که دانشی ناکامل و نامطمئن در دسترس باشد، با هدف دستیابی به اجماع گروهی در بین خبرگان استفاده می‌شود. نتایج نشان داد که از ۶۷ گویه‌ی باقیمانده که به اجماع نظر خبرگان رسیده است، پرسشنامه تهیه شد و در بین ۳۰ شرکت‌کننده به عنوان گروه پایلوت توزیع گردید و ۱۰ گویه نیز با توجه به ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده حذف گردید. روش پایابی آلفای کرونباخ معمول‌ترین ضرایب پایابی ثبات داخلی است که در بیشتر مطالعات از آن استفاده می‌شود و معرف میزان تناسب گروهی از آیتم‌هایی است که یک سازه را می‌سنجند. این روش یکی از روش‌های سنجش اعتبار است که فقط به انجام یک بار آزمون نیاز دارد تا برآورده از پایابی آزمون را فراهم کند. در کل، ضرایب پایابی آلفای کرونباخ زمانی مفید است که سوالات به صورت صحیح-غلط طرح نشده باشند و جهت سنجش ثبات درونی سوالات به کار می‌رود. بنابراین، تحلیل‌های صورت گرفته بر روی داده‌ها براساس ۵۷ گویه انجام شد که جدول نهایی در زیر آمده است.

جدول ۱. مولفه‌های شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات، پیشینه و نظریه‌های موجود

سوال	مولفه	بعد
	صلاحیت علمی خبرگی آموزشی	سلط بر دانش تخصصی و بر دانش نظری سلط دارم.
	نظری	بر دانش نظری سلط دارم.
	به شکار ایده‌ها و تولید دانش می‌پردازم	با دیگرندۀ محور هستم
	خطابات ماهرانه	
بصورت اقتضایی به انتخاب سبک تدریس می‌پردازم		
از دانش ضمنی دانشجویان بهره برداری می‌کنم.		
لذت یاد گیری و تفکر عملی را در دانشجویان پرورش می‌دهم.	پیوند نظر و عمل	
کاربرد گرایی آموزشی را در دانشجویان پرورش می‌دهم.		
از طریق فرایند چالش و معنا سازی جدید، به دانش حرفه‌ای دست می‌یابم		
تفکر انقادی و عمل خلاقانه دارم	صلاحیت عمومی	مدافع خلاقیت، نوآوری و ابتكار
حس کنیکاوی، بردباری، صداقت و سعه صدر در دانشجویان را تقویت می‌کنم.		
از خلاقیت، نوآوری و ابتکار دانشجویان استقبال می‌کنم.		
به ایرانی بودن خود افتخار می‌کنم و سر افزارم	غرور ملی، دینی	
قاطع بودن در پرابریگانگان را در دانشجویان پرورش می‌دهم.	وعدالت‌خواهی	
از خلاقیت، نوآوری و ابتکار دانشجویان استقبال می‌کنم.		
به پرورش روحیه تلاش برای عبور از مزهای دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی، در دانشجویان تلاش می‌کنم	روحیه خدمت	
به پرورش روحیه استقلال طلبی، شجاعت و تواضع دانشجویان می‌پردازم		
به آینده امیدوارم و این امیدواری و خوشبینی را در دانشجویان پرورش می‌دهم.		
ساده زیستی را سر لوحه زندگی خود قرار می‌دهم.	عادالت‌خواهی	صلاحیت رفتاری-اخلاقی
در اتخاذ شیوه‌های آموزشی و عملکردی قاطعیت دارم.		
استقلال طلبی و روحیه حریت را در دانشجویان پرورش می‌دهم.		
به اخلاق حرفه‌ای متعهد هستم.	رفتار اخلاقی	
هم وظیفه مدار و هم دانشجو مدار هستم		
بی منت آموزش می‌دهم و مستقل هستم.		
بین ارزشهای فردی و سازمانی ما (استاید) همسوی وجود دارد.	ارزش اخلاقی	
در اجرای ارزش‌های پذیرفته شده خود، پویا و فعل هستم.		

<p>بدون نظارت دائمی ، کارهای محوله را با جذب و به طور کامل و صحیح انجام می دهم.</p> <p>با اعتماد به نفس بالا به تدریس می پردازم</p> <p>با اعتماد به نفس به باز آندیشی رفتار تربیتی می پردازم.</p> <p>متواضعانه به رفع ابهامات دانشجویان می پردازم.</p>	تواضع و اعتماد به نفس
<p>توانایی برنامه ریزی آموزشی و درسی را دارم</p> <p>برای مشارکت دادن دانشجویان در تحول مداوم آموزش، راه های بهتر برای یاد دادن و یاد گرفتن برنامه ریزی می کنم.</p> <p>توانایی سازماندهی و رهبری در کلاس درس را دارم.</p>	برنامه ریزی
<p>به خوبی توانایی مدیریت موضوعات مربوط به درس را دارم</p> <p>توانایی تولید محتوای آموزشی، ایجاد چالش و معنا سازی برای دانشجویان را دارم</p> <p>کلاس خود را بر اساس وظیفه و رابطه انسانی مدیریت می کنم</p>	اجرا
<p>با گسترش فرهنگ یاد گیری در محیط آموزشی، به باز آندیشی در رفتار خود می پردازم</p> <p>فضای اثر بخش کلاس را ارزیابی می کنم</p> <p>توانایی ارزشیابی کلاس درس و دانشجویان را دارم.</p>	ارزشیابی
<p>دانشجویان را به جستجوگری نظممند ، از طریق فرایند چالش و معنا سازی اطلاعات قبلی ترغیب می کنم</p> <p>دانشجویان را به تفکر در مورد راه های افزایش دانش ترغیب می کنم</p> <p>دانشجویان را به تفکر در مورد راه های کسب مهارت های موردنیاز هزاره سوم تشویق می کنم</p>	صلاحیت اندیشه ورزی
<p>قدرت استدلال و تفکر منطقی دارم</p> <p>با واقع یینی و درک روابط بین پدیده ها، به حل مسائل می پردازم</p> <p> قادر به پرورش تفکر منطقی در دانشجویان هستم</p>	پرورش تفکر خلاق
<p>درامر پرورش تفکر حل مساله در دانشجویان مهارت دارم</p> <p>توانایی برخورد فعالانه در جستجو و تشخیص مسائل را دارم</p> <p>توانایی استفاده از منطق و قضاؤت در جمع آوری و تحلیل اطلاعات را برای حل مسائل دارم</p>	مهارت حل مساله
<p>دارای مهارت های ارتباطی می باشم</p> <p>توانایی ایجاد رابطه دو طرفه و احترام متقابل را دارم</p> <p>از نظر کردار و منش می توانم الگوی رفتاری مناسبی برای دانشجویان همکاران باشم</p>	مهارت های ارتباطی - عاطفی
<p>قدرت تاثیر و نفوذ در دیگران را دارم</p> <p>توانایی فهم و درک دیدگاه های دیگران را دارم</p> <p>در سختی ها تلاش می کنم تا با موقعیت ها سازگاری و انعطاف پذیری داشته باشم.</p>	هوش هیجانی و اجتماعی
<p>در شرایط بحرانی، پر استرس و متعارض، فشارها را تحمل کرده و آرامش خود را ازدست نمی دهم</p> <p>قدرت چانه زنی برای رفع تعارضات و تضاد ها را دارم</p> <p>توانایی ایجاد ائتلاف را دارم</p>	مذاکره و مدیریت تعارض
<p>سؤال دوم: وضعیت موجود ابعاد تشکیل دهنده صلاحیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی واحد های دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران چگونه است؟ برای تعیین وضعیت ابعاد شناسایی شده، با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و مقایسه فاصله ای متغیرها از آزمون t استفاده شد و ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم.</p>	

جدول ۲. آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی وضعیت موجود

بعد	مولفه	مقدار تی	Sig.	اختلاف	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از میانگین آزمون = ۳	حد بالا	حد پایین
صلاحیت علمی - خبرگی آموزشی	سلط بر دانش تخصصی و نظری خطاب ماهرانه	۷.۵۰	۰.۳۳	۰.۲۴	۰.۴۱	۰.۵۷
صلاحیت عمومی	پیوند نظر و عمل صلاحیت علمی - خبرگی آموزشی	۱۲.۹۰	۰.۵۸	۰.۴۹	۰.۱۱	-۰.۰۸
صلاحیت رفتاری - اخلاقی	مدافع خلاقیت، نوآوری و ابتکار غرور ملی، دینی و عدالت‌خواهی روحیه خدمت صلاحیت عمومی	۱۱.۲۰	۰.۴۹	۰.۴۰	۰.۳۹	۰.۵۸
صلاحیت مدیریتی	عدالت‌خواهی رفتار اخلاقی ارزش اخلاقی تواضع و اعتماد به نفس صلاحیت رفتاری - اخلاقی برنامه‌ریزی	۶.۹۵	۰.۳۰	۰.۲۲	۰.۲۲	۰.۳۷
صلاحیت اندیشه‌ورزی	اجرا ارزشیابی صلاحیت مدیریتی پژوهش تفکر خلاق تفکر منطقی مهارت حل مساله صلاحیت اندیشه‌ورزی	۸.۶۱	۰.۳۵	۰.۲۷	۰.۱۱	۰.۲۳
صلاحیت اجتماعی - عاطفی	مهارت‌های ارتباطی هوش هیجانی و اجتماعی مذاکره و مدیریت تعارض صلاحیت اجتماعی - عاطفی	۴.۲۲	۰.۲۷	۰.۱۷	-۰.۰۱	۰.۱۷
همان طور که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه مولفه‌ها (بغیر از پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی) کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مولفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. برای مولفه‌های پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی، با توجه به اینکه میانگین آن عددی اختلاف ناچیزی از ۳ دارد، استنباط از آن می‌تواند مشابه بقیه موارد باشد. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین‌ها که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مولفه‌ها کلاً در حالت مطلوب اما کمی بالاتر از میانگین می‌باشد.							
سؤال سوم: اعتباربخشی مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران چگونه است؟ برای بررسی برآذش مدل نهایی، پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب مدل به صورت طیف پنج درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده‌های جمع‌آوری شده با استفاده آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است:							

جدول ۳. نتایج آزمون تی تک نمونه ای برای تعیین درجه تناسب الگوی پیشنهادی جهت ارائه الگوی نهایی

میانگین مورد انتظار = ۳

ردیف	آیتم	سوالات	میانگین	انحراف	df	t	Sig.
۱	تطبیق	آیا مفاهیم از داده های بررسی شده تولید شده است؟	۳۶۸	۱.۲۵۱	۹.۴۵	۲۹	۰.۰۰۰
۲	قابلیت فهم	آیا مفاهیم تشخیص داده می شوند و به شکل کلی نظام مند به هم مرتبط شده اند؟	۳۸۴	۱.۲۲۵	۱۱.۹۰	۲۹	۰.۰۰۰
۳		آیا مقوله ها به خوبی تدوین شده اند؟	۳۶۶	۱.۳۳۸	۸.۶۲	۲۹	۰.۰۰۰
۴	قابلیت	آیا نظریه چنان تبیین شده که تغییر شرایط متفاوت را در نظر بگیرد؟	۳۸	۱.۲۵۷	۱۱.۰۵	۲۹	۰.۰۰۰
۵	تعییم	آیا شرایط کلان تری که ممکن است بر پذیره مورد مطالعه اثر گذارد، تشریح شده است؟	۳۷	۱.۱۸۵	۱۰.۲۷	۲۹	۰.۰۰۰
۶	کنترل	آیا یافته های نظری با اهمیت به نظر می رسدند؟	۳۵۴	۰.۸۸۵	۱۲۶۴	۲۹	۰.۰۰۰

نتایج جدول فوق نشان می دهد: در تطبیق، آماره t محاسبه شده (۹.۴۵) در سطح ۰.۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳۶۸) با میانگین مورد انتظار نشان می دهد که تطبیق مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در قابلیت فهم بودن مدل، آماره t محاسبه شده (۱۱.۸۲) در سطح ۰.۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳۷۵) با میانگین مورد انتظار نشان می دهد قابلیت فهم بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات قابلیت فهم، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰.۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت فهم محسوب می شود.

در قابلیت تعییم بودن مدل، آماره t محاسبه شده (۱۱.۸۲) در سطح ۰.۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳۷۵) با میانگین مورد انتظار نشان می دهد قابلیت تعییم بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات قابلیت تعییم، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰.۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت تعییم مدل محسوب می شود. در کنترل مدل، آماره t محاسبه شده (۱۲۶۴) در سطح ۰.۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳۵۴) با میانگین مورد انتظار نشان می دهد قابل کنترل بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات کنترل، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰.۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء کنترل مدل محسوب می شود.

بحث و نتیجه گیری

با بررسی سؤال اول پژوهش مبنی بر شناسایی ابعاد، مولفه ها و شاخص های صلاحیت حرفه ای اعضای هیئت علمی، پس از انجام روش دلفی فازی و مصاحبه با خبرگان، مشخص شد که صلاحیت حرفه ای اعضای هیئت علمی، ابعاد صلاحیت علمی / خبرگی / آموزشی (۳ مولفه)، صلاحیت عمومی (۳ مولفه)، صلاحیت رفتاری - اخلاقی (۴ مولفه)، صلاحیت مدیریتی (۳ مولفه)، صلاحیت اندیشه ورزی (۳ مولفه) و صلاحیت اجتماعی - عاطفی (۳ مولفه) را در بر می گیرد. بدین ترتیب لازم است که به استنباط این مولفه ها پرداخته شود. اما قبل از پرداختن به این مولفه ها، لازم است تا مختصراً در ارتباط با صلاحیت حرفه ای اعضای هیئت علمی توضیح داده شود. در ارتباط با صلاحیت حرفه ای اساتید، باید به این نکته توجه داشت که ارتقای صلاحیت حرفه ای اساتید، شرط اصلی پیشرفت و موفقیت آموزش عالی است. بنابراین بسیار حائز اهمیت است و پیامدهای بیشمار و مهمی را در بر می گیرد. صلاحیت حرفه ای، اساتید را در برابر تغییرات علمی، تکنولوژیکی و محیطی مجهز می سازد و آنها را نسبت به یادگیری، آموزش، بهبود عملکرد و ارتقاء توانایی هایشان متعهد می سازد. در استناد بالادستی کشور مانند سند چشم انداز

ایران در افق ۱۴۰۴ نیز به این موضوع اشاره شده است و در حالت کلی ارتقای صلاحیت حرفه‌ای افراد مورد تاکید ویژه قرار گرفته است. بنابراین تحقق چنین مأموریتی جز با ارتقای صلاحیت حرفه‌ای مستمر نیروهای انسانی، علی‌الخصوص اساتید که رکن اصلی آموزش عالی بهشمار می‌روند، ممکن نخواهد بود. هم‌چنین از دیدگاه محققان و صاحب نظران، ارتقای صلاحیت حرفه‌ای، به عنوان یک فعالیت مستمر با تمهید شرایط و پیش‌بینی سازوکارهای خاصی اتفاق می‌افتد.

آنچه برای شغل استادی بسیار اهمیت دارد در وهله اول، میزان دانشی است که وی به دیگران منتقل می‌کند. داشتن صلاحیت علمی و خبرگی کی از ویژگیهای اصلی برای انتخاب اساتید برتر است. استاد اگر دارای صلاحیت علمی نباشد، در واقع، اولین مرحله داشتن صلاحیت را نپیموده است. یکی از مولفه‌هایی که در این بعد دارای اولویت بیشتر نسبت به سایر مولفه‌ها است، پیوند نظر و عمل می‌باشد. اینکه اساتید، خود به عمل یادگیری علاقه داشته باشند و این علاقه را در دانشجویان تقویت کنند بسیار مهم است. دانشجویان برای اینکه بالذت یادگیری و تفکر عملی، آشنا گردند، نیاز به اساتیدی دارند که برای تقویت این روحیه تلاش می‌کنند و در پژوهش علاقه و انجیزه دانشجویان، از روش‌های مختلفی بهره می‌برند. علاوه بر این، اساتید دارای صلاحیت حرفه‌ای، باید به کاربرد حاصل از علم کسب شده توسط دانشجویان بها دهنده و کاربرد آنرا در جامعه و در صنعت برای ایشان بازگو نمایند. اساتیدی که از این صلاحیت برخوردار نیستند، تنها به صورت تئوریک مباحثی را بیان می‌کنند و با کاربرد این نظریه‌ها در آینده شغلی دانشجویان کاری ندارند، این اساتید از صلاحیت حرفه‌ای دانشی برخوردار نیستند. اساتید مصلح، از طریق فرایند چالش و معنا سازی جدید، به دانش حرفه‌ای دست می‌یابند و در این مسیر از منابع مختلف کمک می‌گیرند. مولفه دیگری که اساتید با صلاحیت علمی بدان اهمیت می‌دهند، یادگیرنده محور بودن تمام ارکان آموزشی است. تمام سازوکارهای آموزشی را بر اساس نیاز دانشجو فراهم کرده و از آنها در انتخاب مطالب علمی کمک می‌گیرند. این کار بر دانش استاد نیز می‌افزاید. مشارکت طلبی و استفاده از سبکهای تدریس اقتضایی، به انتخاب اصلاح و کاربردی دروس کمک می‌کند ضمن اینکه با این کار هم افزایی ایجاد شده و دانش‌ضمنی دانشجویان به کار گرفته می‌شود.

در مورد بعد عمومی، باید اساتیدی را اساتید با صلاحیت عمومی معرفی کرد که درابتدا به فکر پژوهش روحیه تلاش برای عبور از مرزهای دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی باشند و به پژوهش روحیه استقلال طلبی، شجاعت و تواضع دانشجویان اهمیت بدنهند، همچنین، به دانشجویان فردایی روش را نوید دهند. علاوه بر این، داشتن تفکر انتقادی و پژوهش دانشجویانی منتقد، ایشان را به افرادی شایسته و عملکردا تبدیل می‌کند. این اساتید، حس کنجکاوی، برباری، صداقت و سعه صدر در دانشجویان را تقویت کرده و از خلاقیت، نوآوری و ابتکار دانشجویان استقبال می‌کنند. توجه به تفاوت‌های فردی دانشجویان و شناسایی نوآوری و استعداد هریک از آنها کار استاد باصلاحیت عمومی است. اما نباید از این نکته غافل شد که استادی که صلاحیت عمومی دارد، به داشتن غرور ملی و هویت ملی می‌اندیشد و این موضوع را در دانشجویان خویش نیز می‌پژوراند. اینکه به خود و تفکرات خود اعتماد داشته باشند و افتخار کنند که یک ایرانی هستند. قاطع بودن در برابریگانگان با پژوهش نوآوری و ابتکار دانشجویان ایجاد می‌شود. صلاحیت رفتاری و اخلاقی، یکی دیگر از ابعاد صلاحیت حرفه‌ای است که در پژوهش حاضر مورد شناسایی قرار گرفت. در این مورد، باید ابتدا به عدالت خواهی اساتید اشاره کرد. اساتیدی که دارای صلاحیت اخلاقی و رفتاری هستند، در ابتدا، ساده زیستی را سر لوحه زندگی خود قرار می‌دهند و این کار را به دانشجویان نیز انتقال می‌دهند. همچنین این اساتید، در اتخاذ شیوه‌های آموزشی و عملکردی قاطعیت داشته و استقلال طلبی و روحیه حریت را در دانشجویان پژوهش می‌دهند. علاوه بر این، بین ارزشهای فردی و سازمانی خویش هماهنگی ایجاد می‌کنند و در اجرای ارزش‌های پذیرفته شده خود، پویا و فعل هستند. این اساتید، کارهای خود را با جذب انجام می‌دهند و نیازی به نظارت دیگران ندارند. صلاحیت اخلاقی و رفتاری، اساتید را به تعهد نسبت به اخلاق حرفه‌ای تشویق می‌کنند و علاوه بر وظیفه مدار بودن، دانشجو مدار نیز هستند و بی‌منت آموزش می‌دهند. اساتیدی که اخلاق حرفه‌ای داشته باشند، با اعتماد به نفس بالا به تدریس می‌دهند و با این ویژگی خود، به باز اندیشی رفتار تربیتی می‌پردازنند و متواضعانه برای رفع ابهامات دانشجویان تلاش می‌کنند.

صلاحیت مدیریتی، یکی دیگر از صلاحیت‌هایی است که در این پژوهش مورد شناسایی قرار گرفت. بی‌شک، یکی از وظایف مدیریتی اساتید، برنامه‌ریزی است که در این پژوهش نیز به عنوان اولویت برتر شناخته شد. توانایی برنامه‌ریزی آموزشی و درسی، مشارکت دادن دانشجویان در تحول مدام آموزش، یافتن راه‌های بهتر برای یاد دادن و یاد گرفتن و توانایی سازماندهی

و رهبری در کلاس درس از مولفه های این بعد می باشند. اساتید دارای صلاحیت مدیریتی، به خوبی برنامه های خود را طراحی کرده و آنها را سازماندهی می کنند. از طرف دیگر، این اساتید قادرند به خوبی موضوعات مربوط به درس را مدیریت کنند. ایشان توانایی تولید محتواهای آموزشی، ایجاد چالش و معنازایی برای دانشجویان را دارند و قادرند کلاس خود را بر اساس وظیفه و رابطه انسانی مدیریت کنند. اساتید دانشگاه، یک وظیفه مهم دیگر با نام ارزشیابی بر عهده دارند. این اساتید که از صلاحیت مدیریتی برخوردارند، با گسترش فرهنگ یادگیری در محیط آموزشی، به باز اندیشه در رفتار خود پرداخته و توانایی ارزشیابی کلاس درس و دانشجویان را دارند. صلاحیت اندیشه ورزی، یکی دیگر از صلاحیتهای حرفه ای است که باعث می شود تا اساتید قدرت استدلال و تفکر منطقی داشته باشند و با واقع بینی و درک روابط بین پدیده ها، به حل مسائل پردازنند. همچنین ایشان، دانشجویان را به جستجوگری نظاممند دعوت می کنند، همچنین، از طریق فرایند چالش و معنازایی اطلاعات قبلی، دانشجویان را تشویق می کنند که به دنبال مسائل جدید بروند و آنها را به تفکر در مورد راه های افزایش داشت ترغیب می کنند. ایشان باید قابلیت برخورد با مسائل هزاره سوم را داشته باشند. اساتید دارای صلاحیت اندیشه ورزی، دائم به حل مساله و پژوهش تفکر مثبت نسبت به حل مساله به دانشجویان کمک می کنند، توانایی برخورد فعالانه در جستجو و تشخیص مسائل را دارند و توانایی استفاده از منطق و قضاوی در جمع آوری و تحلیل اطلاعات را برای حل مسائل دارند. صلاحیت اجتماعی و عاطفی، آخرین صلاحیت شناخته شده در این پژوهش است. قدرت تاثیر و نفوذ در دیگران، توانایی فهم و درک دیدگاه های دیگران از شاخصهای این مولفه است. اساتید دارای صلاحیت اجتماعی و عاطفی، در سختی ها تلاش می کنند تا با موقعیت ها سازگاری و انعطاف پذیری داشته باشند. ایشان در شرایط بحرانی، پر استرس و متعارض، فشارها را تحمل کرده و آرامش خود را ازدست نمی دهنند. علاوه بر این، اساتید دارای صلاحیت عاطفی و اجتماعی، توانایی ایجاد ائتلاف را دارند. مهارت های ارتباطی، اولویت بعدی مولفه صلاحیت عاطفی و اجتماعی است و بدین معنی است که اساتید دارای لاحیت، دارای مهارت های ارتباطات بین فردی قوی بوده و توانایی ایجاد رابطه دو طرفه و احترام متقابل را دارند و از نظر کردار و منش می توانند الگوی رفتاری مناسبی برای دانشجویان و همکاران باشند.

در پژوهش حاضر علاوه بر شناسایی و اولویت بندی مولفه های، ابعاد و شاخصهای، وضعیت موجود نیز مورد بررسی قرار گرفت و عنوان شد که تمام مولفه های در وضعیت مطلوبی به سر می برند. این بدان معنی است که اساتید دانشگاه آزاد در حالت کلی از صلاحیت حرفه ای مناسبی برخوردارند. ایشان در ابتدا صلاحیت دانشی لازم را دارند و می توانند از نظر علمی، پاسخگوی نیازهای دانشی دانشجویان باشند. ایشان دانش نظری و تخصصی کافی برای ارائه دارند و به دانشجو، به عنوان پیامد اصلی دانشگاه اهمیت لازم را می دهند و بر اساس نیاز ایشان برنامه ریزی می کنند اما چیزی که مقداری صلاحیت حرفه ای ایشان را با چالش مواجه می کند و در این پژوهش نیز کمتر از حد متوسط گزارش شده است، پیوند نظر و عمل است. به نظر می رسد که اساتید، هنوز به طور کیفی توانسته اند کاربرد نظریه های آموخته شده را به دانشجویان یاد دهند. دانشجویان مقداری با سردرگمی نسبت به رشته تحصیلی مواجه اند و این شاید به این دلیل باشد که اساتید معنازایی جدیدی برایشان ترسیم نکرده اند. یافته های حاصل از پژوهش حاضر با یافته های پژوهش رامش و کریشنان(۲۰۲۰)، که نشان دادند که صلاحیتهای مدیریتی، علمی و نگرشی از جمله صلاحیتهای اعضای هیئت علمی این دانشگاهها است. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که در وضعیت موجود اعضای هیئت علمی این دانشگاهها از صلاحیت علمی و نگرشی مطلوب تری نسبت به صلاحیت مدیریت برخوردارند، همخوانی دارد همچنین با نتایج پژوهش قاسمی و همکاران(۱۳۹۹)، که نشان دادند که مولفه های تشکیل دهنده صلاحیت حرفه ای معاونین پژوهشی استان بوشهر شامل صلاحیت شناختی-مهارتی، صلاحیت نگرشی-رفتاری و صلاحیت مدیریتی بود، نیز همسو است. علاوه بر این، نتایج پژوهش جاویدان و همکاران(۱۳۹۸)، مبنی بر اینکه مسیرهای متنهای به الگوی صلاحیت مدرسین مسیرهای مثبت و معنی داری بودند را مورد تایید قرار می دهد. بر اساس یافته های پژوهش چند پیشنهاد قابل ارائه است: ارزیابی دانش به روز شده اساتید، به صورت تکوینی و مداوم. ارائه آموزش های ضمن خدمت برای اساتید و ملزم کردن اساتید به شرکت. پژوهش روحیه تلاش برای عبور از مرز های دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی، در دانشجویان توسط اساتید که با کلاسهای انگیزشی می توان به آن جامع عمل پوشاند. ارزیابی میزان وظیفه شناسی و شجاعت و در عین حال تواضع اساتید و گزارش کردن آن به مدیران ارشد.

منابع

- جاریانی، ابوالقاسم. (۱۳۸۹). نقش چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. *رشد آموزش*، ۱(۶): ۳۷-۲۴.
- جاویدان، لیلا؛ علی اسماعیلی، عبدالله و شجاعی، علی اصغر. (۱۳۹۸). تدوین الگوی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش. *پژوهش در نظامهای آموزشی*، ۱۱۳۶: ۱۲-۱۱۲۴.
- جلیلی، هادی. (۱۳۹۷). درآمدی بر تحقیق کیفی. *تهران: نشر نی*
- حجازی، سید یوسف؛ نساجهای صرافی، محمد علی و آهنگری، اسماعیل. (۱۳۹۶). بررسی عامل‌های موثر بر توسعه صلاحیت‌های حرفه‌ای آموزشگران ترویجی سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی، ۵۷: ۴۰-۵۶.
- رضائیان، علی؛ خندان، علی اصغر؛ گنجعلی، اسدالله و مریدیان، حسن. (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق(ع). *فرهنگ در دانشگاه آزاد اسلامی*، ۱۳(۲۴): ۵۱۴-۴۹۱.
- ساکی، رضا. (۱۳۹۴). درس پژوهی، *تهران: دانشنامه ایرانی برنامه درسی قاسمی*، بهروز؛ خسروی، علی اکبر؛ رشادت جو، حمیده؛ خورشیدی، عباس و همکاران. (۱۳۹۹). ارائه الگوی ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای برای معاونین پژوهشی مدارس متوسطه استان بوشهر. *توسعه آموزش جندی شاپور*، ۱۱: ۱۵۳-۱۴۳.
- قرونه، داوود؛ میرکمالی، سید محمد؛ بازرگان، عباس و خرازی، سید کمال. (۱۳۹۳). *شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران*. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی*، ۱(۱): ۱۱۵-۸۹.
- گندمی، فهیمه. (۱۳۹۵). به سوی رویکردی محیط آموزشی بنیان در حوزه رشد و بالندگی حرفه‌ای معلمان: تعیین عناصر اساسی یک رویکرد اثربخش. *فصلنامه علمی تربیت معلم فکور*، ۱(۲): ۱۴۲-۱۲۱.

Bamford-Wade A, Lavender S, Massey D, Anderson V, et all. (2020). A case study- Implementing a registered nurse professional recognition program across a Queensland hospital and health service. *Nurse Education in Practice*, 42: 102689.

Blaskova M, Blasko R, Matuska E, Rosak-Szyrocka J. (2015). Development of Key Competences of University Teachers and Managers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182: 187-196.

Kayzouri A H, Ramezanzadeh A, Moradian M R. (2020). Personal epistemologies of higher education faculty members in soft disciplines: conceptualizations, enactments, and the educational implications. *Teaching in Higher Education*, 1-15.

Ramesh P, Krishnan P. (2020). Professional competence of teachers in Indian higher agricultural education. *CURRENT SCIENCE*, 118(3): 356-361.

Saglam-Arslan A, Devecioglu Y. (2010, June). Student teachers' levels of understanding and model of understanding about Newton's laws of motion. In *Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching* (11(1): 1-20). Hong Kong Institute of Education. 10 Lo Ping Road, Tai Po, New Territories, Hong Kong.

Wang J, Abdullah A S, Ma Z, Fu H, et all. (2017). Building capacity for information and communication technology use in global health research and training in China: a qualitative study among Chinese health sciences faculty members. *Health research policy and systems*, 15(1): 59.

Identify and Evaluate the Components of Professional Competence of Faculty Members

Zeinab Abazari¹

Mehdi Shariatmadari^{2*}

Fatemeh Hamidifar³

Behzad Shoghi⁴

Abstract

Purpose: The present study was conducted by identifying and evaluating components of the professional competence of faculty members.

Methodology: The research method was purposive in terms of purpose and applied in terms of data type. The statistical population in the qualitative part of the research includes higher education experts whose selection criteria were to have at least a doctorate degree and to have executive and educational jobs in the field of human resources in different universities during their service. To determine the samples, purposive non-random sampling method was used, in which 20 people were considered as the sample size. Quantitative statistical population, including all faculty members of Tehran Azad Universities, 2953 people According to Cochran's formula and the type of stratified and cluster sampling, 360 people were selected. Delphi technique and model fit questionnaire were used. Validity and reliability in the qualitative part were measured and approved using quality criteria (reliability). In the quantitative part, face, content and structural validity were used to measure validity and Cronbach's alpha was used for reliability, all of which were confirmed. The method of data analysis in the present study and in the qualitative part was the Delphi technique. In the quantitative part, structural equation modeling (confirmatory factor analysis) and one-sample t-test were performed using Lisrel-V8.8 software.

Results: The results showed that the components of professional competencies of faculty members of Islamic Azad University of Tehran included: scientific competence of educational expertise, general competence, behavioral-ethical competence, managerial competence, thinking competence and social-emotional competence. . The results also showed that the level of significance in all components (except the link between opinion and practice and moral value) is less than five percent. Therefore, considering the difference between the means which are positive values, it is inferred that the condition of the components is generally in the desired state but slightly higher than the average.

Conclusion: In the present study, in addition to identifying and prioritizing components, dimensions and indicators, the current situation was also examined and it was stated that all components are in good condition. This means that Azad University professors generally have good professional qualifications.

Keywords: Professional Qualifications, Faculty Members, Ethical Value

-
1. PhD Student in Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran
 2. Faculty Member, Department of Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran (Corresponding Author) Mehdishariatmadari@yahoo.com
 3. Faculty Member, Department of Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.
 4. Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.