

ارائه مدلی برای تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی

اعظم الهیاری^۱
حمید رضا آراسته*
نادرقلی قورچیان^۳
حمیده رشادت جو^۴

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. لذا با توجه به مباحث مرتبط با اثربخشی تدریس استادان، هدف این پژوهش ارائه مدل تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی و سازوکار اجرایی آن در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بود. این پژوهش به روش کیفی و با استفاده از تکنیک تحلیل مضمون و با مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته از ۱۵ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران صورت گرفت. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها حاکی از آن بود که ۵۰ مفهوم غیرتکراری (۲۱۹ مفهوم با تکرار) در منابع علمی مختلف، ۱۲۶ مفهوم جدید در متن مصاحبه‌ها و نهایتاً ۱۵۰ مفهوم جدید پس از سازمان‌دهی مفاهیم احصاء 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. به کارگیری مدل پژوهش می‌تواند به عنوان ابزار افزایش اثربخشی مورد استفاده اعضای هیئت علمی، مدیران دانشگاه‌ها و سیاست‌مداران آموزش عالی قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: اثربخشی تدریس، تدریس مؤثر، اعضای هیئت علمی، راهبردهای تدریس.

۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲ استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران (نویسنده مسئول: arasteh@khu.ac.ir)
۳ استاد، گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران
۴ دانشیار، گروه مدیریت بحران و مدیریت شهری، واحد علوم تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

مقدمه و بیان مسأله

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 (غنچی و همکاران، ۱۳۹۱). 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 آماده سازی بهتر افراد در راستای تقاضاها و تغییرات اقتصادی و اجتماعی حرکت می‌نمایند (Serdenciuc, 2013). در همین راستا، دانشگاه‌ها که همواره مهد تولید دانش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی به جامعه بوده‌اند، بایستی طرحی نو دراندازند و رویکرد شایسته-محوری را به عنوان راهکاری مؤثر در نیل به این مقصود، سرلوحه اهداف و رسالت‌های خود قرار دهند (شارع پور و همکاران، ۱۳۸۰).

با توجه به این موضوع که کیفیت یک موسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیئت علمی آن است، نظام دانشگاهی برای پیشبرد هدف‌های خود نیازمند اعضای هیئت علمی توانمند دارای قابلیت و شایستگی‌های حرفه‌ای بالا است (جعفری و عبدشرفی، ۱۳۹۳). به عقیده کلر (۲۰۲۱) اعضای هیئت علمی قادرند شرایط و موقعیت سایر عوامل را با تأکید بر شایستگی‌ها و توان فنی-تخصصی تحت‌الشعاع قرار دهند، به گفته وی مهارت و شایستگی‌های حرفه‌ای کمک می‌کند اعضای هیئت علمی بتوانند، پیامی را که از دانش و مهارت فنی-تخصصی آن‌ها سرچشمه می‌گیرد به مخاطبین منتقل نمایند. 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 (Little, Locke, Parker & Richardson, 2007; Steinhardt, Schneijderberg, Götze, 2017). اثربخشی تدریس؛ حداقل اطلاعات، مهارت‌ها، ظرفیت‌های خلاقانه و گرایش‌های حرفه‌ای و مطلوبیت‌هایی است که باید توسط اعضای هیئت علمی برای انجام وظایف اثربخش و ارائه خدماتشان کسب شود (Jennings, Barler & Bartling, 2018). این شایستگی دارای شاخص‌های: مهارت در ارتباط، شناخت نظریه و عمل تدریس، بهره‌گیری از فناوری، دانش و تجربه در

¹ Keller

روندهای سازمانی و صنعتی، فهم و شناخت آموزش، مدل‌سازی یادگیری مادام‌العمر و مستمر می‌باشد (خدیوی و سیدکلان، ۱۳۹۷).

تدریس اثربخش آموزش در یک تعریف گسترده، به معنای تدریسی هدفمند بوده و بر دانشجویان و یادگیری آن‌ها متمرکز است (Devlin, 2010). در ورای این تعریف، یک فرضیه اساسی وجود دارد که شامل دو جزء کاملاً پذیرفته شده در خصوص تدریس دانشگاهی است: اول این‌که تدریس نیاز به مجموعه‌ای از مهارت‌ها و اصول مشخص دارد که توسط تحقیقات صورت گرفته شناسایی شده‌اند (Liaghatdar et al., 2013). دوم اینکه تدریس دانشگاهی اثربخش، تمامی الزامات متن و بستری را که در آن قرار می‌گیرد، برطرف می‌کند (Wiers-Jenssen et al., 2016).

آبولهل^۱ (۲۰۲۱) پنج راهبرد را برای آموزش دانشجویان اثربخش ارائه می‌کند. این راهبردها می‌تواند به دانشجویان کمک کند نیازهای آموزشی خود را برآورده و مغز فکر آن‌ها را برای گسترش دانش و یادگیری تحریک کند. این روش‌ها به شرح زیر است: ارائه سخنرانی‌های کوتاه جهت احیای توجه دانشجویان به درس کلاس و کمک به مغز آن‌ها در ارائه ایده‌هایی در مورد موضوع بر اساس تجربیات روزانه‌شان، طوفان فکری که یک فعالیت گروهی کلاسی است که به دانشجویان کمک می‌کند با هم کار کنند و یاد بگیرند که چگونه برای عقاید یکدیگر ارزش قائل شوند، گزارش‌های گروهی که دانشجویان را تشویق می‌کند با راهبردهای نوشتن گزارش به عنوان نتیجه‌گیری (جمع‌بندی) برای جلسه گروه آشنا شوند، فعالیت‌های مبتنی بر فناوری که مهارت‌های آموزشی دانشجویان در گسترش خودآموزی آن‌ها را شکل می‌دهد و ارائه پاورپوینت که به دانشجویان کمک می‌کند آنچه را که در کلاس آموخته‌اند مرور کنند.

معمولاً تعریف و اندازه‌گیری یادگیری مؤثر مشکل بوده و از نگاه اساتید و دانشجویان، یادگیری می‌تواند تعریف متفاوتی داشته باشد (Miron & Mevorach, 2014). با توجه به اینکه

^۱ Abulhul

یادگیری با آینده علمی دانشجویان مرتبط است بسیاری معتقدند که باید در خصوص تدریس اثربخش بیشتر کنکاش و تحقیق کرد (Parpala & Rytkonen, 2011). تحقیقات اخیر در مورد مشخصات فردی و رفتارهای اساتید علمی تصویری جالب از روش‌های یادگیری مؤثر ارائه می‌دهد چرا که جدایی مفهوم تدریس، به عنوان یک فرایند و مشخصات استاد ممکن نیست (Alhiga, 2017). در این میان هریس (۲۰۱۱) نشان داد که به منظور تدریس اثربخش، اساتید، باید توجه فردی به دانشجویان داشته باشند؛ یعنی با هر دانشجو به عنوان یک فرد رفتار کرده و در این راستا به رشد فردی آن‌ها کمک کنند. به علاوه اساتید باید قادر باشند تا به نظرها و تفکرات دانشجویان اهمیت داده و کیفیت کلی آموزش و یادگیری را در درس‌ها افزایش دهند که در کل می‌تواند با افزایش اثربخشی تدریس همراه باشد؛ آنچه باید مورد توجه قرار گیرد این است که اساتید می‌بایست این ایده سنتی را که استاد تنها منبع دانش در کلاس است را از بین برده و دانشجویان را به عنوان کمک معلم در کلاس در نظر بگیرند؛ در واقع فرایند آموزش و یادگیری، فرایندی است که در آن اساتید و دانشجویان هر دو با هم دانش را می‌سازند و از یکدیگر می‌آموزند (Hasband, 2013). دانشجویان هنگامی انگیزه درگیر شدن در فرایند یادگیری را دارند که داده‌ها، تکالیف و فعالیت‌ها را مربوط بدانند و از نظر عاطفی با محتوای درس ارتباط برقرار نمایند و در رابطه با استاد احساس مثبتی داشته باشند (Lukowiok & Hanzicker, 2013). بسیاری از مدرسان بدون دانستن یا استفاده از بهترین شیوه‌های آموزشی، حرفه خود را آغاز می‌کنند. در طول حرفه تعداد کمی از آن‌ها تغییرات اساسی در گزینه‌های آموزشی اولیه خود ایجاد می‌کنند (Loya, 2021).

اگر اعضای هیئت علمی را در کانون فرایند تحول آموزش عالی قرار دهیم، پرسش قابل طرح این است که اعضای هیئت علمی باید چه ویژگی‌ها و شایستگی‌هایی داشته باشند تا بتواند بر کفایت و

¹ Harris

کارآمدی تدریس آنان بی افزایش شناسایی شایستگی‌ها و توانمندی‌های آموزشی اعضای هیئت‌علمی از جمله مهم‌ترین مسائلی است که از یک سو بازخورد مناسب برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی، تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی راهبردی در اختیار مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش عالی قرار می‌دهد و از سوی دیگر اعضای هیئت‌علمی با آگاهی از کیفیت عملکرد خود، از سطح توانمندی‌های خود آگاه می‌شوند و امکان برنامه‌ریزی برای ارتقای رشد حرفه‌ای خود را فراهم می‌سازند (محمدی خانقاهی و حسین‌زاده، ۱۳۹۴). بر این اساس مسئله شناسایی شایستگی‌های تدریس هیئت‌علمی موضوع مهمی برای تحقیق است. دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از مهم‌ترین منابع تأثیرگذار بر توسعه و پیشرفت جوامع بشری هستند که سطح رشد، تعالی و اثربخشی نیروی انسانی آن‌ها در قالب اعضای هیئت‌علمی، می‌تواند بر رشد، توسعه و تعالی جوامع بشری تأثیر مستقیمی داشته باشد (Agrawal, 2017). بنابراین، 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).

از آنجایی که واحد علوم و تحقیقات تهران یکی از برجسته‌ترین واحدهای دانشگاهی کشور با دانشجویان و مربیان فعال به عنوان عناصر آموزشی است، لذا بر آن شدیم تا پژوهشی جهت ارائه الگوی تسهیل‌کننده اثربخشی تدریس در آموزش عالی با مطالعه موردی این واحد دانشگاهی انجام شود که می‌تواند راهگشای برنامه‌های توسعه آموزش عالی آینده کشور باشد. با انجام این پژوهش، شفاف‌سازی در ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها صورت خواهد گرفت و می‌تواند به عنوان ابزار افزایش اثربخشی مورد استفاده اعضای هیئت‌علمی، مدیران دانشگاه‌ها و سیاست‌مداران آموزش عالی قرار گیرد. همچنین به عنوان یک منشور راهنما برای سیاست‌گذاری آموزش عالی مورد استفاده قرار خواهد گرفت

. پس از سپری شدن پنج دهه از تحقیقات مربوط به اثربخشی تدریس معلم، متخصصان بر این باورند که تدریس اثربخش معلم یکی از مهم‌ترین عواملی است که در نهایت منجر به یادگیری بهتر فراگیران می‌شود. پژوهشگران در ده سال اخیر کاوش‌های زیادی در ارتباط با تدریس اثربخش انجام داده‌اند و واژه‌های مختلفی در این مورد به کار برده‌اند. برای مثال: تدریس خوب^۱، تدریس اثربخش^۲، تدریس موفق^۳ و تدریس باکیفیت^۴ (Zhao et al., 2019). به نظر می‌رسد تمام واژه‌های به کار برده شده به توصیف مشابه یک خصیصه مورد نظر از بهترین نوع تدریس به کار برده شده‌اند روش تدریس یکی از مسائل مهم مربوط به اعضای هیئت‌علمی است چون به وسیله آنان انتخاب و به کار گرفته می‌شود پس آنان علاوه بر داشتن خصوصیات نظیر شخصیت برجسته، علاقه و ایمان به کار، باید از اصول و فنون و روش‌های تدریس نه تنها آگاه باشند بلکه بتوانند به طور مناسب آن‌ها را به کار گیرند؛ امروز کار تدریس به آگاهی‌ها و مهارت‌های متعددی نیاز دارد و بدون شناخت روش‌ها و فنون تدریس، آنان هرگز قادر نخواهند بود امر خطیر خود را به نحو مطلوب به انجام برسانند (Shukla et al., 2020).

فعالان حوزه آموزش با شناخت الگوی اثربخشی آموزش می‌توانند دیدگاه‌های مربیان و دانشجویان را در نظر گرفته و به این وسیله، تجربه تدریس اثربخش را غنی سازند (Low et al., 2019). ایزنر^۵ (۱۹۹۴) 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 منظری خاص توجه کنند. وی نظریه‌های موجود تدریس در حوزه آموزش عالی را به سه دسته تقسیم نموده است: الف) تدریس به معنای بازگویی و انتقال اطلاعات. ب) به معنای سازمان‌دهی فعالیت. ج) تدریس به معنای ایجاد امکان یادگیری.

¹ Good Teaching

² Effective Teaching

³ Highly Accomplished Teaching

⁴ Qualified Teaching

⁵ Eisner

معلم به‌عنوان مهم‌ترین شاخص در فرایند اجرای برنامه درسی قلمداد می‌گردد (Alsubaie, 2016). در این بین معلم اثربخش با درک عمیقی که نسبت به فرایند یادگیری دارد می‌تواند به‌صورت مؤثر اهداف یک برنامه درسی را محقق نماید (Kable, 2016). از این‌رو امروز سیاستمداران و پژوهشگران و متصدیان بر این امر صحه گذاشته‌اند که به موازات تلاشی که برای تأثیر برنامه درسی بر عملکرد فراگیران صورت می‌گیرد باید به دنبال شناسایی ویژگی‌ها، شاخص‌ها، استانداردها و... معلم اثربخش نیز باشیم (Higgins & Parsons, 2009). توجه به تربیت معلم اثربخش یک فرایند در حال پیشرفت بوده که نیازمند سرمایه‌گذاری قابل توجهی است به طوری که بسیاری از کشورها به منظور بهبود کیفیت آموزشی مهم‌ترین اقدام آموزش و پرورش خود را بر تربیت معلم اثربخش قرار داده‌اند (UNESCO, 2016). بر اساس عقیده شیرنزا (۲۰۱۶) تدریس اثربخش در نظام آموزشی مسئول 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.

سؤالی که مطرح است اینکه: شاخص‌های تدریس اثربخش چیست؟ صاحب‌نظران پاسخ‌های گوناگونی به این سؤال داده‌اند. در این خصوص، پاپسکو^۲ (۲۰۱۵) شش بعد مهارتی دانش حرفه‌ای، برنامه‌ریزی برای آموزش، اجرای راهبردهای آموزشی، مدیریت منابع انسانی، ارزیابی، میزان یادگیری دانشجو و مسئولیت حرفه‌ای را برشمرده است. انسور^۳ (۲۰۱۹) پیشنهاد می‌کند اساتید به عنوان شرکا در آموزش، با همدیگر کار کنند. او می‌افزاید به هر حال «شرکا» همیشه در کیفیت، کمیت و شیوه تدریس یا تناسب محل تدریس توافق ندارند. به اعتقاد برگر و گیراردت^۴

¹ Scheerens

² Papescu

³ Anwer

⁴ Anwer
Berger & Girardet

(۲۰۱۷) کیفیت تدریس آن چیزی است که دانشجویان و اعضای هیئت‌علمی آن را تدریس اثربخش می‌دانند که فاکتورهای کلی تدریس و یادگیری را شامل می‌شود.

آموزش عالی برای برخورداری از کیفیت بهتر، ساختارهای کارآمدتر و قابلیت‌های بیشتر برای گسترش یادگیری، ترویج دانش، توسعه پژوهش، تولید علم و ارتباط مؤثر با جامعه برای بهسازی مداوم فرایند آموزش دانشگاهی، توانمندسازی نیروی انسانی و خود‌نوسازی، نیازمند استفاده از قابلیت‌های تدریس اثربخش می‌باشد تا بستر مناسب برای پیشرفت فراگیران در جهت تحقق اهداف آموزشی و توانمندسازی آنان را فراهم آورد (Steinhardt et al., 2017). برخی تحقیقات مؤلفه‌های تدریس اثربخش اعضای هیئت‌علمی را شامل: ایجاد جو مساعد یادگیری؛ درگیر کردن فعالانه فراگیران؛ ارزیابی دانش، مهارت و نگرش فراگیران؛ تسهیل دستیابی به اهداف آموزشی برای فراگیران؛ دادن بازخورد به فراگیران؛ آگاهی از میزان شایستگی و توانایی تدریس خود؛ پرورش خود راهبری و یادگیری مادام‌العمر، می‌دانند (شیربگی و همکاران، ۱۳۹۶). در ادبیات تنوع و گوناگونی زیادی درباره 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.

جدول ۱. ابعاد تدریس اثربخش در تحقیقات مختلف

نام محقق و سال انجام تحقیق	ابعاد تدریس اثربخش
اسدی و غلامی (۱۳۹۴)	مؤلفه‌های فردی، زمینه‌ای، ارتباطی، حرفه‌ای و اخلاقی
مرفاتی خوئی و همکاران (۱۳۹۲)	ویژگی‌های شخصیتی، ویژگی‌های علمی، ویژگی‌های مهارتی، شایستگی‌های استاد، انتظارات دانشجویان، تعامل بین استاد و دانشجو
رعدآبادی و همکاران (۱۳۹۱)	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
طالب‌زاده شوشتری (۱۳۹۰)	عوامل بافتی، عوامل علی و پیامدها و نتایج
درگاهی و همکاران (۱۳۸۹)	تسلط بر موضوع درسی، قدرت بیان و انتقال مطالب آموزشی، حفظ شخصیت دانشجو و احترام به وی، داشتن شکیبایی و خوش‌خلقی و وجدان کاری و حس مسئولیت

نام محقق و سال انجام تحقیق	ابعاد تدریس اثربخش
میتال و گرا (۲۰۱۳)	ارزش علم / یادگیری، شور و شوق مدرس، سازمان‌دهی و وضوح، تعامل گروهی، تلاش فردی، وسعت پوشش درس، آزمون/رتبه‌بندی، تکالیف، حجم و سختی کار
ون و همکاران (۲۰۱۲)	توانایی برقراری ارتباط، تسلط بر موضوع درس، مهارت‌های مدیریت کلاس درس، مهارت‌های حرفه‌ای و داشتن شخصیت مثبت.
دانشگاه میشیگان آمریکا	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
چیلر (۲۰۰۸)	استفاده از بازخوردهای فوری کلاسی، مشارکت در تدریس
سیدم (۲۰۰۷)	سازمان‌دهی مطالب درسی، مدیریت کلاسی، استفاده از ایده‌های دانشجویان، تکلیف‌گرا بودن، تغییرپذیری، استفاده از روش‌های مختلف تدریس و احترام به دانشجو
کمبر و همکاران (۲۰۰۶)	انگیزش دانشجویان، دیسپلین، کمک به دانشجویان برای مقابله با مشکلات مربوط به یادگیری

نکته 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 اثربخش اعضای هیئت علمی در موفقیت مؤسسات آموزشی برای دستیابی به مطلوبیت‌های آموزشی و سازمانی و همچنین ایجاد شرایط مطلوب در توسعه‌ی دستاوردهای تحصیلی در دانشجویان قابل توجه است (Dorisva et al., 2015). با توجه به تغییرات فزاینده امروزی در علم و تکنولوژی و لزوم انطباق کشورها با تغییرات روزافزون جوامع به وسیله 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 مدل تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات،

¹ Mittal & Gera

² Van et al

³ Scheeler

⁴ Suydam

⁵ Kember et al.

چگونه است؟ بر این مبنا می‌توان سؤال اصلی پژوهش را به شرح زیر مطرح کرد: مدل تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران دارای چه ویژگی‌هایی است؟

روش تحقیق

این پژوهش با جهت‌گیری بنیادی و فلسفه ساخت‌گرایی تفسیری و استفاده از رویکرد استقرایی و همچنین تکنیک تحلیل مضمون و باهدف اکتشاف واقعیت به دنبال جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها بر آمده است. در فاز اول اقدام به مطالعه 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 هیئت‌علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات بودند. اعضای هیئت‌علمی به این دلیل انتخاب می‌شوند که دارای نگرش استراتژیک نسبت به مساله پژوهش بوده و معمولاً به‌طور مستقیم با اثربخشی تدریس و مسائل مربوطه 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.

جدول ۲. مشخصات مشارکت‌کنندگان

ردیف	کد مصاحبه شونده	مرتبۀ علمی	رشته تحصیلی	سمت	سابقه
۱	P1	دانشیار	مدیریت آموزش عالی	هیئت‌علمی	۲۸
۲	P2	دانشیار	مدیریت آموزشی	هیئت‌علمی	۲۶
۳	P3	دانشیار	مدیریت آموزش عالی	هیئت‌علمی	۲۳

ردیف	کد مصاحبه شونده	مرتبه علمی	رشته تحصیلی	سمت	سابقه
۴	P4	استاد	برنامه ریزی درسی	هیئت علمی	۳۵
۵	P5	دانشیار	مهندسی نفت	هیئت علمی	۱۵
۶	P6	استاد	مهندسی محیط زیست	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	پاتولوژی دامپزشکی	هیئت علمی	۲۵
۱۲	P12	دانشیار	مهندسی نفت و شیمی	هیئت علمی	۲۵
۱۳	P13	دانشیار	مدیریت بازرگانی	هیئت علمی	۲۳
۱۴	P14	استاد	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۲۹
۱۵	P15	دانشیار	مدیریت دولتی	هیئت علمی	۲۵

همچنین 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 به عنوان همکار پژوهشی در این پژوهش مشارکت کند؛ بنابراین محقق به همراه همکار پژوهش، اقدام به کدگذاری سه متن مصاحبه کرده و درصد توافق درون موضوعی را که به عنوان شاخص پایایی پژوهشی بکار می‌رود از طریق فرمول زیر محاسبه شده است:

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

جدول ۳. نتایج توافق درون موضوعی

کد مصاحبه	تعداد کدها	تعداد توافقات	پایایی بین دو کدگذار
P4	۱۶	۶	۰/۷۵
P7	۲۲	۸	۰/۸۲
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 و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه پرداخته می‌شود.

یافته‌های پژوهش

کدگذاری داده‌ها بر حسب مطالب اعلام شده و شماره 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 برچسب‌های فرعی کلی‌تر دسته‌بندی کرده و در نهایت با کنار هم قراردادن این تم‌های فرعی در قالب تم‌های اصلی، اقدام به شناخت و شناسایی مفاهیم و مقوله‌های تسهیل‌اثر بخشی تدریس اعضای هیئت‌علمی شد که در حقیقت پاسخ سؤالات اصلی تحقیق مشخص گردید. بر این اساس، ۵۰ مفهوم غیر تکراری (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 احصاء 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.

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

کد مصاحبه	کد منبع	مفاهیم
P1, P2, P3, P7, P9, P10, P11, P14, P15	N1	به‌روز بودن دانش و اطلاعات تخصصی استاد
P3, P4, P5, P8	-	ترویج خوش بینی نسبت به ادامه تحصیل در رشته تحصیلی

مفاهیم	کد منع	کد مصاحبه
توجه به روحیات و علاقه دانشجویان	-	P4, P5
ایجاد علاقه در پیگیری مطالب و انجام تکالیف	-	P4, P12
ایجاد احساس کارآمدی درسی در دانشجویان	-	P6, P8
توجه به آراستگی ظاهری و مرتب بودن دانشجویان	-	P3, P8, P14
زمان‌بندی ارائه مطالب در کلاس	-	P9, P10
توانایی اداره کلاس به شکلی مطلوب	-	P10, P11, P15
اهمیت دادن به نظم در کلاس	-	P1, P5, P10, P12, P14
حساس بودن به حضور به موقع استاد و دانشجو	-	P12, P14, P15
شکل‌دهی قواعد انعطاف‌پذیر کلاسی	-	P3, P5, P9, P13
سازمان‌دهی کلاس درس	N28	-
ارزشیابی اولیه از دانشجویان در شروع ترم تحصیلی	-	P2, P3, P4, P10, P14,
طراحی آزمون‌هایی متناسب با سطح	-	P11

مفاهیم	کد منع	کد مصاحبه
مسلط بودن بر محتوای دروس	N2	P1, P4, P5, P6, P8, P9, P10, P12, P13, P14, P15
شناخت دقیق مباحث و موضوعات	N3	-
باز کردن مباحث تخصصی و ارائه مثال‌های فراوان	-	P5, P6
توانایی تدریس مطالب مفید و کاربردی	N4	P3, P6
برخورداری از دانش کافی در حوزه آموزشی و تدریس	-	P2, P7, P11, P15
توانایی برقراری پیوند بین تئوری‌ها و عمل	-	P11, P12, P14
توانایی پاسخگویی به نیازهای علمی دانشجویان	-	P7, P8, P11
استفاده از منابع علمی به‌روز و معتبر برای تدریس	-	P4, P5, P9, P14, P10, P15
برخورداری از دانش و تجربه کافی	-	P1, P7, P8, P14
مطالعه تحقیقات جدید	-	P2, P9, P13, P15
داشتن سابقه پژوهشی	-	P1, P8
ترغیب دانشجویان به انجام امور پژوهشی	-	P7

کد مصاحبه	کد منبع	مفاهیم
		درک دانشجویان
P1, P7, P9, P13, P15	-	تدریس پژوهش محور
P7, P9, P13	-	آشنا به روش‌های پژوهشی
P5, P8, P13	N5	توانمند در تدوین مقالات و انجام پژوهش‌های مختلف
P1, P6, P10,	-	خوش‌برخورد
P1, P3, P10, P11, P15	-	مسئولیت‌پذیری استاد نسبت به دروس و کلاس‌ها
P1, P5, P11,	-	داشتن وجدان کاری نسبت به وظایف
P1, P2, P7, P9, P14	N6	الگو بودن استاد به لحاظ رفتار و گفتار برای دانشجویان
P1, P4, P6, P7, P10, P11,	N7	انعطاف‌پذیری استاد
P7,	-	استقبال استاد از تجربیات
کد مصاحبه	کد منبع	مفاهیم
		ارزیابی عادلانه دانشجویان با سازوکارهای استاندارد
P4, P8, P10, P14	-	استفاده از روش‌های مختلف (شفاهی و کتبی) ارزیابی دانشجویان
P2, P5, P8, P14	-	توجه به فعالیت‌های کلاسی و عملی دانشجو
P5, P6, P8, P11	N30	نظارت و ارزیابی مستمر پیشرفت تحصیلی دانشجویان با توجه به مطالب تدریس شده
P4, P5, P9, P14	-	افزایش توان خودارزیابی دانشجویان
P1, P8, P9, P10, P11, P12, P15	-	استفاده از طرح درس برای موضوع تدریس
P1, P9, P10, P12, P15	N31	سازمان‌دهی منظم و منطقی محتوای درس
P8, P10, P11	N32	داشتن برنامه‌ریزی منظم جهت ارائه درس
P2, P9, P11, P15	-	تدوین برنامه‌ها

کد مصاحبه	کد منع	مفاهیم
		مناسب با شناخت سطح علمی دانشجویان
P5, P6, P8, P10, P13	-	بیان دقیق اهداف آموزشی درس مربوطه
P2, P9, P11, P15	-	طرح دروس مناسب با شناخت سطح علمی دانشجویان
P4, P5, P12	-	جمع‌بندی مطالب ارائه شده در پایان هر جلسه
P1, P11, P12	-	استفاده از نظرات تدوین برنامه‌ها
P1, P3, P8, P11,	-	مشارکت در زمان‌بندی کلاس‌ها و امتحانات
P1, P11	-	فراهم نمودن بحث گروهی برای پیشبرد اهداف
P1, P3, P8, P9,	-	ایجاد فضایی برای ابراز عقاید دانشجویان
P3, P4, P6, P7, p9	-	توجه به پیشنهادهای دانشجویان برای بهبود شرایط
P4, P8, P9	N33	توانایی مشارکت دادن دانشجو در مباحث کلاسی

کد مصاحبه	کد منع	مفاهیم
		جدید
P1, P3, P7, P9, P10, P14, P15	N8	تحمل شنیدن پیشنهادات مخالف (انتقادپذیر)
P2, P4, P13,	-	جدی و با انگیزه بودن استاد نسبت به فعالیت‌های آموزشی
P9, P15	-	واقع‌بین بودن استاد
P1, P2, P6, P14,	N9	نگرش مثبت نسبت به تدریس
P8, P13	N10	علاقه به تدریس و دانشجویان
-	N11	اعتماد به نفس
-	N12	وقار و هیئت استاد
P3, P8, P9, P10	N13	رعایت معیارهای اخلاقی در کلاس و امتحانات
P7, P8, P13	-	توجه به حق و حقوق دانشجویان

کد مصاحبه	کد منع	مفاهیم
P1, P4, P7, P8, P9, P13, P14	N34	وضوح و روشنی در بیان مطالب
P3, P8, P12	-	برخورداري از فن بیان مناسب
P8, P12,	-	توانایی انتقال مطالب به صورتی واضح
P11, P15	-	ارائه مطالب به صورت قابل فهم و منسجم
-	N35	توانایی سخنرانی‌های بسیار جذاب
P1, P3, P6, P9, P14, P15	-	جذب استادان براساس ویژگی‌های علمی و شخصیتی
P1, P5, P12, P14,	-	استفاده از معیارهای مناسب در جذب استادان
-	N36	بهره‌گیری از کادر آموزشی موفق
P1, P6, P9, P15	-	شناسایی نقاط ضعف و قوت توسط خود استادان
P1, P3, P4, P14, P15	-	بررسی وضع موجود با وضع مطلوب
-	N37	ارزیابی استادان توسط دانشجویان

کد مصاحبه	کد منع	مفاهیم
P6, P7, P10	-	یکی بودن حرف و عمل استاد در وعده‌های داده شده
P3, P4, P5, P7, P11	-	ارائه بازخورد به همه دانشجویان بدون تبعیض (مخفی و آشکارا)
P4, P5, P8, P10	-	تلاش برای کاهش استرس و اضطراب دانشجویان
P6, P8, P10, P11	-	رعایت اعتدال در توجه به انتظارات دانشجویان
P6	-	ایجاد فضای استقلال و آزادی فکری
P4, P6, P10	-	رعایت عدالت در نمره دهی به دانشجویان
P4, P5, P7, P11	-	اجازه به دانشجو برای مشاهده نتایج خود
P5, P11	-	عدم تمسخر دانشجو برای پاسخگویی به سؤالات
P3, P5, P8, P14, P15	N14	توجه به شرایط متفاوت فردی و عاطفی دانشجویان
P12, P13	-	پرهیز از انتقادات تند و ناصحیح
P14	-	وقت گذاشتن برای پرسش و پاسخ دانشجویان

کد مصاحبه	کد منع	مفاهیم
-	N38	خودارزیابی استادان
P2, P3, P4, P13	-	یادگیری مداوم استادان در تدریس و فعالیت‌های آموزشی
P2, P14	-	مشارکت استادان در دوره‌های آموزشی دانشگاه
-	N39	مشارکت در انجمن‌های تخصصی
-	N40	شرکت در نشست‌های حرفه‌ای و تخصصی
-	N41	استفاده از منابع به‌روز جهت تقویت علمی خود
-	N42	تربیت استادان متخصص و متعهد
-	N43	آشنایی استادان با اصول تعلیم و تربیت
P3, P7	-	بهبود توانایی‌های علمی استادان
-	N44	توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی
P3, P5, P12	-	تقویت روحیه پژوهشگری استادان

کد مصاحبه	کد منع	مفاهیم
-	N15	کمک به دانشجویان در حل مشکلات درسی
P1, P4, P6, P8, P9, P10, P14	N16	ایجاد و حفظ تعاملات گرم و سازنده با دانشجویان
P2, P3, P6, P7, P10	-	تعامل مثبت با دانشجویان
-	N17	تعامل رسمی و غیررسمی با دانشجویان
P7, P11	N18	برقراری رابطه دوستانه با دانشجویان
P6, P7, P10	N19	نگه‌داشتن احترام متقابل بین استاد و دانشجو
P5, P8	-	احترام بخشیدن به دانشجو در مقابل سایر دانشجویان
P1, P3, P6, P7, P10, P14, P15	-	ایجاد اعتماد دوسویه بین استاد و دانشجو
P6, P12	-	تفاوت قائل شدن بین دانشجویان فعال و غیرفعال
P2, P7, P13	-	ارائه دروس با توجه به شناخت فراگیران و جدیدالورودها
P1, P2, P3, P5, P7, P8, P9, P10, P11, P12, P14, P15	N20	آشنایی و بهره‌گیری از روش‌های نوین آموزشی

کد مصاحبه	کد منبع	مفاهیم
P4, P5, P6, P8, P14	-	اجرای برنامه‌هایی برای علاقه‌مندی‌سازی استادان به فعالیت‌های آموزشی
P2, P4	-	انگیزه داشتن استاد در تدریس
P5, P9	-	احساس امیدواری استاد از آینده شغلی
P5, P8, P9, P12	-	رقابت‌پذیری سالم استادان با یکدیگر
P10, P14	-	تمرکز استادان و دانشگاه بر یادگیری فعالانه
P1, P5, P6, P9	-	ارتباط دائم از راه دور دانشجو و استادان
P3, P5, P9, P10, P12	-	انتقال درست انتظارات دوره آموزشی در شبکه‌ها
P9, P10, P14	-	پیروی از یک چارچوب منظم در ارائه دروس مجازی
-	N45	رعایت قوانین آموزشی دانشگاه
P1, P8, P12, P14, P15	-	هماهنگ بودن استادان با برنامه‌های آموزش دانشگاه
P1, P4, P8, P9, P15	-	اهمیت دادن به مسائل آموزشی

کد مصاحبه	کد منبع	مفاهیم
P9, P11	-	بهره‌گیری از وسایل کمک آموزشی
P2, P7, P11, P12, P14	-	عمیق‌تر کردن یادگیری دانشجویان
-	N21	توانایی ایجاد یادگیری مستمر در دانشجویان
P1, P11	-	مواجه کردن دانشجو با مسائل آتی رشته تحصیلی
P5, P6, P8,	-	جلب توجه دانشجو به فعالیت‌ها و امتحانات کلاسی
P5, P6, P7, P12	-	ارائه مطالب درسی با توجه به ظرفیت دانشجو
P6, P7	-	توسعه بخشی مهارت‌های فعلی دانشجو
-	N22	هماهنگی بین ویژگی‌های فردی و محتوای آموزشی
P7, P10, P12	-	جذاب کردن مطالب آموزشی
P6, P9	-	ارائه مطالب به دور از تکرارهای کسالت بار
-	N23	آموزش و تدریس با شور و هیجان

مفاهیم	کد منع	کد مصاحبه
تلاش برای حل مشکلات آموزشی دانشگاه	-	P1, P13,
توجه به محیط آموزشی دانشگاه	-	P5
به کارگیری راهکارهای اثربخش برای بهبود شرایط آموزشی	-	P2, P4, P7, P10, P14
الگوگیری از دانشگاه‌های برتر سایر کشورها	N46	P1, P2, P4, P10, P15
جهانی فکر کردن و بومی عمل کردن	-	P3, P10, P15
جدایی علم‌گرایی از مدرک‌گرایی	-	P4, P5
بازبینی تدریس اثربخش در مجموعه دانشگاهی	N47	P4, P11
خلق محیط یادگیری اثربخش	N48	-
توسعه نگرش علمی در کل دانشگاه	N49	-
بسترسازی استفاده از ایده‌های دانشجویان و استادان	N50	-

مفاهیم	کد منع	کد مصاحبه
ایجاد چالش در دانشجویان	N24	-
ایجاد رغبت و انگیزه در دانشجویان	N25	P1, P2, P3, P4, P5, P6, P7, P8, P10, P12, P14, P15
در دسترس بودن و پرهیز از غیبت‌های مکرر	N26	P5, P13, P14
راغب بودن به ارتقا دستاوردهای دانشجویان	-	P2, P3, P9, P10
توجه بیشتر به دانشجویان فعال جهت جلوگیری از سرکوب انگیزه	-	P4, P6, P12
القا کردن حالت فعال به دانشجو	-	P4, P6
ارزشمند دانستن رشته تحصیلی دانشجویان	-	P6, P7, P9, P10, P14
اهمیت دادن به دانشجو	-	P2, P6, P9, P12, P14
تشویق دانشجویان به یادگیری	-	P8, P12, P13, P15
پرورش روحیه دانشجویان	-	P13
ایجاد جو کلاسی پرشور و نشاط	N27	P4, P13

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

جدول ۵. مقوله‌های فرعی تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت‌علمی

مقوله‌های فرعی	مفاهیم و شاخص‌های احصا شده
توانمندی علمی	به‌روز بودن دانش و اطلاعات تخصصی استاد، مسلط بودن بر محتوای دروس، 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 با انگیزه 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 حق و 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، نگاه داشتن 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

مقوله‌های فرعی	مفاهیم و شاخص‌های احصا شده
مهارت‌های آموزشی و تدریس	ارائه درس 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 دانشجویان	ایجاد رغبت و انگیزه در دانشجویان، در دسترس بودن و پرهیز از غیبت‌های مکرر، راغب 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 به موقع 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 درس 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 فضایی برای ابراز عقاید دانشجویان، توجه به پیشنهادها و دانشجویان برای بهبود شرایط، توانایی مشارکت دادن دانشجو در مباحث کلاسی
توانایی انتقال مؤثر	وضوح و روشنی در بیان مطالب، برخورداری از فن بیان مناسب، توانایی انتقال مطالب به

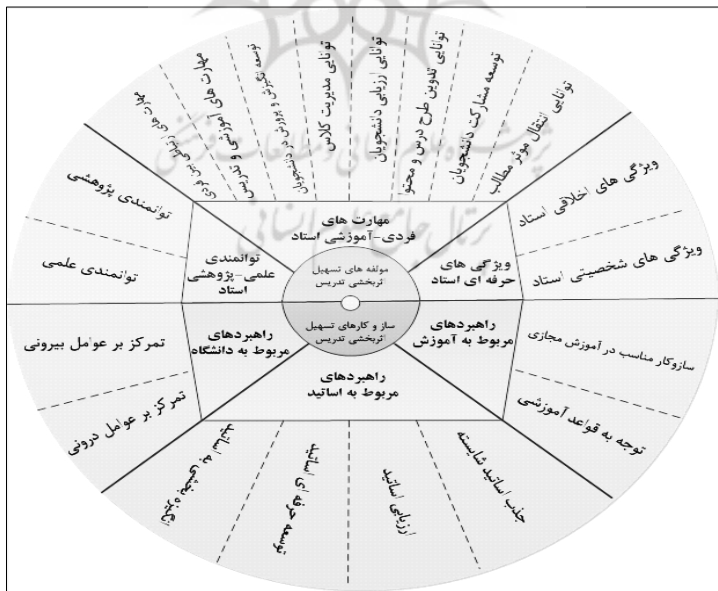
مقاله‌های فرعی	مفاهیم و شاخص‌های احصا شده
مطالب	صورتی واضح، ارائه مطالب به صورت قابل فهم و منسجم، توانایی سخنرانی‌های بسیار جذاب
جذب استادان شایسته	جذب استادان براساس ویژگی‌های علمی و شخصیتی، استفاده از معیارهای مناسب در جذب استادان، بهره‌گیری از کادر آموزشی موفق
ارزیابی استادان	شناسایی نقاط ضعف و قوت 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 با یکدیگر، تمرکز استادان و دانشگاه بر یادگیری فعالانه
سازوکار مناسب در آموزش مجازی	ارتباط دائم از راه دور دانشجو و استادان، انتقال درست انتظارات دوره آموزشی در شبکه‌ها، پیروی از یک چارچوب منظم در ارائه دروس مجازی، رعایت قوانین 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

پس از تعیین مقوله‌های فرعی و ترکیب این مقوله‌ها باهم و بر اساس مشابهت‌های مفهومی آن‌ها در نهایت مقوله‌های اصلی حاصل گردید که در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول 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
راهنمدهای مربوط به استادان	جذب استادان شایسته، ارزیابی استادان، توسعه حرفه‌ای استادان، انگیزه بخشی به استادان
راهنمدهای مربوط به آموزش	سازوکار مناسب در آموزش مجازی، توجه به قواعد آموزشی
راهنمدهای مربوط به دانشگاه	تمرکز بر عوامل بیرونی، تمرکز بر عوامل درونی

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



شکل ۱. مدل تسهیل اثربخشی تدریس اعضای هیئت علمی

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 روش و راهکار مختص به خود می‌باشند. در ادامه ضمن تبیین پدیده موردبررسی، با تمایز آن از سایر پژوهش‌ها و هم‌خانواده‌های نظری^۶ در عرصه مدیریت، سهم علمی پژوهش آشکار می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف نهایی از انجام 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، 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.

درخصوص توانمندی علمی-پژوهشی استاد، باید خاطر نشان کرد که اعضای هیئت علمی یکی از ارکان اصلی هر دانشگاه و نظام آموزشی بوده و در فرایند آموزش و تدریس نقش اثرگذاری را برعهده دارند. یافته‌ها نشان داد توان و تسلط علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه جدای 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، مطالعه تحقیقات جدید، توانمندی در تدوین مقالات و انجام پژوهش‌های مختلف و ترغیب دانشجویان به انجام امور پژوهشی می‌تواند در نیل به اهداف آموزشی مثمرتر باشد؛ بنابراین تدریس پژوهش محور و خلق محیط پژوهشی توسط استادان از اهم ویژگی‌ها است که می‌توان این نتیجه را هم‌راستا با سایر مطالعات دانست. به‌عنوان مثال، آستافیوا و همکاران^۱ (۲۰۲۰) نشان دادند که تقویت مهارت‌های پژوهشی دانشجویان و درگیر کردن آن‌ها با مسائل پژوهشی می‌تواند نتایج مثبتی را به همراه داشته باشد و خودکارآمدی دانشجویان را ارتقا بخشد. کادز و همکاران^۲ (۲۰۱۷) نیز در حمایت از این یافته‌ها، شواهد تجربی مفیدی فراهم می‌کنند.

همچنین یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های حرفه‌ای استاد یکی از مولفه‌های اصلی در این حوزه می‌باشد. این مهم نشان از نقش شخصیت و اخلاق انکارناپذیر استادان دارد که در صورت نامطلوب بودن، می‌تواند به سهولت حال و آینده یک ملت را به تباهی بکشاند. از این رو، استادی که از ویژگی‌های مطلوبی برخوردار باشد قادر است بر کاهش مشکلات دانشجویان تأثیر گذاشته و برقراری ارتباط را به ویژه در مواجهه اولیه سهل و آسان نماید که مطمئناً تدریس و یادگیری اثربخش را به دنبال دارد. این نتیجه هم‌راستا با نتایج پژوهش کیم و همکاران^۳ (۲۰۱۸) می‌باشد. آن‌ها در پژوهش خود نشان دادند که شخصیت فردی استاد نیز می‌تواند در ارتقا کیفیت تدریس و آموزش مؤثر باشد.

از دیگر مقولاتی که مورد توجه مشارکت‌کنندگان پژوهش در تسهیل اثربخشی تدریس قرار داشت مهارت‌های فردی-آموزشی استاد بوده است که خرده مقولات متعددی را نیز شامل می‌شود. ذکر این نکته حائز اهمیت است که اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم و تحقیقات تهران باید از یکسو مجهز به هنر برقراری ارتباط با دانشجویان بوده و از سوی دیگر از مهارت کافی در ارائه دروس و

¹ Astafieva et al .

² Cadez et al .

³ Kim et al .

استفاده از تجهیزات جدید برخوردار باشد. ارتباط در فرایند آموزشی یک امر مهم قلمداد شده و تدریس اثربخش وابسته به مهارت‌های ارتباطی مناسب استاد-دانشجو است و این امر می‌تواند یادگیری را نافذتر کند. در این راستا تورسانبویوا و آشیروا (۲۰۲۱) نیز بیان داشتند که ارتباطات استاد و دانشجو در فرایند تدریس یک اصل انکارناپذیر بوده و با رعایت این اصل است که فرایند یادگیری به صورتی مطلوب پیاده‌سازی می‌شود. همچنین استادان برای اثربخش‌تر شدن روند تدریس خود، بهتر است از نظام‌های آموزشی نوین دنیا استفاده کنند و خود را با تغییرات وفق دهند. چنانکه کوشیموا و همکاران (۲۰۲۰) گزارش کردند با توجه به تغییرات روزافزون در آموزش، نیاز است تا در فرایند تدریس و آموزش بتوان از فناوری‌های جدید و بدیع استفاده کرد. باید خاطر نشان کرد که انتخاب و جذب استادان شایسته و وارسته امر مهمی است که دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران باید به آن توجه خاصی داشته باشد و تا جایی که ممکن است با به‌کارگیری معیارهای مناسب به دنبال انتخاب استادان شایسته باشد. 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 راکوف و همکاران (۲۰۱۱) است. آن‌ها نشان دادند که در زمان جذب معلمان باید به کیفیت تدریس و ویژگی‌های شخصی آن‌ها توجه داشت چراکه این امر در ادامه آموزش می‌تواند به صورت مثبت ایفای نقش کرده و با تدریس مثبت همراه باشد.

رتال جامع علوم انسانی

جدای از آن می‌توان گفت که باید سازوکاری جهت ارزیابی ادواری اعضای هیئت علمی با هدف بهبود عملکرد، تضمین کیفیت و ارائه بازخورد مناسب و همه جانبه نگر به اعضای هیئت علمی نیز وجود داشته باشد. روش‌ها و معیارهای مختلفی را می‌توان برای ارزشیابی عملکرد استادان در نظر گرفت. طبق نتایج، در کنار ارزیابی استادان از طریق دانشجویان، می‌توان از روش‌های مکملی

¹ Tursunboyeva & Ashirova

² Khoshimova et al .

³ Rockoff et al .

همچون خودارزیابی استادان نیز بهره جست. در این خصوص، نتایج مطالعه استروب (۲۰۲۰) نشان داد که ارزیابی دانشجویان از نحوه تدریس استاد مفید بوده و نتایج آن از یکسو می‌تواند در ارتقا و ارزیابی شایستگی اعضای هیئت‌علمی توسط دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد. همچنین توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در سطح دانشگاه به عنوان بخشی از مدیریت منابع انسانی توجه خاصی را در مدیریت دانشگاه‌ها می‌طلبد. مقصود از توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی در این پژوهش به هر برنامه‌ای گفته می‌شود که امکان رشد فردی و سازمانی و بالندگی شغلی آن‌ها را ارتقا دهد. درخصوص راهبرد انگیزه بخشی به استادان نیز باید بیان داشت که ارائه مشوق‌هایی به استادان باعث می‌شود تا آن‌ها انگیزه لازم برای ادامه راه و تدریس با کیفیت به دانشجویان را کسب کنند. نتایج پژوهش آلکساندر (۲۰۲۰) نیز حاکی از آن بود که مدیریت مدرسه باید بر بهبود انگیزه ذاتی معلمان تمرکز کند تا از این طریق آن‌ها در مسیر آموزش مؤثر و اثربخش حرکت کنند. در بخش مربوط به راهبردهای مربوط به آموزش باید توجه داشت که اگرچه شیوه آموزش مجازی، دانشجویان و استادان را در مسیر جدیدی در حوزه آموزش قرار داده و حرکت مثبتی نیز به شمار می‌رود، اما ممکن است نبود زیرساخت‌های آموزش مجازی در کشور در دوران کرونا چالش بزرگی محسوب گردد. درهرصورت، آموزش مجازی این امکان را می‌دهد تا فراگیران در هر مکانی که به اینترنت دسترسی دارند به امر یادگیری بپردازند و 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 تجربه یادگیری را نسبت به روش‌های سنتی افزایش دهد و فضای بالقوه یادگیری را برای فراگیران اثربخش‌تر کند.

چنانچه در مجموعه دانشگاهی (تمرکز بر عوامل درونی)، بهره‌وری و اثربخشی فعالیت‌ها و تدریس به خوبی ارزیابی نشود، نیازمند بازنگری در همه فرایندها، روش‌ها و ابزارها به منظور

¹ Stroebe² Alexander

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 کرده و یکپارچگی و پیشرفت تحصیلی بالا را به همراه داشته باشد. نتایج پژوهش شوکلا و همکاران (۲۰۲۰) نیز نشان داد که ویژگی‌های دانشگاه و محیط آموزشی می‌تواند بر اثربخشی آموزش تأثیر مثبتی گذارد. علاوه بر این، دانشگاه‌ها در عصر حاضر برای رقابتی بودن و تثبیت خود نیازمند به‌کارگیری استراتژی‌هایی هستند که بقای آن‌ها را در بلندمدت تضمین می‌کند.

درنهایت گفتنی است با توجه به اینکه این پژوهش به صورت مقطعی بوده لذا با گذشت زمان ممکن است نتایج آن تغییر یافته و قابل تعمیم نباشد. همچنین به لحاظ بعد مکانی، این پژوهش به اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد واحد علوم و تحقیقات تهران محدود است. از این رو 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 شده و نتایج به‌دست آمده با نتایج این پژوهش مقایسه شوند؛ در صورت وجود مغایرت با نتایج این پژوهش، وجوه تمایز استخراج شود و در این میان، اولویت اجرا در سایر دانشگاه‌های آزاد و پس از آن دانشگاه‌های دولتی و مؤسسات است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

- جعفری، سکینه. و عبدشرفی، فاطمه. (۱۳۹۳). ارائه مدل ساختاری از رابطه‌ی بین شایستگی‌های تدریس ادراک‌شده اعضای هیأت علمی و دستاوردهای تحصیلی دانشجویان. مجله مطالعات آموزش و یادگیری، ۶(۱)، ۶۶-۴۷.
- خدیوی، اسداله. و سیدکلان، سیدمحمد. (۱۳۹۷). بررسی عوامل تأثیرگذار بر کیفیت تدریس در دانشگاه فرهنگیان؛ مطالعه موردی: پردیس‌های استان اردبیل. مطالعات آموزشی و آموزشگاهی، ۱۱(۴۲)، ۱۶۱-۱۸۵.
- درگاهی، حسین، حموزاده، پیمان، صادق فر، جمیل، رعادآبادی، مهدی، روشنی، محمد، سلیمی، محمد. و سلطان زاده، پری ناز، (۱۳۸۹). ارزیابی معیارهای یک استاد توانمند برای تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران. نشریه پی‌اورد سلامت، ۴ (۳ و ۴)، ۹۸-۹۱.
- رعادآبادی، مهدی، صادقی فر، جمیل، بهادری، محمد کریم، درگاهی، حسین، فروزان فر، فائزه. و حموزاده، پیمان. (۱۳۹۱). اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان: کاربرد فرایند تحلیل سلسله مراتبی (AHP). مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۲(۱۱)، ۸۲۵-۸۱۷.
- شارع پور، محمود، صالحی، صادق. و فاضلی، محمد. (۱۳۸۰). توانمندی‌ها و شایستگی‌های کانونی دانش آموختگان آموزش عالی. مؤسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی. تهران.
- شیربیگی، ناصر، همتی، آزاد. و نعمتی، سمیه. (۱۳۹۶). تأثیر جلدبده شخصیتی استادان بر درک دانشجویان از اثربخشی تدریس. تدریس پژوهی، ۵(۴)، ۳۳-۵۰.
- طالب زاده شوشتری، لیلا. (۱۳۹۰). اسنادهای اساتید موفق در تدریس اثربخش بر مبنای روش بنیاد بخشی نظریه. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه بیرجند.
- غنچه‌چی، مستانه، حسینی، محمود. و حجازی، یوسف. (۱۳۹۱). شناسایی مولفه‌های تبیین‌کننده تدریس از دیدگاه اساتید پردیس‌های کشاورزی دانشگاه تهران. مجله پژوهش‌های ترویج و آموزش کشاورزی، ۵(۳)، ۴۰-۳۱.
- محمدی خانقاهی، محمد. و حسین‌زاده، امیدعلی. (۱۳۹۴). تدوین و اعتباریابی مدل تدریس اثربخش برای اساتید دانشگاه تبریز. نشریه علمی آموزش و ارزشیابی، ۸(۳۱)، ۷۷-۹۱.

- مرقاتی خوئی، عفت السادات، زارعی، فاطمه، بیات، علیرضا، دستورپور، مریم، و ریماز، شهناز. (۱۳۹۲). تبیین دیدگاه اساتید و دانشجویان تحصیلات تکمیلی در خصوص شیوه های آموزش و یادگیری. فصلنامه علمی پژوهشی آموزش بهداشت و ارتقای سلامت، ۱(۳)، ۸۳-۶۷.

- Abulhul, Z. (2021). *Teaching Strategies for Enhancing Student's Learning*. *Journal of Practical Studies in Education*, 2(3), 1-4.
- Agrawal, A. (2017). *HRM Effectiveness through E-HRM*. Paper presented at the National Conference on, Contemporary Issues in Management & Entrepreneurship, 04th March, Jointly organized by The Confederation of Indian Industry (CII).
- 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.
- Astafieva, M. M., Zhyltsov, O. B., Proshkin, V. V., & Lytvyn, O. S. (2020). *E-learning as a mean of forming students' mathematical competence in a research-oriented educational process*. Use permitted under Creative Commons License Attribution, 674-689.
- 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.

- Devlin, M. (2010c, May). *The scholarship of teaching in Australian higher education: A national imperative. Keynote address at the Vice-Chancellors Colloquium, The University of the Sunshine Coast, Queensland, Australia.*
- 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.*
- Eisner, E. (1994). *The Educational Imagination. Third Edition. New York: MacLiviillan College Publishing Company*
- Harris, J. L. (2011). *Instructional transformational leadership and student outcomes. Emerging Leadership Journey. 4(1), 82-136*
- Higgins, J & Parsons, R (2009). *A successful professional development model in mathematics: A system wide New Zealand case. Journal of teacher education, 60(3), 231-242*
- Husband, T. (2013). *Improving the quality of instruction through a service teaching framework. The Journal of Effective Teaching. 13(2). 73-82.*
- 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.*
- Kable, J. A., Mukherjee, R.A.S. (2016). *Neurodevelopmental disorder associated with prenatal exposure to alcohol: A proposed diagnostic method of capturing the neurocognitive phenotype of FASD. European Journal of Medical Genetics, 60(1), 49-54*
- 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.*
- Liaghatdar, M.J., Jafarim, M. & Bahrami, F. (2013). *Comparison of the effect of group discussion teaching method by teaching lectures on academic achievement and student communication skills. Research and planning in higher education, 10 (3), 29-56.*
- Little, B., Locke, W., Parker, J., & Richardson, J. (2017). *Excellence in teaching and learning: a review of the literature for the Higher Education Academy. Higher Education Academy, UK.*
- 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.*
- Miron, M., & Mevorach, M. (2014). *The "good professor" as perceived by experienced teachers who are graduate students. Journal of Education and Training Studies, 2(3), 82-87.*
- 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*
- Parpala, A., Lindblom-Ylänne, S., & Rytönen, H. (2011). *Students' conceptions of good teaching in three different disciplines. Assessment & Evaluation in Higher Education, 36(5), 549-563*
- 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>
- 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.*
- Scheerens, J. (2013). *The ripples and waves of educational effectiveness research: Some comments to "Getting lost in translation". School Leadership & Management, 33, 20-25*
- Serdenciu, N. L. (2013). *Competency-based education—Implications on teachers' training. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 76, 754-758.*
- 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*.
- Tursunboyeva, L. T., & Ashirova, M. F. (2021). *Positive teacher-student relations*. *Academic research in educational sciences*, 2(1).
- UNESCO (2016). *What Makes A Quality Curriculum?*. Paris: UNESCO
- 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.
- Wiers-Jenssen, J., Stensaker, B. & Groggaard, J. B. (2016). *Student satisfaction: Towards an empirical deconstruction of the concept*. *Quality in Higher Education*, 8 (2), 183-95.
- Zhao, G., Yang, X., Long, T., & Zhao, R. (2019). *Teachers' perceived professional development in a multi-regional community of practice: Effects of beliefs and engagement*. *Learning, Culture and Social Interaction*, 23, 100347.