

ارائه مدلی برای تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی

دریافت: ۱۴۰۱/۰۶/۰۸

پذیرش: ۱۴۰۱/۰۸/۱۴

اعظم الهیاری

گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

حمیدرضا آراسته^۱

گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران

نادرقلی قورچیان

گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

حمیده رشادتجو

گروه مدیریت بحران و مدیریت شهری، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

چکیده:

یکی از دغدغه‌های اصلی نظام آموزش عالی کشور به ثمر رسیدن رسالت‌های تعلیم و تربیت عملی در خروجی فرآیند سیستم دانشگاه‌ها یعنی دانشجویان است؛ از این رو با توجه به مباحث مرتبط با اثربخشی تدریس استادان، هدف از این پژوهش ارائه مدل تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی و سازوکار اجرایی آن در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بوده است. این پژوهش به روش کیفی و با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و با مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته از ۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران صورت گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌ها حاکی از آن بود که ۵۰ مفهوم در منابع علمی مختلف، ۱۲۶ مفهوم جدید در متن مصاحبه‌ها و نهایتاً ۱۵۰ مفهوم جدید پس از سازمان‌دهی مفاهیم احصا شده از مصاحبه‌ها و منابع علمی مورد شناسایی قرار گرفت. مقوله‌ها و راهبردهای اصلی در تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی در ابعاد توانمندی علمی-پژوهشی استاد، ویژگی‌های حرفه‌ای استاد، مهارت‌های فردی-آموزشی، راهبردهای مربوط به استادان، راهبردهای مربوط به آموزش و راهبردهای مربوط به دانشگاه طبقه‌بندی شدند. کاربرد این الگو و آگاهی از مؤلفه‌های آن در بخش‌های مختلف می‌تواند در بهبود کارایی و اثربخشی تدریس ایفای نقش کرده و قادر است تا احتمال توسعه‌ی دانشگاه‌های ایران در آینده را افزایش بخشد.

واژگان کلیدی: اثربخشی تدریس، تدریس مؤثر، اعضای هیئت علمی، راهبردهای تدریس.

^۱ نویسنده مسئول: arasteh@khu.ac.ir

**Structural analysis of transformational leadership relationships and organizational agility with
the mediating role of job involvement in the health system**

Allahyari, Azam

Department of Higher Education Management, Sciences and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Hamidreza Arasteh¹

Department of Higher Education Management, Educational Management, Faculty of Management, Kharazmi University, Tehran, Iran

Nadergholi Ghorchian

Department of Higher Education Management, Sciences and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Hamideh Reshadatjoo

Department of Crisis Management and Urban Management, Sciences and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Abstract:

One of the main concerns of the country's higher education system is the achievement of practical educational missions in the universities' system process output, i.e. students. Therefore, the aim of this research was to provide a model to facilitate the teaching effectiveness of faculty members and its implementation mechanism in universities and higher education centers according to the topics related to the lecturers' teaching effectiveness. This research was conducted in a qualitative method using thematic analysis technique and semi-structured interviews with 15 faculty members of Islamic Azad University, Tehran Research and Science Branch. Data analysis and findings indicated that 50 concepts in different scientific sources, 126 new concepts in the text of the interviews and finally 150 new concepts were identified after organizing the concepts collected from the interviews and scientific sources, it placed. The main strategies and categories in facilitating the teaching effectiveness of faculty members were classified in the aspects of lecturer's scientific-research capability, professional characteristics of the lecturer, individual-educational skills, strategies related to lecturers, strategies related to teaching, and the ones related to the university. Applying this model and knowledge its components in different sections can play a significant role in improving the teaching efficiency and effectiveness and able to increase the possibility of Iranian universities development in the future.

Keywords: Effectiveness of teaching, Effective Lecture, Faculty Members, Teaching strategies.

¹ Corresponding author: arasteh@khu.ac.ir

مقدمه

در دوران اخیر نقش و اهمیت دانشگاه و آموزش عالی در هدایت و اداره امور جامعه و ایجاد تحولات اساسی در راستای رشد علمی و فرهنگی در کشور ضرورت یافته است (Dzimińska et al., 2020). مؤسسات آموزشی برای رویارویی با چالش‌های جامعه، نیازمند گسترش رویکرد آموزشی پایدار برای پاسخ‌گویی به نیازهای تمامی ذی‌نفعان هستند و با بازنگری در فرایندهای یاددهی-یادگیری به منظور آماده‌سازی بهتر افراد در راستای تقاضاها و تغییرات اقتصادی و اجتماعی حرکت می‌نمایند (Greenberg & Minter, 2019).

حال با توجه به این‌که کیفیت یک مؤسسه‌ی آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیئت‌علمی آن است، نظام دانشگاهی برای پیشبرد هدف‌های خود نیازمند اعضای هیئت‌علمی توانمند دارای قابلیت و شایستگی‌های حرفه‌ای بالا است (Gordon et al., 2021). به عقیده Keller (۲۰۲۱) اعضای هیئت علمی قادرند شرایط و موقعیت سایر عوامل را با تأکید بر شایستگی‌ها و توان فنی-تخصصی تحت‌الشعاع قرار دهند. لذا بررسی عملکرد و شایستگی‌های آن‌ها در ابعاد مختلف و به ویژه در حیطه‌ی تدریس و تأثیری که می‌توانند بر افزایش کیفیت یادگیری فراگیران و دستاوردهای آنان از تحصیل داشته باشند، بسیار ضروری است (Steinhardt et al., 2017).

اثربخشی تدریس؛ حداقل اطلاعات، مهارت‌ها، ظرفیت‌های خلاقانه و گرایش‌های حرفه‌ای و مطلوبیت‌هایی است که باید توسط اعضای هیئت‌علمی برای انجام وظایف اثربخش و ارائه خدماتشان کسب شود (Jennings et al., 2018). ولی

معمولاً تعریف و اندازه‌گیری اثربخشی تدریس مشکل است و از نگاه استادان و دانشجویان، یادگیری می‌تواند تعریف متفاوتی داشته باشد (Berger & Girardet, 2021). در این میان Kwan (۲۰۲۰) نشان داد که به منظور تدریس اثربخش، استادان، باید توجه فردی به دانشجویان داشته باشند و به رشد فردی آن‌ها کمک کنند؛ به علاوه استادان باید قادر باشند تا به نظرها و تفکرات دانشجویان اهمیت و کیفیت کلی آموزش و یادگیری را در درس‌ها افزایش دهند که در کل می‌تواند با افزایش اثربخشی تدریس همراه باشد؛ این در حالی است که بسیاری از مدرسان بدون دانستن یا استفاده از بهترین شیوه‌های آموزشی، حرفه خود را آغاز می‌کنند و در طول حرفه تعداد کمی از آن‌ها تغییرات اساسی در گزینه‌های آموزشی اولیه خود ایجاد می‌کنند (Loya, 2021). بر این اساس مسئله‌ی شناسایی مؤلفه‌های تدریس اثربخش موضوع مهمی برای تحقیق است و ارتقای اثربخشی تدریس این سرمایه‌های انسانی، یکی از اهداف راهبردی و بسیار اساسی دانشگاه‌ها به شمار می‌آید که همواره در راستای دستیابی به آن تلاش می‌شود (Pifer et al., 2019).

امروزه فعالان حوزه آموزش با شناخت الگوی اثربخشی آموزش می‌توانند دیدگاه‌های مریبان و دانشجویان را در نظر گرفته و به این وسیله، تجربه تدریس اثربخش را غنی سازند (Low et al., 2019). Hirshfield (۲۰۲۲) بر این باور است که نظریه‌های تدریس و یادگیری در جهت دادن به فعالیت‌های آموزشی بسیار تأثیرگذار است. مدرسان می‌توانند در چارچوب نظریه‌ها به جهان تعلیم و تربیت و تدریس از منظر خاص توجه کنند؛ همچنین بر اساس عقیده Reynolds et al. (۲۰۱۶) تدریس اثربخش در نظام آموزشی مسئول

تناسب محل تدریس توافق ندارند. به اعتقاد Berger & Girardet (۲۰۲۱) کیفیت تدریس آن چیزی است که دانشجویان و اعضای هیئت علمی آن را تدریس اثربخش می‌دانند که فاکتورهای کلی تدریس و یادگیری را شامل می‌شود. در ادبیات تنوع و گوناگونی زیادی درباره‌ی تعداد ابعاد یا مؤلفه‌های تدریس اثربخش در دانشگاه وجود دارد و تحقیقات متعدد داخلی و خارجی در این زمینه صورت گرفته است که جدول شماره ۱ ابعاد تدریس اثربخش را در تحقیقات مختلف نشان می‌دهد.

خلق انگیزه در دانشجویان برای یادگیری آنان است؛ اما باید به این نکته هم تمرکز داشت که بهترین خدمت وقتی خلق می‌شود که پیشرفت تحصیلی دانشجویان افزایش یابد.

حال سؤالی که مطرح است این‌که ابعاد و مؤلفه‌های تدریس اثربخش چیست؟ صاحب‌نظران پاسخ‌های گوناگونی به این سؤال داده‌اند. در این خصوص، Anwer (۲۰۱۹) پیشنهاد می‌کند استادان به‌عنوان شرکا در آموزش، با همدیگر کار کنند. او می‌افزاید به هر حال «شرکا» همیشه در کیفیت، کمیت و شیوه‌ی تدریس یا

جدول ۱. ابعاد تدریس اثربخش در تحقیقات مختلف

نام محقق و سال انجام تحقیق	ابعاد تدریس اثربخش
Asadi & Gholami (2016)	مؤلفه‌های فردی، زمینه‌ای، ارتباطی، حرفه‌ای و اخلاقی
Merghati Khoei et al. (2013)	ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های علمی، ویژگی‌های مهارتی، شایستگی‌های استاد، انتظارات دانشجویان، تعامل بین استاد و دانشجو
Raadabadi et al. (2012)	بیان شیوا و ساده و انتقال شفاف مطلب، دسترسی آسان به استاد در ساعات خارج از کلاس و ارزشیابی دانشجویان در هر جلسه، میان‌ترم و پایان‌ترم
Talebzade Shoshtari (2012)	عوامل بافتی، عوامل علمی و پیامدها و نتایج
Dargahi et al. (2011)	تسلط بر موضوع درسی، قدرت بیان و انتقال مطالب آموزشی، حفظ شخصیت دانشجو و احترام به وی، داشتن شکلیابی و خوش‌خلقی و وجدان کاری و حس مسئولیت
Mittal & Gera (2013)	ارزش علم / یادگیری، شور و شوق مدرس، سازمان‌دهی و وضوح، تعامل گروهی، تلاش فردی، وسعت پوشش درس، آزمون / رتبه‌بندی، تکالیف، حجم و سختی کار
Van et al. (2012)	توانایی برقراری ارتباط، تسلط بر موضوع درس، مهارت‌های مدیریت کلاس درس، مهارت‌های حرفه‌ای و داشتن شخصیت مثبت.
University of Michigan	تشویق دانشجویان به برقراری ارتباط با اساتید، تشویق به مشارکت دانشجویان، تشویق به یادگیری ارائه بازخوردهای فوری، توجه به زمان‌بندی، داشتن انتظارات بالا از دانشجویان، توجه به استعدادها و شیوه‌های یادگیری متنوع
Scheeler (2008)	استفاده از بازخوردهای فوری کلاسی، مشارکت در تدریس
Suydam (2007)	سازمان‌دهی مطالب درسی، مدیریت کلاسی، استفاده از ایده‌های دانشجویان، تکلیف‌گرا بودن، تغییرپذیری، استفاده از روش‌های مختلف تدریس و احترام به دانشجو
Kember et al. (2006)	انگیزش دانشجویان، دیسپلین، کمک به دانشجویان برای مقابله با مشکلات مربوط به یادگیری

اثربخش اعضای هیئت‌علمی در موفقیت مؤسسات آموزشی برای دستیابی به مطلوبیت‌های آموزشی و سازمانی و همچنین ایجاد شرایط مطلوب در توسعه‌ی دستاوردهای تحصیلی در دانشجویان قابل‌توجه است (Shukla et al., 2020). با توجه به تغییرات فزاینده امروزی در علم و تکنولوژی و لزوم انطباق کشورها با تغییرات

نکته‌ی حائز اهمیت در ارتباط با پژوهش‌های صورت گرفته، توجه به تنها بخشی از مؤلفه‌های اثربخش تدریس اعضای هیئت علمی در فرایند آموزش است. باید به این نکته توجه داشت که به دلیل ماهیت در حال تغییر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، این مؤلفه‌ها دائماً در حال تغییر و تحول است. اهمیت نقش شاخص‌های تدریس

روزافزون جوامع با تأمین نیروی انسانی باکیفیت و با عنایت به نقش انکارناپذیر دانشگاه آزاد اسلامی در رشد و توسعه اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی کشورمان پژوهش حاضر به دنبال این سؤال کلی است که اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات از چه مؤلفه‌ها و راهبردهایی برخوردار است؟ با انجام این پژوهش، شفاف‌سازی در ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها صورت خواهد گرفت و می‌تواند به‌عنوان ابزار افزایش اثربخشی مورد استفاده اعضای هیئت علمی، مدیران دانشگاه‌ها و سیاست‌مداران آموزش عالی قرار گیرد. همچنین به‌عنوان یک منشور راهنما برای سیاست‌گذاری آموزش عالی مورد استفاده قرار خواهد گرفت. بر این مبنا می‌توان هدف اصلی پژوهش حاضر را ارائه مدلی برای تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران مطرح کرد.

باهداف اکتشاف واقعیت به دنبال جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بر آمده است. در فاز اول اقدام به مطالعه‌ی مبانی نظری مرتبط با پژوهش شد و خروجی آن تبیین اجزا و مؤلفه‌های مؤثر در تسهیل اثربخشی تدریس و شناسایی مقوله‌هایی بود که در فاز بعدی با مقوله‌های حاصل از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته ترکیب شد. در بخش کیفی با روش نمونه‌گیری نظری و مصاحبه نیمه ساختاریافته اقدام به گردآوری داده‌ها از ۱۵ مشارکت‌کننده شد. نمونه‌های هدف در این تحقیق، اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات بودند. اعضای هیئت علمی به این دلیل انتخاب می‌شوند که دارای نگرش استراتژیک نسبت به مسئله‌ی پژوهش بوده و معمولاً به‌طور مستقیم با اثربخشی تدریس و مسائل مربوط درگیر هستند. مصاحبه‌ها تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت. بدین معنی که بعد از آن، محقق به این نتیجه رسید که داده‌های جدید و متفاوت از نظرات سایر مصاحبه‌ها دیگر قابل حصول نیست و هیچ رهنمود جدیدی از سوی پاسخ‌دهندگان ارائه نمی‌شود. مشخصات کلی مشارکت‌کنندگان به‌طور خلاصه در جدول ۲ آورده شده است.

روش تحقیق

این پژوهش با جهت‌گیری بنیادی و فلسفه ساخت‌گرایی تفسیری و استفاده از رویکرد استقرایی و همچنین تکنیک تحلیل مضمون و

جدول ۲. مشخصات مشارکت‌کنندگان

ردیف	کد مصاحبه شونده	مرتبۀ علمی	رشته تحصیلی	سمت	سابقه
۱	P1	دانشیار	مدیریت آموزش عالی	هیئت علمی	۲۸
۲	P2	دانشیار	مدیریت آموزشی	هیئت علمی	۲۶
۳	P3	دانشیار	مدیریت آموزش عالی	هیئت علمی	۲۳
۴	P4	استاد	برنامه‌ریزی درسی	هیئت علمی	۳۵
۵	P5	دانشیار	مهندسی نفت	هیئت علمی	۱۵
۶	P6	استاد	مهندسی محیط‌زیست	هیئت علمی	۲۸
۷	P7	دانشیار	مدیریت آموزشی	هیئت علمی	۲۰
۸	P8	دانشیار	مهندسی نفت و شیمی	هیئت علمی	۲۵
۹	P9	دانشیار	مهندسی پلیمر	هیئت علمی	۲۰
۱۰	P10	دانشیار	مهندسی شیمی	هیئت علمی	۲۷
۱۱	P11	استاد	پانولوزی دامپزشکی	هیئت علمی	۲۵
۱۲	P12	دانشیار	مهندسی نفت و شیمی	هیئت علمی	۲۵

۲۳	هیئت علمی	مدیریت بازرگانی	دانشیار	P13	۱۳
۲۹	هیئت علمی	مدیریت دولتی	استاد	P14	۱۴
۲۵	هیئت علمی	مدیریت دولتی	دانشیار	P15	۱۵

و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه پرداخته می‌شود.

یافته‌های تحقیق

کدگذاری داده‌ها بر حسب مطالب اعلام شده و شماره‌ی اختصاص داده شده به مصاحبه‌کنندگان انجام گرفت. پس از کدگذاری اولیه، محقق با استفاده از تجربه و خلاقیت خود هر یک از تم‌های فرعی شناسایی شده را بر اساس قرابت و نزدیکی مفهومی آن‌ها به هم در برجسب‌های فرعی کلی‌تر دسته‌بندی و در نهایت با کنار هم قراردادن این تم‌های فرعی در قالب تم‌های اصلی، اقدام به شناخت و شناسایی مفاهیم و مقوله‌های تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی می‌کند که در حقیقت پاسخ سؤالات اصلی تحقیق مشخص گردید. بر این اساس، ۵۰ مفهوم غیرتکراری (۲۱۹ مفهوم با تکرار) در منابع علمی مختلف، ۱۲۶ مفهوم جدید پس از مرتب‌سازی و سازمان‌دهی مفاهیم شناسایی شده از متن مصاحبه و نهایتاً ۱۵۰ مفهوم جدید پس از سازمان‌دهی مفاهیم احصا شده از مصاحبه‌ها و متن مطالعات انجام شده مورد شناسایی قرار گرفت. در جدول ۴ نتایج یکپارچه‌سازی اطلاعات نشان داده شده است. در این جدول، P نشان از کد مصاحبه شونده و N نشان از کد منبع مورد بررسی می‌باشد.

قابل ذکر است که جهت سنجش روایی و پایایی در پژوهش‌های کیفی از قابلیت اعتماد یا اعتمادپذیری استفاده می‌شود. در این پژوهش، از روش توافقی درون موضوعی (پایایی بین دو کدگذار/ارزیاب) برای محاسبه پایایی متون استفاده شد؛ بدین منظور از یک مدرس دانشگاه که بر موضوع پژوهش اشراف داشت درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهشی در این پژوهش مشارکت کند؛ بنابراین محقق به همراه همکار پژوهش، اقدام به کدگذاری سه متن مصاحبه می‌کند و درصد توافق درون موضوعی را که به‌عنوان شاخص پایایی پژوهشی به‌کار می‌رود، از طریق فرمول زیر محاسبه شده است:

$$\%100 \times \frac{2 \times \text{تعداد توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}} = \text{درصد توافق درون موضوعی}$$

جدول ۳. نتایج توافقی درون موضوعی

ردیف	کد مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافقات	پایایی بین دو کدگذار
۱.	P4	۱۶	۶	۰/۷۵
۲.	P7	۲۲	۸	۰/۸۲
۳.	P10	۱۹	۸	۰/۸۴
	کل	۴۷	۲۲	۰/۹۳

طبق نتایج، پایایی بین دو کدگذار با استفاده از فرمول مذکور، برابر با ۹۳ درصد بوده است؛ بنابراین با توجه به اینکه میزان پایایی بیش از ۷۰ درصد قابل قبول است (Kvale, 1996)، قابلیت اعتماد کدگذاری‌ها تأیید شده و می‌توان ادعا کرد که پایایی در حد مناسبی است. حال در ادامه به تجزیه

جدول ۴. یکپارچه‌سازی مفاهیم حاصل از مصاحبه و مطالعات انجام شده

کد مصاحبه	کد منبع	مفاهیم
P3, P4, P5, P8	-	ترویج خوش بینی نسبت به ادامه تحصیل در رشته
P4, P5	-	توجه به روحیات و علاقه دانشجویان

کد مصاحبه	کد منبع	مفاهیم
P1, P2, P7, P9, P10, P11,	N1	به‌روز بودن دانش و اطلاعات تخصصی استاد
P1, P4, P5, P6, P8, P9, P10, P12, P13, P14, P15	N2	مسلط بودن بر محتوای درس

ایجاد علاقه در پیگیری مطالب و انجام تکالیف	-	P4, P12	شناخت دقیق مباحث و موضوعات	N3	-
ایجاد احساس کارآمدی درسی در دانشجویان	-	P6, P8	باز کردن مباحث تخصصی و ارائه مثال‌های فراوان	-	P5, P6
توجه به آراستگی ظاهری و مرتب بودن دانشجویان	-	P3, P8, P14	توانایی تدریس مطالب مفید و کاربردی	N4	P3, P6
زمان‌بندی ارائه مطالب در کلاس	-	P9, P10	برخوردارگی از دانش کافی در حوزه آموزشی	-	P2, P7, P11, P15
توانایی اداره کلاس به شکلی مطلوب	-	P10, P11, P15	توانایی برقراری پیوند بین تئوری‌ها و عمل	-	P11, P12, P14
اهمیت دادن به نظم در کلاس	-	P1, P5, P10, P12,, P14	توانایی پاسخگویی به نیازهای علمی دانشجویان	-	P7, P8, P11
حساس بودن به حضور به موقع استاد و دانشجو	-	P12, P14, P15	استفاده از منابع علمی به روز و معتبر برای تدریس	-	P4, P5, P9, P14, P10, P15
شکل‌دهی قواعد انعطاف‌پذیر کلاسی	-	P3, P5, P9, P13	برخوردارگی از دانش و تجربه کافی	-	P1, P7, P8, P14
سازمان‌دهی کلاس درس	N28	-	مطالعه تحقیقات جدید	-	P2, P9, P13, P15
ارزشیابی اولیه از دانشجویان در شروع ترم	-	P2, P3, P4, P10, P14,	داشتن سابقه پژوهشی	-	P1, P8
آزمون‌هایی متناسب با سطح درک دانشجویان	-	P11	ترغیب دانشجویان به انجام امور پژوهشی	-	P7
ارزیابی عادلانه دانشجویان با سازوکارهای استاندارد	N29	P3, P4, P8	تدریس پژوهش محور	-	P1, P7, P9, P13, P15
استفاده از روش‌های مختلف ارزیابی دانشجویان	-	P4, P8, P10, P14	آشنا به روش‌های پژوهشی	-	P7, P9, P13
توجه به فعالیت‌های کلاسی و عملی دانشجو	-	P2, P5, P8, P14	توانمند در تدوین مقالات و انجام پژوهش‌ها	N5	P5, P8, P13
نظارت و ارزیابی مستمر پیشرفت تحصیلی	N30	P5, P6, P8, P11	خوش‌برخورد	-	P1, P6, P10,
افزایش توان خودارزیابی دانشجویان	-	P4, P5, P9, P14	مسئولیت‌پذیری استاد نسبت به دروس و کلاس‌ها	-	P1, P3, P10, P11, P15
استفاده از طرح درس برای موضوع تدریس	-	P1, P8, P9, P10, P11, P12, P15	داشتن وجدان کاری نسبت به وظایف	-	P1, P5, P11,
سازمان‌دهی منظم و منطقی محتوای درس	N31	P1, P9, P10, P12, P15	الگو بودن استاد برای دانشجویان	N6	P1, P2, P7, P9, P14
داشتن برنامه‌ریزی منظم جهت ارائه دروس	N32	P8, P10, P11	انعطاف‌پذیری استاد	N7	P1, P4, P6, P7, P10, P11,
تدوین برنامه‌ها مناسب با سطح علمی دانشجویان	-	P2, P9, P11, P15	استقبال استاد از تجربیات جدید	-	P7
بیان دقیق اهداف آموزشی درس مربوطه	-	P5, P6, P8, P10, P13	تحمل شنیدن پیشنهادات مخالف (انتقادپذیر)	N8	P1, P3, P9, P10, P14, P15
طرح دروس مناسب با شناخت سطح	-	P2, P9, P11, P15	جدی و باانگیزه بودن استاد نسبت به آموزش	-	P2, P4, P13,
جمع‌بندی مطالب ارائه شده در پایان هر جلسه	-	P4, P5,,P12	واقع‌بین بودن استاد	-	P9, P15
استفاده از نظرات دانشجویان در تدوین برنامه‌ها	-	P1, P11, P12	نگرش مثبت نسبت به تدریس	N9	P1, P2, P6, P14,
مشارکت در زمان‌بندی کلاس‌ها و امتحانات	-	P1, P3, P8, P11,	علاقه به تدریس و دانشجویان	N10	P8, P13
فراهم نمودن بحث گروهی برای پیشبرد اهداف	-	P1, P11	اعتماد به نفس	N11	-
ایجاد فضایی برای ابراز عقاید دانشجویان	-	P1, P3, P8, P9,	وقار و هیبت استاد	N12	-
توجه به پیشنهادهای دانشجویان برای بهبود شرایط	-	P3, P4, P6, P7, P9	رعایت معیارهای اخلاقی در کلاس و امتحانات	N13	P3, P8, P9, P10
توانایی مشارکت دادن دانشجو در مباحث کلاسی	N33	P4, P8, P9	توجه به حقوق دانشجویان	-	P7, P8, P13
وضوح و روشنی در بیان مطالب	N34	P1, P4, P7, P9, P13, P14	یکی بودن حرف و عمل استاد در وعده‌ها	-	P6, P7, P10
برخوردارگی از فن بیان مناسب	-	P3, P8, P12	ارائه بازخورد به همه دانشجویان بدون تبعیض	-	P3, P4, P5, P7, P11
توانایی انتقال مطالب به صورتی واضح	-	P8, P12,	تلاش برای کاهش استرس و اضطراب دانشجویان	-	P4, P5, P8, P10
ارائه مطالب به صورت قابل فهم و منسجم	-	P11, P15	رعایت اعتدال در توجه به انتظارات دانشجویان	-	P6, P8, P10, P11
توانایی سخنرانی‌های بسیار جذاب	N35	-	ایجاد فضای استقلال و آزادی فکری	-	P6
جذب براساس ویژگی‌های علمی و شخصیتی	-	P1, P3, P6, P9, P14, P15	رعایت عدالت در نمره دهی به دانشجویان	-	P4, P6, P10
استفاده از معیارهای مناسب در جذب استادان	-	P1, P5, P12, P14,	اجازه به دانشجو برای مشاهده نتایج خود	-	P4, P5, P7, P11
بهره‌گیری از کادر آموزشی موفق	N36	-	عدم تمسخر دانشجو برای پاسخگویی به سؤالات	-	P5, P11
شناسایی نقاط ضعف و قوت توسط خود استادان	-	P1, P6, P9, P15	توجه به شرایط متفاوت فردی و عاطفی	N14	P3, P5, P8, P14, P15
بررسی وضع موجود با وضع مطلوب	-	P1, P3, P4, P14, P15	پرهیز از انتقادات تند و ناصحیح	-	P12, P13
ارزیابی استادان توسط دانشجویان	N37	-	وقت گذاشتن برای پرسش و پاسخ دانشجویان	-	P14
خودارزیابی استادان	N38	-	کمک به دانشجویان در حل مشکلات درسی	N15	-
یادگیری مداوم استادان در تدریس و آموزشی	-	P2, P3, P4, P13	ایجاد و حفظ تعاملات گرم و سازنده با دانشجو	N16	P1, P4, P6, P8, P9, P10, P14

مشارکت استادان در دوره‌های آموزشی دانشگاه	-	P2, P14	تعامل مثبت با دانشجویان	-	P2, P3, P6, P7, P10
مشارکت در انجمن‌های تخصصی	N39	-	تعامل رسمی و غیررسمی با دانشجو	N17	-
شرکت در نشست‌های حرفه‌ای و تخصصی	N40	-	برقراری رابطه دوستانه با دانشجو	N18	P7, P11
استفاده از منابع به‌روز جهت تقویت علمی خود	N41	-	نگه داشتن احترام متقابل بین استاد و دانشجو	N19	P6, P7, P10
تربیت استادان متخصص و متعهد	N42	-	احترام بخشیدن به دانشجو در مقابل سایرین	-	P5, P8
آشنایی استادان با اصول تعلیم و تربیت	N43	-	ایجاد اعتماد دوسویه بین استاد و دانشجو	-	P3, P6, P7, P10, P14, P15
بهبود توانایی‌های علمی استادان	-	P3, P7	تفاوت قائل شدن بین دانشجویان فعال و غیرفعال	-	P6, P12
توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی	N44	-	دروس با توجه به شناخت فراگیران و جدیدالورودها	-	P2, P7, P13
تقویت روحیه پژوهشگری استادان	-	P3, P5, P12	آشنایی و بهره‌گیری از روش‌های نوین آموزشی	N20	P1, P2, P3, P5, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P14, P15
اجرای برنامه‌هایی برای علاقه‌مندسازی استادان	-	P4, P5, P6, P8, P14	بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی	-	P9, P11
انگیزه داشتن استاد در تدریس	-	P2, P4	عمیق‌تر کردن یادگیری دانشجویان	-	P2, P7, P11, P12, P14
احساس امیدواری استاد از آینده شغلی	-	P5, P9	توانایی ایجاد یادگیری مستمر در دانشجویان	N21	-
رقابت‌پذیری سالم استادان با یکدیگر	-	P5, P8, P9, P12	مواجه کردن دانشجو با مسائل آتی رشته تحصیلی	-	P1, P11
تمرکز استادان و دانشگاه بر یادگیری فعالانه	-	P10, P14	جلب توجه دانشجو به فعالیت‌ها و امتحانات کلاسی	-	P5, P6, P8,
ارتباط دائم از راه دور دانشجو و استادان	-	P1, P5, P6, P9	ارائه مطالب درسی با توجه به ظرفیت دانشجو	-	P5, P6, P7, P12
انتقال درست انتظارات دوره آموزشی در شبکه‌ها	-	P3, P5, P9, P10, P12	توسعه بخشی مهارت‌های فعلی دانشجو	-	P6, P7
پیروی از یک چارچوب منظم در دروس مجازی	-	P9, P10, P14	هماهنگی بین ویژگی‌های فردی و محتوای آموزشی	N22	-
رعایت قوانین آموزشی دانشگاه	N45	-	جذاب کردن مطالب آموزشی	-	P7, P10, P12
هماهنگ بودن استادان با آموزش دانشگاه	-	P1, P8, P12, P14, P15	ارائه مطالب به دور از تکرارهای کسالت بار	-	P6, P9
اهمیت دادن به مسائل آموزشی	-	P1, P4, P8, P9, P15	آموزش و تدریس با شور و هیجان	N23	-
تلاش برای حل مشکلات آموزشی دانشگاه	-	P1, P13,	ایجاد چالش در دانشجویان	N24	-
توجه به محیط آموزشی دانشگاه	-	P5	ایجاد رغبت و انگیزه در دانشجویان	N25	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P10, P12, P14, P15
به‌کارگیری راهکارهای اثربخش برای بهبود آموزش	-	P2, P4, P7, P10, P14	در دسترس بودن و پرهیز از غیبت‌های مکرر	N26	P5, P13, P14
الگوگیری از دانشگاه‌های برتر سایر کشورها	N46	P1, P2, P4, P10, P15	راغب بودن به ارتقا دستاوردهای دانشجویان	-	P2, P3, P9, P10
جهانی فکر کردن و بومی عمل کردن	-	P3, P10, P15	توجه بیشتر به دانشجویان فعال	-	P4, P6, P12
جدایی علم‌گرایی از مدرک‌گرایی	-	P4, P5	الفا کردن حالت فعال به دانشجو	-	P4, P6
بازبینی تدریس اثربخش در مجموعه دانشگاهی	N47	P4, P11	ارزشمند دانستن رشته تحصیلی دانشجویان	-	P6, P7, P9, P10, P14
خلق محیط یادگیری اثربخش	N48	-	اهمیت دادن به دانشجو	-	P2, P6, P9, P12, P14
توسعه نگرش علمی در کل دانشگاه	N49	-	تشویق دانشجویان به یادگیری	-	P8, P12, P13, P15
استفاده از ایده‌های دانشجویان و استادان	N50	-	پرورش روحیه دانشجویان	-	P13
			ایجاد جو کلاسی پرشور و نشاط	N27	P4, P13

پس از سازمان‌دهی مفاهیم، مقوله‌های فرعی شناسایی شدند که نتایج آن در جدول ۵ مشاهده می‌شود.

مطابق با یافته‌ها، از میان ۵۰ مفهوم احصا شده از مطالعات، ۲۴ مفهوم با مفاهیم احصا شده از متن مصاحبه همخوانی داشته و ۲۶ مفهوم نیز به مجموع مفاهیم افزون گردید. حال

جدول ۵. مقوله‌های فرعی تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی

مقوله‌های فرعی	مفاهیم و شاخص‌های احصا شده
توانمندی علمی	به‌روز بودن دانش و اطلاعات تخصصی استاد، مسلط بودن بر محتوای درس، شناخت دقیق مباحث و موضوعات، باز کردن مباحث تخصصی و ارائه مثال‌های فراوان، توانایی تدریس مطالب مفید و کاربردی، برخورداری از دانش کافی در حوزه آموزشی و تدریس، توانایی برقراری پیوند بین تئوری‌ها و عمل، توانایی پاسخگویی به نیازهای علمی دانشجویان، استفاده از منابع علمی به‌روز و معتبر برای تدریس، برخورداری از دانش و تجربه کافی
توانمندی پژوهشی	مطالعه تحقیقات جدید، داشتن سابقه پژوهشی، ترغیب دانشجویان به انجام امور پژوهشی، تدریس پژوهش محور، آشنا به روش‌های پژوهشی، توانمند در تدوین مقالات و انجام پژوهش‌های مختلف
ویژگی‌های شخصیتی استاد	خوش‌برخورد، مسئولیت‌پذیری استاد نسبت به دروس و کلاس‌ها، داشتن وجدان کاری نسبت به وظایف، الگو بودن استاد به لحاظ رفتار و گفتار برای

دانشجویان، انعطاف‌پذیری استاد، استقبال استاد از تجربیات جدید، تحمل شنیدن پیشنهادات مخالف (انتقادپذیر)، جدی و بانگیزه بودن استاد نسبت به فعالیت‌های آموزشی، واقع‌بین بودن استاد، نگرش مثبت نسبت به تدریس، علاقه به تدریس و دانشجویان، اعتماد به نفس، وقار و هیبت استاد

ویژگی‌های اخلاقی استاد رعایت معیارهای اخلاقی در کلاس و امتحانات، توجه به حقوق دانشجویان، یکی بودن حرف و عمل استاد در وعده‌های داده شده، ارائه بازخورد به همه دانشجویان بدون تبعیض (مخفی و آشکارا)، تلاش برای کاهش استرس و اضطراب دانشجویان، رعایت اعتدال در توجه به انتظارات دانشجویان، ایجاد فضای استقلال و آزادی فکری، رعایت عدالت در نمره دهی به دانشجویان، اجازه به دانشجو برای مشاهده نتایج خود، عدم تمسخر دانشجو برای پاسخگویی به سؤالات، توجه به شرایط متفاوت فردی و عاطفی دانشجویان، پرهیز از انتقادات تند و ناصحیح، وقت گذاشتن برای پرسش و پاسخ دانشجویان، کمک به دانشجویان در حل مشکلات درسی

مهارت‌های ارتباطی بین فردی ایجاد و حفظ تعاملات گرم و سازنده با دانشجو، تعامل مثبت با دانشجویان، تعامل رسمی و غیررسمی با دانشجو، برقراری رابطه دوستانه با دانشجو، نگه‌داشتن احترام متقابل بین استاد و دانشجو، احترام بخشیدن به دانشجو در مقابل سایر دانشجویان، ایجاد اعتماد دوسویه بین استاد و دانشجو، تفاوت قائل شدن بین دانشجویان فعال و غیرفعال

مهارت‌های آموزشی و تدریس ارائه دروس با توجه به شناخت فراگیران و جدیدالورودها، آشنایی و بهره‌گیری از روش‌های نوین آموزشی، بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی، عمیق‌تر کردن یادگیری دانشجویان، توانایی ایجاد یادگیری مستمر در دانشجویان، مواجه کردن دانشجو با مسائل آتی رشته تحصیلی، جلب توجه دانشجو به فعالیت‌ها و امتحانات کلاسی، ارائه مطالب درسی با توجه به ظرفیت دانشجو، توسعه بخشی مهارت‌های فعلی دانشجو، هماهنگی بین ویژگی‌های فردی و محتوای آموزشی، جذاب کردن مطالب آموزشی، ارائه مطالب به دور از تکرارهای کسالت بار، آموزش و تدریس با شور و هیجان، ایجاد چالش در دانشجویان

توسعه انگیزش و پرورش در ایجاد رغبت و انگیزه در دانشجویان، در دسترس بودن و پرهیز از غیبت‌های مکرر، رغب بودن به ارتقا دستاوردهای دانشجویان، توجه بیشتر به دانشجویان فعال جهت جلوگیری از سرکوب انگیزه، القا کردن حالت فعال به دانشجو، ارزشمند دانستن رشته تحصیلی دانشجویان، اهمیت دادن به دانشجو، تشویق دانشجویان به یادگیری، پرورش روحیه دانشجویان، ایجاد جو کلاسی پرشور و نشاط، ترویج خوش بینی نسبت به ادامه تحصیل در رشته تحصیلی، توجه به روحیات و علاقه دانشجویان، ایجاد علاقه در پیگیری مطالب و انجام تکالیف، ایجاد احساس کارآمدی درسی در دانشجویان

توانایی مدیریت کلاس توجه به آراستگی ظاهری و مرتب بودن دانشجویان، زمان‌بندی ارائه مطالب در کلاس، توانایی اداره کلاس به شکلی مطلوب، اهمیت دادن به نظم در کلاس، حساس بودن به حضور به‌موقع استاد و دانشجو، شکل‌دهی قواعد انعطاف‌پذیر کلاسی، سازمان‌دهی کلاس درس

توانایی ارزیابی دانشجویان ارزشیابی اولیه از دانشجویان در شروع ترم تحصیلی، طراحی آزمون‌هایی متناسب با سطح درک دانشجویان، ارزیابی عادلانه دانشجویان با سازوکارهای استاندارد، استفاده از روش‌های مختلف (شفاهی و کتبی) ارزیابی دانشجویان، توجه به فعالیت‌های کلاسی و عملی دانشجو، نظارت و ارزیابی مستمر پیشرفت تحصیلی دانشجویان با توجه به مطالب تدریس شده، افزایش توان خودارزیابی دانشجویان

توانایی تدوین طرح درس و محتوا استفاده از طرح درس برای موضوع تدریس، سازمان‌دهی منظم و منطقی محتوای درس، داشتن برنامه‌ریزی منظم جهت ارائه درس، تدوین برنامه‌ها مناسب با شناخت سطح علمی دانشجویان، بیان دقیق اهداف آموزشی درس مربوطه، طرح دروس مناسب با شناخت سطح علمی دانشجویان، جمع‌بندی مطالب ارائه شده در پایان هر جلسه

توسعه مشارکت دانشجویان استفاده از نظرات دانشجویان در تدوین برنامه‌ها، مشارکت در زمان‌بندی کلاس‌ها و امتحانات، فراهم نمودن بحث گروهی برای پیشبرد اهداف، ایجاد فضای برای ابراز عقاید دانشجویان، توجه به پیشنهادهای دانشجویان برای بهبود شرایط، توانایی مشارکت دادن دانشجو در مباحث کلاسی

توانایی انتقال مؤثر مطالب وضوح و روشنی در بیان مطالب، برخورداری از فن بیان مناسب، توانایی انتقال مطالب به صورتی واضح، ارائه مطالب به صورت قابل فهم و منسجم، توانایی سخنرانی‌های بسیار جذاب

جذب استادان شایسته جذب استادان براساس ویژگی‌های علمی و شخصیتی، استفاده از معیارهای مناسب در جذب استادان، بهره‌گیری از کادر آموزشی موفق

ارزیابی استادان شناسایی نقاط ضعف و قوت توسط خود استادان، بررسی وضع موجود با وضع مطلوب ارزیابی استادان توسط دانشجویان، خودارزیابی استادان

توسعه حرفه‌ای استادان یادگیری مداوم استادان در تدریس و فعالیت‌های آموزشی، مشارکت استادان در دوره‌های آموزشی دانشگاه، مشارکت در انجمن‌های تخصصی، شرکت در نشست‌های حرفه‌ای و تخصصی، استفاده از منابع به‌روز جهت تقویت علمی خود، تربیت استادان متخصص و متعهد، آشنایی استادان با اصول تعلیم و تربیت، بهبود توانایی‌های علمی استادان، توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی

انگیزه بخشی به استادان تقویت روحیه پژوهشگری استادان، اجرای برنامه‌هایی برای علاقه‌مندسازی استادان به فعالیت‌های آموزشی، انگیزه داشتن استاد در تدریس، احساس امیدواری استاد از آینده شغلی، رقابت‌پذیری سالم استادان یا یکدیگر، تمرکز استادان و دانشگاه بر یادگیری فعالانه

سازوکار مناسب در آموزش ارتباط دائم از راه دور دانشجو و استادان، انتقال درست انتظارات دوره آموزشی در شبکه‌ها، پیروی از یک چارچوب منظم در ارائه درس مجازی، رعایت قوانین مجازی آموزشی دانشگاه

توجه به قواعد آموزشی هماهنگ بودن استادان با برنامه‌های آموزش دانشگاه، اهمیت دادن به مسائل آموزشی، تلاش برای حل مشکلات آموزشی دانشگاه، توجه به محیط آموزشی دانشگاه، به‌کارگیری راهکارهای اثربخش برای بهبود شرایط آموزشی

تمرکز بر عوامل بیرونی الگوگیری از دانشگاه‌های برتر سایر کشورها، جهانی فکر کردن و بومی عمل کردن، جدایی علم‌گرایی از مدرک‌گرایی

تمرکز بر عوامل درونی بازبینی تدریس اثربخش در مجموعه دانشگاهی، خلق محیط یادگیری اثربخش، توسعه نگرش علمی در کل دانشگاه، بسترسازی استفاده از ایده‌های دانشجویان و استادان

آن‌ها در نهایت مقوله‌های اصلی حاصل گردید که در جدول ۶ نشان داده شده است.

پس از تعیین مقوله‌های فرعی و ترکیب این مقوله‌ها باهم و بر اساس مشابهت‌های مفهومی

جدول ۱. ۶. مقوله‌های اصلی تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی

مقوله‌های اصلی	مقوله‌های فرعی
توانمندی علمی-پژوهشی استاد	توانمندی علمی، توانمندی پژوهشی
ویژگی‌های حرفه‌ای استاد	ویژگی‌های شخصیتی استاد، ویژگی‌های اخلاقی استاد
مهارت‌های فردی-آموزشی	مهارت‌های ارتباطی بین فردی، مهارت‌های آموزشی و تدریس، توسعه انگیزش و پرورش در دانشجویان، توانایی مدیریت کلاس، توانایی ارزیابی دانشجویان، توانایی تدوین طرح درس و محتوا، توسعه مشارکت دانشجویان، توانایی انتقال مؤثر مطالب
راهبردهای مربوط به استادان	جذب استادان شایسته، ارزیابی استادان، توسعه حرفه‌ای استادان، انگیزه بخشی به استادان
راهبردهای مربوط به آموزش	سازوکار مناسب در آموزش مجازی، توجه به قواعد آموزشی
راهبردهای مربوط به دانشگاه	تمرکز بر عوامل بیرونی، تمرکز بر عوامل درونی

مجموع ۱۵۰ مفهوم مورد شناسایی قرار گرفت که در مرحله‌ی کدگذاری محوری، به ۲۰ خرده مقوله و ۶ مقوله‌ی اصلی طبقه‌بندی شدند. چارچوب کلی و مفهومی پژوهش به صورت شکل ۱ می‌باشد.

چنان‌چه از نتایج جداول بالا مشخص است، چارچوب مفهومی این پژوهش را متناسب با طرح سؤالات اصلی، در دو بخش «مؤلفه‌های تسهیل اثربخشی تدریس» و «سازوکارهای تسهیل اثربخشی تدریس» می‌توان دسته‌بندی کرد. در



شکل ۱. مدل تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی

روش و راهکار مختص به خود می‌باشند. در ادامه ضمن تبیین پدیده مورد بررسی، با تمایز آن از سایر پژوهش‌ها و هم‌خانواده‌های نظری در عرصه مدیریت، سهم علمی پژوهش آشکار می‌گردد.

چنان‌چه نتایج کیفی پژوهش نشان داد، مؤلفه‌های اصلی شامل ویژگی‌های حرفه‌ای استاد، مهارت‌های فردی-آموزشی و توانمندی علمی-پژوهشی استاد هستند که هرکدام شامل ابعاد مختص به خود می‌باشند؛ همچنین در راستای پاسخ‌گویی به سؤال دوم پژوهش، سازوکارها و راهبردها در سه بخش راهبردهای مربوط به آموزش، راهبردهای مربوط به استادان و راهبردهای مربوط به دانشگاه تقسیم‌بندی شدند که هرکدام شامل چندین

بحث و نتیجه‌گیری

هدف نهایی از اجرای پژوهش حاضر ارائه و آزمون مدلی برای تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات بود. بر این اساس، پرسش اول در پی شناسایی ابعاد،

مهارت‌های فردی-آموزشی استاد بوده است. ارتباط در فرایند آموزشی یک امر مهم قلمداد می‌شود و تدریس اثربخش وابسته به مهارت‌های ارتباطی مناسب استاد-دانشجو است و این امر می‌تواند یادگیری را نافذتر کند. در این راستا Tursunboeva & Ashirova (۲۰۲۱) نیز بیان داشتند که ارتباطات استاد و دانشجو در فرایند تدریس یک اصل انکارناپذیر و با رعایت این اصل است که فرایند یادگیری به صورتی مطلوب پیاده‌سازی می‌شود.

باید خاطرنشان کرد اعضای هیئت علمی که متناسب با سیاست‌ها و راهبردهای دانشگاه انتخاب می‌شوند، می‌توانند در راستای بهبود آموزش و شکوفاسازی توانمندی‌ها گام بردارند. این نتیجه هم‌راستا با نتایج پژوهش Rockoff et al. (۲۰۱۱) است.

جدای از آن می‌توان گفت که باید سازوکاری جهت ارزیابی ادواری اعضای هیئت علمی با هدف بهبود عملکرد، تضمین کیفیت و ارائه‌ی بازخورد مناسب و همه‌جانبه‌نگر به اعضای هیئت علمی نیز وجود داشته باشد. طبق نتایج، در کنار ارزیابی استادان از طریق دانشجویان، می‌توان از روش‌های مکملی همچون خودارزیابی استادان نیز بهره جست. در این خصوص، نتایج مطالعه Stroebe (۲۰۲۰) نشان داد که ارزیابی دانشجویان از نحوه‌ی تدریس استاد مفید است و نتایج آن می‌تواند در ارتقا و ارزیابی شایستگی اعضای هیئت علمی توسط دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد؛ همچنین توسعه‌ی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سطح دانشگاه به‌عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی توجه خاصی را در مدیریت دانشگاه‌ها می‌طلبد. درخصوص راهبرد انگیزه‌بخشی به استادان نیز باید بیان داشت که ارائه‌ی مشوق‌هایی به استادان باعث می‌شود تا آن‌ها انگیزه‌ی لازم برای ادامه‌ی راه و تدریس با کیفیت به دانشجویان را کسب کنند. نتایج پژوهش Alexander (۲۰۲۰) نیز حاکی از آن بود که مدیریت مدرسه باید بر

مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی تسهیل اثربخشی تدریس (شامل توانمندی علمی-پژوهشی استاد، ویژگی‌های حرفه‌ای استاد و مهارت‌های فردی-آموزشی) و پرسش دوم در پی شناسایی سازوکارهای تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران (شامل راهبردهای مربوط به استادان، آموزش و دانشگاه) بوده است که در ادامه به تفکیک مؤلفه‌ها به بحث پرداخته می‌شود.

یافته‌ها نشان داد توان و تسلط علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه، جدا از شناخت دقیق استاد نسبت به مباحث و موضوعات که باید مورد توجه قرار گیرد، باید شامل توانمندی‌های ویژه‌ای در خصوص پاسخ‌گویی به نیازهای علمی دانشجویان، برقراری پیوند بین تئوری‌ها و عمل، تدریس مطالب مفید و کاربردی، باز کردن مباحث تخصصی و ارائه مثال‌های فراوان و استفاده از منابع علمی به‌روز و معتبر برای تدریس برخوردار باشد. در این راستا، مطالعه‌ی تحقیقات جدید، توانمندی در تدوین مقالات و انجام پژوهش‌های مختلف و ترغیب دانشجویان به اجرای امور پژوهشی می‌تواند در نیل به اهداف آموزشی مثمرتر باشد. Cadez et al. (۲۰۱۷) نیز در حمایت از این یافته‌ها، شواهد تجربی مفیدی فراهم می‌کنند.

یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های حرفه‌ای استاد یکی از مؤلفه‌های اصلی در این حوزه است. استادی که از ویژگی‌های مطلوبی برخوردار باشد قادر است بر کاهش مشکلات دانشجویان تأثیر بگذارد و برقراری ارتباط را به‌ویژه در مواجهه‌ی اولیه سهل و آسان نماید که مطمئناً تدریس و یادگیری اثربخش را به دنبال دارد. این نتیجه هم‌راستا با نتایج پژوهش Kim et al. (۲۰۱۸) می‌باشد.

از دیگر مقولاتی که مورد توجه مشارکت‌کنندگان پژوهش در تسهیل اثربخشی تدریس قرار داشت

بهبود انگیزه‌ی ذاتی معلمان تمرکز کند تا از این طریق آن‌ها در مسیر آموزش مؤثر و اثربخش حرکت کنند.

در بخش مربوط به راهبردهای آموزش، باید توجه داشت که آموزش مجازی این امکان را می‌دهد تا فراگیران در هر مکانی که به اینترنت دسترسی دارند به امر یادگیری بپردازند؛ همچنین اجازه می‌دهد که در هر زمانی که خودشان راحت‌ترند مطالعه کنند. در این راستا شوکلا و همکاران (۲۰۲۰) نیز بیان داشتند که استفاده از آموزش آنلاین می‌تواند فضای بالقوه یادگیری را برای فراگیران اثربخش‌تر کند.

چنانچه در مجموعه‌ی دانشگاهی (تمرکز بر عوامل درونی)، بهره‌وری و اثربخشی فعالیت‌ها و تدریس به‌خوبی ارزیابی نشود، نیازمند بازنگری در همه‌ی فرایندها، روش‌ها و ابزارها به منظور توسعه اثربخشی تدریس است. توجه کافی به عناصر و عوامل داخلی دانشگاه که از آن جمله جو و فرهنگ علمی حاکم بر دانشگاه است می‌تواند تدریس اثربخش را تسهیل کند و یکپارچگی و پیشرفت تحصیلی بالا را به همراه داشته باشد.

درنهایت گفتنی است با توجه به این‌که این پژوهش به صورت مقطعی بود؛ لذا با گذشت زمان ممکن است نتایج آن تغییر یافته و قابل‌تعمیم نباشد؛ همچنین به لحاظ بعد مکانی، این پژوهش به اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران محدود بود؛ ازاین‌رو پیشنهاد می‌شود تا مدل تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی که در این پژوهش و در بستر دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران ارائه گردید، در جوامع آماری دیگری بازآفرینی و نتایج به‌دست‌آمده با نتایج این پژوهش مقایسه شوند؛ در صورت وجود مغایرت با نتایج این پژوهش، وجوه تمایز استخراج شود؛ در این میان، اولویت اجرا در سایر دانشگاه‌های آزاد و پس از آن دانشگاه‌های دولتی و مؤسسات است.

References

- Alexander, S. (2020). The Relationship among Teachers' Self-Efficacy Beliefs, Student Motivation and Effective Teaching. *UMT Education Review*, 3(2), 47-64.
- Alhija, F. N. A. (2017). Teaching in higher education: Good teaching through students' lens. *Studies in Educational Evaluation*, 54, 4-12
- Anwer, F. (2019). Activity-Based Teaching, Student Motivation and Academic Achievement. *Journal of Education and Educational Development*, 6(1), 154-170.
- Asadi, M., Gholami, K. (2016). Synthesis research on effective teaching model in higher education. *Journal of Educational Planning*, 5(9). 113-134 [in Persian].
- Berger, J. L., & Girardet, C. (2021). Vocational teachers' classroom management style: the role of motivation to teach and sense of responsibility. *European Journal of Teacher Education*, 44(2), 200-216.
- Cadez, S., Dimovski, V. & Zaman Groff, M. (2017). Research, teaching and performance evaluation in academia: the salience of quality. *Studies in Higher Education*, 42(8), 1455-1473.
- Dargahi, H., Hamouzadeh, P. & Sadeghifar, J. (2011). Criteria assessment of a expert teacher for effective teaching. *Journal of Payavard Salamat*, 4(3), 91- 98 [in Persian].
- Ďurišová, M., Kucharčíková, A., & Tokarčíková, E. (2015). Assessment of higher education teaching outcomes (Quality of higher education). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174, 2497-2502.
- Hirshfield, L. E. (2022). The promise of a health professions education imagination. *Medical Education*, 56(1), 64-70.
- Kwan, P. (2020). Is transformational leadership theory passé? Revisiting the integrative effect of instructional leadership and transformational leadership on student outcomes. *Educational Administration Quarterly*, 56(2), 321-349.
- Husband, T. (2013). Improving the quality of instruction through a service teaching framework. *The Journal of Effective Teaching*. 13(2). 73-82.
- Gordon, S. R., Yough, M., Finney-Miller, E. A., Mathew, S., Haken-Hughes, A., & Ariati, J. (2021). Faculty perceptions of teaching diversity: Definitions, benefits, drawbacks, and barriers. *Current Psychology*, 1-10.
- Jennings, C. M., Barler, A. D., & Bartling, C. A. (2018). Trends in colleges and universities faculty development programs. *Journal of Higher Education*, 9(3), 147-15.
- Keller, G. (2021). The new demographics of higher education. *The Review of Higher Education*, 24(3), 219-235.
- Kember, D. Ma, R. McNaught, C. (2006). Excellent university teaching Hong Kong. The Chinese University Press.
- Khoshimova, D., Otajonova, D., & Khaldarchayeva, G. (2020). Modern Technologies in Teaching Foreign Languages. *Academic Research in Educational Sciences*, (3).
- Kim, L. E., Dar-Nimrod, I., & MacCann, C. (2018). Teacher personality and teacher effectiveness in secondary school: Personality predicts teacher support and student self-efficacy but not academic achievement. *Journal of Educational Psychology*, 110(3), 309.
- Kvale, S. (1996). *Interviews: An Introduction to Qualitative Research Interviewing*. Thousand Oaks: sage.
- Law, K. M., Geng, S., & Li, T. (2019). Student enrollment, motivation and learning performance in a blended learning environment: The mediating effects of social, teaching, and cognitive presence. *Computers & Education*, 136, 1-12.
- Loya, K. I. (2021). Toward deliberate college teaching: A constructivist grounded theory. *College Teaching Journal*. Advance online publication
- Lukowiak, T., & Hunzicker, J. (2013). Understanding how and why college students engage in learning. *The Journal of Effective Teaching*, 13(1), 44-63.

- Merghati Khoei, E., Zareie, F., Bayat, A., Dasturpoor, M., & Rimaz, Sh. (2013). Exploring The Teaching and Learning Approaches from the viewpoint of Postgraduate Students and their Lecturers. *Journal of health education*, 1(3), 67-83. [in Persian].
- Mittal, S. & Gera, R. (2013). Student Evaluation of Teaching Effectiveness (SET): An SEM Study in Higher Education in India. *International Journal of Business and Social Science*, 4(10).
- Olçay Gül, S. (2016). The combined use of video modeling and social stories in teaching social skills for individuals with intellectual disability. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 16(1), 83-107
- Pifer, M. J., Baker, V. L., & Lunsford, L., G. (2019). Culture, colleagues, and leadership: The academic department as a location of faculty experiences in liberal arts colleges. *The Review of Higher Education*, 42 (2), 537-564.
- Popescu, F. (2015). South African globalization strategies and higher education. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 209, 411-418.
- Professional Standards for Michigan Teachers (2010). Locate: <http://www.aquinas.edu/education/courses/.../PSMTStandardsText.pdf>
- Raadabadi, M., Sadeghifar, M. & Bahadori, J. (2012). Prioritizing the Factors Influencing Effective Teaching from the Viewpoint of Students: The Use of Analytical Hierarchy Process (AHP). *Iranian Journal of Medical Education*, 12(11), 817-825. [In Persian].
- Rockoff, J. E., Jacob, B. A., Kane, T. J., & Staiger, D. O. (2011). Can you recognize an effective teacher when you recruit one?. *Education finance and Policy*, 6(1), 43-74.
- Scheeler, M. C. (2008). Generalizing effective teaching skills: The missing link in teacher preparation. *J. Behav Educ*, 17, 145-159.
- Reynolds, D., Sammons, P., & Van Damme, J. (2020). Educational effectiveness research: Past, present and future. *Educational Research*, 10, 116-133.
- Shukla, T., Dosaya, D., Nirban, V. S., & Vavilala, M. P. (2020). Factors extraction of effective teaching-learning in online and conventional classrooms. *International Journal of Information and Education Technology*, 10(6), 422-427.
- Steinhardt, I., Schneijderberg, C., Götze, N., Baumann, J., & Krücken, G. (2017). Mapping the quality assurance of teaching and learning in higher education: the emergence of a specialty?. *Higher Education*, 74(2), 221-237.
- Stroebe, W. (2020). Student Evaluations of Teaching Encourages Poor Teaching and Contributes to Grade Inflation: A Theoretical and Empirical Analysis. *Basic and Applied Social Psychology*, 42(4), 276-294.
- Suydam, T. L. (2007). A comprehensive literature review and discussion of recommended teaching practices for use in a multicultural training program or educational classroom environment. Master of Science Degree in Training and Development.
- Talebzade Shoshtari, L. (2012). Associate Professors in Effective Teaching Based on the Fundamentals of Theory, MAtesis, Government - Ministry of Science, Research, and Technology - University of Birjand [in Persian].
- Tursunboyeva, L. T., & Ashirova, M. F. (2021). Positive teacher-student relations. *Academic research in educational sciences*, 2(1).
- Van Os, J., Myin-Germeys, I (2012). Childhood negative experiences and subclinical psychosis in adolescence: a longitudinal general population study. *Early Intervention in Psychiatry*, 1, 201-207.
- Dzimińska, M., Fijałkowska, J., & Sułkowski, Ł. (2020). A conceptual model proposal: Universities as culture change agents for sustainable development. *Sustainability*, 12(11), 4635.
- Greenberg, J. A., & Minter, R. M. (2019). Entrustable professional activities: the future of competency-based education in surgery may already be here. *Annals of surgery*, 269(3), 407-408.