

شناسایی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی آنان

❖ مرضیه قاسمی راد^{۱*} ❖ عباس عباس پور^۲ ❖ حمید رحیمیان^۳ ❖ حسین عبداللہی^۴

❖ مرتضی طاهری^۵

صفحه: ۹۶-۷۶

چکیده

در راستای توانمندسازی اعضای هیأت علمی و رفع مشکلات و موانع احتمالی موجود می‌توان در جهت برنامه‌ریزی و ارزیابی آموزش مهارت‌ها و ارتقای کیفیت گام برداشت. با توجه به اهمیت این موضوع، هدف این پژوهش شناسایی و بررسی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی آنان بود. پژوهش حاضر از نظر ماهیت کیفی، از حیث بُعد مطالعه از نوع کتابخانه‌ای و میدانی، بر اساس هدف پژوهش، بنیادی و از نظر زمان گردآوری داده‌ها، مقطعی است. همچنین روش تحلیل داده‌های مصاحبه از نوع تحلیل مضمون است. جامعه آماری کلیه اسناد پژوهشی، استادان دانشگاه، متخصصان و مطلعانی که با مرکز یادگیری و اعضای هیأت علمی آشنایی داشتند و نمونه حداکثر اسناد پژوهشی به دست آمده اعم از مقاله، رساله، گزارش و طرح پژوهشی از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ میلادی که بیشترین ارتباط را با موضوع پژوهش داشته‌اند انتخاب شد. در پژوهش حاضر، پس از مصاحبه با ۸ نفر، اشباع نظری در جمع‌آوری داده‌ها در مرکز یادگیری اعضای هیأت علمی دانشگاه حاصل شد که بر این اساس تعداد ۵ کد اصلی که معرف ابعاد توانمندسازی و ۹ کد محوری که معرف مؤلفه‌های ابعاد بود شناسایی شد. همچنین تعداد ۵۰ کدباز مشخص شد که پس از ادغام به ۲۸ کدباز کاهش یافت.

مهم‌ترین یافته‌های پژوهش پس از مرور دقیق ادبیات و پیشینه داخلی و خارجی و انجام مصاحبه با خبرگان و صاحب‌نظران حوزه‌های مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت علمی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی آنان است. با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش و مقایسه با پژوهش‌های انجام‌شده که در پیشینه پژوهش ذکر شده است یافته‌های پژوهش بر اساس ابعاد، مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی در سه بعد (عوامل اجتماعی - عوامل اقتصادی - عوامل آموزشی) شناسایی شد. در این پژوهش سعی شد که با نگاهی جامع مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی در راستای توانمندسازی اعضای هیأت علمی شناسایی و تبیین شود به نحوی که برای علاقه‌مندان و پژوهشگران این حوزه مورد بهره‌برداری و استفاده قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: توانمندسازی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه علامه طباطبایی

■ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۵/۰۵

■ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۰۸

۱. مرضیه قاسمی راد، دانشجوی دکترای دانشگاه علامه طباطبایی تهران، تهران، ایران.

۲. عباس عباس پور، استاد تمام و عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، تهران، ایران.

۳. حمید رحیمیان، دانشیار عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، تهران، ایران.

۴. حسین عبداللہی، دانشیار عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، تهران، ایران.

۵. مرتضی طاهری، دانشیار عضو هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی تهران، تهران، ایران.

مقدمه

کیفیت آموزش در دانشگاه‌ها به شایستگی و پویایی اعضای هیئت علمی بستگی دارد. این امر در ارتباط مستقیم با توانمندسازی اعضای هیئت علمی است زیرا منجر به ارتقای شایستگی آن‌ها و در نتیجه ارتقای دانشگاه‌ها و دانشجویان می‌شود (Murkatik, Harapan & Wardiah, 2020; Mulang, 2021). همچنین کارشناسان آموزش معتقدند برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی باید به گونه‌ای طراحی شود که توانایی‌های لازم را برای نقش اصلی‌شان در آموزش در اختیار آن‌ها قرار دهد (Suriansyah, et all, 2019; Nawabi, Shaikh, Javed & Riaz, 2020).

بیان می‌کند (Steinert, 2016) که کارایی توانمندسازی معلمان مبنای کارآمدی نتایج آموزشی است. توانمندسازی اعضای هیئت علمی ممکن است رویکردی برای تغییر کارآمدی معلمان باشد که به طور غیرمستقیم بر یادگیری دانشجویان تأثیر می‌گذارد (Steinert, et all, 2016).

توانمندسازی یک فرآیند اجتماعی چندبعدی است که از طریق آن افراد می‌توانند زندگی خود را تنظیم کنند و با توجه به موضوعات مهم برای خود توانمند شوند. توانمندسازی کارکنان مجموعه‌ای از سیستم‌ها، روش‌ها و فعالیت‌هایی است که از طریق توسعه قابلیت‌ها و شایستگی‌های افراد باهدف بهبود و افزایش بهره‌وری، رشد و توسعه سازمان و منابع انسانی بر اساس اهداف سازمانی مورد استفاده قرار می‌گیرد. مطالعات مختلف بیان کرده‌اند که عملکرد معلمان با شایستگی و قابلیت‌های آن‌ها مرتبط است (Kuivila, et all, 2019; Cantillon, Dornan & De Grave, 2020). ویلکرسون و ایربی بیان می‌کنند که یک پلت فرم توسعه جامع هیئت علمی باید شامل توسعه حرفه‌ای، توسعه آموزشی، توسعه رهبری، و توسعه سازمانی باشد که اعضای هیئت علمی را قادر می‌سازد تا در نقش خود به‌عنوان مربی بهترین باشند (Wilkerson, 1998).

تحقیقات قبلی انجام شده در دهه گذشته بر روی هیات علمی نشان می‌دهد که پیشرفت حرفه‌ای هیات علمی به اندازه کافی ارتقاء نیافته است. بنابراین، شفاف‌سازی نیازهای اعضای هیأت علمی و برنامه‌ریزی برای برآوردن آن‌ها امری حیاتی است [22]. با توجه به اینکه توانمندسازی و شناخت نیازهای اعضای هیأت علمی متأثر از عملکرد آموزشی و فرهنگ دانشگاه است، انجام مطالعاتی باهدف شناسایی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی در راستای توانمندسازی آنان و استفاده از راهکارهای مناسب برای رفع نیازهای آنان ضروری به نظر می‌رسد. بررسی برنامه‌های توانمندسازی حاکی از وجود ذهن آگاهی واضح در هر برنامه است، به طوری که راهبردهای مختلفی برای ارضای نیازها و دستیابی به اهداف آموزشی به کار گرفته می‌شود (Berk, 2009).

برنامه‌های توسعه هیئت‌علمی برای اعضای هیأت علمی به دلیل نقش قابل توجهی که در جنبه‌های مختلف سلامت جامعه دارد از اهمیت بالایی برخوردار است (Orr & Sonnadara, 2019). این برنامه‌ها به کلیه فعالیت‌های برنامه‌ریزی شده باهدف آماده‌سازی یا کمک به اساتید برای ایفای نقش‌های مختلف خود اشاره دارد (Brits, Archer & Strydom, 2022). برنامه‌های توسعه هیات علمی برای اساتید فرصت‌های مناسبی برای ارتقای مهارت‌های آموزشی و ارتقای فرآیند آموزش است (Steinert, O'Sullivan & Irby, 2019). علیرغم زمان و تلاش قابل توجهی که در دانشگاه‌ها برای ارائه برنامه‌های توسعه هیئت آموزشی برای اعضای هیئت‌علمی صرف شده است، نتایج حاکی از کارایی پایین به دلیل برخی چالش‌ها و محدودیت‌ها است. برخی از این موانع، حجم کار زیاد اعضای هیئت‌علمی و زمان محدود آن‌هاست (Salajegheh & Norouzi, 2021; Tricio, Montt, Ormeño, Del Real & Naranjo, 2017).

توانمندسازی هیأت علمی را به‌عنوان "طیف گسترده‌ای از فعالیت‌هایی که مؤسسات برای رشد و بالندگی اعضای هیأت علمی در نقش‌های مختلف در فرآیند آموزشی استفاده می‌کنند" تعریف می‌کنند (Yelon, Ford & Anderson, 2014). به‌عبارت‌دیگر، توانمندسازی اعضای هیأت علمی معرف طیف وسیعی از فعالیت‌هایی است که برای حمایت از معلمان دانشگاه در توسعه مهارت‌های لازم برای انجام وظایف آموزشی، پژوهشی یا اجرایی-مدیریتی طراحی شده‌اند.

تمرکز برنامه‌های توانمندسازی بیشتر بر روی تقویت حوزه تدریس اعضای هیات علمی است (all, 2014). بر همین اساس هدف اصلی از توانمندسازی اعضای هیأت علمی در حیطه آموزش، ارتقای کیفیت فرآیند یاددهی-یادگیری است (Bligh, 2005). در همین رابطه مرور شواهد نشان می‌دهد که توانمندسازی اعضای هیات علمی می‌تواند اساتید را بهتر برای عملکرد مؤثر در محیط آکادمی آماده کند، مهارت لازم در به‌کارگیری روش‌های آموزشی موردنیاز را برای ایشان فراهم کند و فرهنگ و محیط سازمانی را متحول کند.

همچنین افراد را بهتر برای رقابت در محیط‌های دانشگاهی و توانمندسازی اعضای هیات علمی آماده می‌کند (Ungard et all, 2020) و (Hosseini Mutlaq and colleagues, 1401) در پژوهش خود گزارش دادند که فعالیت‌های آموزش مجازی در زمینه تعداد برنامه‌های توانمندسازی اساتید در زمینه آموزش مجازی، تعداد دروس فعال، نسبت دروس فعال و تعداد مدرسین فعال در سامانه نوید در دانشگاه علوم پزشکی بابل مثبت بوده است و طراحی، اجرا و ارزشیابی برنامه توانمندسازی اعضای هیات علمی در زمینه آموزش مجازی سبب موفقیت دانشگاه علوم پزشکی بابل در گزارش‌های پایش فعالیت‌های مجازی و همچنین افزایش رضایت اساتید شرکت‌کننده در کارگاه‌ها شده است.

کسب شایستگی‌های حرفه‌ای و بهنگام سازی آن مستلزم توسعه مستمر حرفه‌ای در سه حوزه دانش فنی، مهارت‌های تخصصی و ویژگی‌های فردی مانند مشارکت در کار گروهی، حل مشکل و توسعه مهارت‌های مدیریتی عمومی است (Roscoe, 2010). از نقطه نظر (Yelon et al, 2014)، برای تدوین و اجرای مؤثرتر برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیأت علمی اشاره کردند که استفاده از روش‌های آموزشی جدید در زمینه توانمندسازی رسمی و غیررسمی اعضای هیأت علمی و نیاز به طراحی پروژه در برنامه‌های توانمندسازی کمک‌کننده خواهد بود (Yelon et al, 2014). به همین منظور روشن کردن هدف از برنامه‌های توانمندسازی و تعیین زمینه و مخاطبین و شناسایی مهارت‌های آموزشی موردنیاز ضروری است (Boillat et al, 2012).

شناسایی توانمندی‌های اعضای هیأت علمی به منظور کمک به رشد حرفه‌ای آنان، سطح توانمندی‌های آنان را مشخص می‌کند و امکان برنامه‌ریزی برای ارتقای آن‌ها را فراهم می‌سازد (Cilliers & Mclean, 2008). طبق ماده ۴۶ در آیین‌نامه‌ی ارتقای مرتبه‌ی اعضای هیأت علمی مؤسسه موظف است بر مبنای نتایج حاصل از ارزیابی عملکرد سالانه عضو و به منظور ارتقای سطح کار آیی و اثربخشی فعالیت‌ها و توانمندسازی وی در ایفای هر چه بهتر تکالیف محول، برنامه‌های آموزشی لازم را جهت متناسب ساختن نگرش، دانش و مهارت عضو با شغل موردنظر، طراحی و به اجرا گذارد.

همچنین در ماده‌ی ۴۷ این آیین‌نامه، عضو موظف است بر اساس ضوابط و مقررات مربوط، همواره نسبت به توانمندسازی و افزایش مهارت‌ها و توانایی‌های شغلی خود اقدام نماید (آیین‌نامه‌ی ارتقای مرتبه‌ی اعضای هیأت علمی، ۱۳۹۵). تجربیات گزارش‌شده‌ی اخیر در این زمینه در کشورهای غربی مؤید این نظریه است که رسانه‌های تازه و به کارگیری آن‌ها در کلاس درس توانسته است فوریت و تنوع اطلاعاتی بیشتر را در این کلاس‌ها ایجاد کند و در نتیجه یادگیری بهتری را ارائه دهند (mayer, 2001).

با توجه به اینکه انتظار داریم اعضای هیأت علمی توسعه یافته باشند و همگام با پیشرفت‌های علمی - فناوری در تمامی زمینه‌های علمی و آموزشی پیش بروند برنامه جامع و منسجمی در ارتباط با مرکزی تحت عنوان یادگیری هیأت علمی به جز حوزه‌ی علوم پزشکی تدوین نشده است. طی مطالعاتی که انجام داده‌ام هنوز مرکز یادگیری دانشگاهی مختص اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها تأسیس نشده که به صورت تخصصی بر توانمندسازی آنان تمرکز داشته باشد و از این نظر این پژوهش جدیدی در این بخش می‌باشد. با توجه به اینکه دانشگاه علامه طباطبایی به عنوان نماد قطب علوم انسانی آموزش عالی و جزو بزرگ‌ترین و جامع‌ترین دانشگاه‌های دولتی کشور می‌باشد، انتظار تحرک، پویایی، خلاقیت، و پاسخگویی بیشتر را داریم. به نظر

می‌رسد که چنین انتظاراتی بدون توجه به اینکه چه نیازهایی در زمینه‌های آموزشی و پژوهشی اعضای هیأت علمی دارند مخصوصاً در زمینه‌های خدمات و پژوهش قابل تحقق نخواهد بود. بنابراین، با توجه عدم کفایت پژوهش‌های انجام‌شده جهت شناخت مراکز یادگیری مختص اعضای هیأت علمی در دانشگاه علامه طباطبایی و نیز از آنجا که الگوهای ارائه‌شده در کشور عموماً در دانشگاه‌های علوم پزشکی آن‌ها به صورت محدود و تخصصی و برگرفته از الگوهای خارجی می‌باشد، بر پایه‌ی نکات یادشده این پژوهش به دنبال شناسایی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی آنان است.

پیشینه پژوهش

در این تحقیق، به پژوهش‌های انجام‌گرفته در داخل و خارج از کشور پرداخته شده است. برخی از پژوهش‌ها با اینکه از لحاظ موضوعی شاید مرتبط نباشد ولی محتوای برخی از پیشینه‌های پژوهشی به موضوع پژوهش حاضر نزدیک است و به همین جهت در این پژوهش به آن اشاره شده و نتایج مربوط به آن بررسی شده است. (Ghasemi et all, 2023) پژوهشی با عنوان راهبردهای توسعه هیأت علمی برای توانمندسازی معلمان دانشگاه از طریق نقش آموزشی: مطالعه کیفی تجربیات اعضای هیأت علمی و دانشجویان دانشگاه‌های علوم پزشکی ایران انجام دادند و تجزیه و تحلیل داده‌ها دو مضمون و هشت دسته را به دست آورد. موضوع اول تبیین شایستگی‌ها بر اساس نقش و وظیفه با دو زیر مضمون وظایف و قابلیت‌ها و توسعه و تعالی ویژگی‌های فردی بود. موضوع دوم بهترین راهبردها برای توانمندسازی معلمان با چهار موضوع فرعی شامل یادگیری مبتنی بر مشکل، ادغام روش‌ها، آموزش مبتنی بر ارزشیابی و بورسیه تحصیلی در آموزش (PIES) بود که راهبردهایی را که می‌تواند از رشد معلمان حمایت کند توضیح می‌دهد. در دانشگاه‌های علوم پزشکی و همه مفاهیم با یکدیگر مرتبط بودند.

در پژوهشی (Ghasemi and Salehi, 2017) تحت عنوان "آسیب‌شناسی موانع و چالش‌های فعالیت اعضای هیأت علمی" به این نتیجه رسیدند که: دودسته مانع و چالش جدی در حوزه‌ی فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی بر سر راه اعضای هیأت علمی وجود دارد که پیشنهاد می‌شود قانون تأسیس مراکز آموزشی ویژه برای اعضای هیأت علمی به‌ویژه اعضای هیأت علمی جدیدالورود و برگزاری دوره‌های تخصصی به‌منظور طراحی، سازمان‌دهی و اجرای برنامه‌های آموزش اعضای هیأت علمی در سطح وزارت علوم تصویب و به دانشگاه‌ها ابلاغ گردد.

در پژوهش (Ahmadi et all, 2016) به بررسی تأثیر اقدامات مدیریت دانش بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان سازمان فرهنگ و ارتباطات اسلامی پرداختند. مسئله اصلی در این پژوهش این بود که بهبود ظرفیت مدیریت دانش چگونه و تا چه میزان بر ارتقاء ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی در سازمان تأثیر می‌گذارد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که مدیریت دانش بر همه ابعاد توانمندسازی روان‌شناختی تأثیری معنادار و مثبت داشته است.

در کتابی (Zarei Zwarki and Abul Qasimi, 2016) تحت عنوان "مدیریت مراکز یادگیری مرکز یادگیری دانشگاه" به موضوعات مرکز یادگیری، چگونگی ایجاد مرکز یادگیری، مرکز یادگیری دانشگاه مطالعه‌ی تطبیقی مرکز یادگیری دانشگاه و طرح جامع مرکز یادگیری دانشگاه به بحث و بررسی پرداخته است.

(eldirim & Akay, 2014) به ارزیابی مراکز آموزشی مداوم از نظر یادگیری مادام‌العمر پرداختند. دانشگاه -هایی که عالی‌ترین مؤسسات آموزشی جوامع هستند ملزم به ارائه سایر نیازهای آموزشی با کارکنان دانشگاهی، دانش و فرصت‌ها و همچنین برنامه‌های آموزشی موجود هستند. بسیاری از دانشگاه‌ها مراکز آموزش مداوم را برای ارائه یادگیری مادام‌العمر برای افراد ایجاد کرده‌اند و آن‌ها پاسخگوی این نیازها بوده‌اند.

آن‌ها سعی می‌کنند از دانش خود به نفع جامعه استفاده کنند. در این تحقیق هدف آشکارسازی فرم‌های سازمان، برنامه‌های آموزشی موجود و شرکت کنندگان در مراکز آموزش مداوم بوده است. اشکال سازمانی مراکز آموزش مداوم با بررسی مقررات و صفحات وب مراکز مربوطه نمایان شد. برنامه‌های آموزشی موجود و اطلاعات شرکت کنندگان (تعداد و جنسیت) مورد بررسی قرار گرفت. رابطه بین مراکز آموزش مداوم و یادگیری مادام‌العمر با این مطالعه توضیح داده شده است. در این تحقیق مقررات و صفحات وب مراکز آموزش مداوم مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. جامعه مورد مطالعه مراکز آموزش مداوم بودند که اعضای TUSEM (مراکز آموزش مداوم در ترکیه - ۶۱ عضو) می‌باشند. هفت دانشگاه از جمعیت به عنوان نمونه مطالعه با مدل انتخاب نمونه تصادفی انتخاب شدند. یافته‌ها جدول‌بندی و مطابق با ادبیات و تحقیقات تفسیر شد. سرانجام توصیه‌هایی در مورد ساختار مراکز آموزش مداوم برای پژوهشگران و محققان با توجه به یافته‌های تحقیق ارائه شد. نتایج نشان داد که به‌طور کلی محبوب‌ترین برنامه‌های یادگیری مادام‌العمر دوره‌های خودسازی هستند و به‌ویژه دوره‌های موسیقی توجه جامعه را به خود جلب می‌کند. سپس دوره‌های توسعه حرفه‌ای و دوره‌های آموزش حرفه‌ای برگزار می‌شود. برنامه‌های توسعه حرفه‌ای بیشتر توسط شرکت‌ها یا سازمان‌ها برای کارکنان خود درخواست می‌شود. همچنین بسیاری از برنامه‌های توسعه حرفه‌ای توسط مراکز

آموزش مداوم برای توسعه فردی ارائه می‌شود. یافتن انواع مختلف برنامه‌های توسعه حرفه‌ای از دوره‌ای به دوره دیگر امکان‌پذیر است. داده‌ها نشان می‌دهد که مردان و زنان با توجه به علائق خود به دوره‌ها می‌روند. متداول‌تر شدن این مراکز و تأمین مشارکت‌های بیشتر برای آینده امیدوارکننده خواهد بود.

پژوهشی Soko (2020) با عنوان تجزیه و تحلیل محتوای برنامه حمایت از تدریس و مرکز آموزشی و هدایت پشتیبانی آموزشی انجام دادند و نشان دادند که باید در جهت حمایت از تدریس و مرکز آموزشی سخنرانی‌های ویژه در مورد روش‌های تدریس، بحث‌های مشاوره، جلسات پژوهشی روش تدریس و اتاق‌های منابع آموزشی راه‌اندازی شود. این مطالعه به تجزیه و تحلیل محتوای برنامه حمایت از تدریس و انجام مطالعه‌ای پرداخت.

روش تحقیق

از آنجاکه عنوان پژوهش در مورد شناسایی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی آنان است، پژوهش حاضر از نظر ماهیت کیفی، از حیث بُعد مطالعه از نوع کتابخانه‌ای و میدانی، بر اساس هدف پژوهش، بنیادی و از نظر زمان گردآوری داده‌ها، مقطعی است. همچنین روش تحلیل داده‌های مصاحبه از نوع تحلیل مضمون است. مرحله اول در این پژوهش، ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های اصلی تشکیل‌دهنده مرکز یادگیری اعضای هیأت علمی مبتنی بر مبانی نظری، مطالعه تطبیقی، مصاحبه با خبرگان و مطلعان کلیدی بود.

از آنجایی که به داده‌های کیفی - تفصیلی راجع به ارزیابی اثربخشی تحقیقات دانشگاهی نیاز بود، از تکنیک مصاحبه عمیق از نوع نیمه ساختاریافته با مطلعین کلیدی و خبره در این زمینه استفاده شد. در این مرحله اسناد بالادستی و مستندات کتبی موجود مورد تحلیل و طبقه‌بندی و پیشینه به‌طور گسترده مورد بررسی قرار گرفت. سپس با استفاده از تکنیک مصاحبه نیمه ساختاریافته، داده‌های موردنیاز در خصوص مؤلفه‌ها و شاخص‌ها گردآوری شد. به این ترتیب که تحلیل و استخراج مفاهیم از مصاحبه‌ها، تا زمان رسیدن به اشباع نظری ادامه یافت. نهایتاً، پس از استخراج مفاهیم، دسته‌بندی آن‌ها و برقراری ارتباط بین دسته‌ها، آن‌ها در قالب یک الگوی مفهومی ترسیم و ارائه شد.

جامعه آماری این پژوهش، کلیه اسناد پژوهشی اعم از مقاله، رساله، گزارش و طرح پژوهشی از سال ۲۰۰۰ تاکنون که با موضوع پژوهش مرتبط بودند و استادان دانشگاه، متخصصان و مطلعانی که با مرکز یادگیری و اعضای هیأت علمی آشنایی داشتند. حجم نمونه در این پژوهش بدین ترتیب تعیین شد:

حداکثر اسناد پژوهشی به دست آمده اعم از مقاله، رساله، گزارش و طرح پژوهشی از سال ۲۰۰۰ تا ۲۰۲۲ میلادی که بیشترین ارتباط را با موضوع پژوهش داشته‌اند.

نوع منبع	محل نشر	تعداد
مقاله ۲۰ مورد	مجلات علمی پژوهشی داخلی	۷
	مجلات علمی پژوهشی خارجی	۱۲
	سایر	۱
رساله ۹ مورد	پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)	کارشناسی ارشد
		دکتری
	پروکونست	دکتری
	سایر	کارشناسی ارشد
		دکتری
	کتاب	سایت ناشر
جمع		۳۱

در پژوهش حاضر، پس از مصاحبه با ۸ نفر، اشباع نظری در جمع‌آوری داده‌ها در مرکز یادگیری اعضای هیئت علمی دانشگاه حاصل شد. مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان در مرحله کیفی در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مشخصات کلی مصاحبه‌شوندگان

سمت	تعداد	جنسیت	مدرک تحصیلی - مرتبه علمی	سابقه خدمت
اعضای هیئت علمی رسمی	۲ نفر	مرد-زن	دانشیار - استادیار	۲۰ سال
اعضای هیئت علمی پیمانی	۲ نفر	مرد-زن	استادیار	۵ سال
متخصصان دانشگاهی	۲ نفر	مرد-زن	دکتری	۱۵ سال
مدیران مطلع دانشگاهی	۲ نفر	مرد-زن	دکتری	۱۰ سال

نمونه‌گیری به صورت هدفمند^۱ و نظری^۲ انجام گرفت و تا زمانی ادامه پیدا کرد که فرایند تجزیه و تحلیل و اکتشاف به اشباع نظری^۳ رسید. در این پژوهش برای بررسی روایی و پایایی مرحله کیفی، از مفهوم قابلیت اعتماد^۴ Goba and Lincoln (1981) استفاده شد که دربرگیرنده مجموعه‌ای از ملاک‌ها شامل قابلیت اعتبار

1 Purposive

2 Theoretical

3 Theoretical Saturation

4 Trustworthiness

یا قابل قبول بودن، قابلیت انتقال / انتقال پذیری، قابلیت سازگاری و قابلیت تأیید یا بی طرفی می‌باشد (رضوی، اکبری، جعفری و زالی، ۱۳۹۲). این پژوهش پس از بررسی اولیه داده‌ها، محقق متون و اسنادی که دارای بیشترین ارتباط با پژوهش حاضر بودند، انتخاب نموده و به منظور اطمینان از کفایت مطالب جمع‌آوری شده از مصاحبه نیمه ساختاریافته نیز بهره برده است. به منظور اجرای مرحله اول پژوهش و تدوین ادبیات پژوهش و جمع‌آوری اسناد و پژوهش‌های صورت گرفته در مورد موضوع پژوهش جستجوی جامعی در پایگاه‌های داده الکترونیکی از جمله پروکس، امرال، سیج و انجام شد و برای این جستجو از کلمات و عبارات مشخص و مختلفی استفاده شد.

علاوه بر اسناد، ابزار دیگر برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه (نیمه ساختاریافته) بود. برای تدوین سؤالات مصاحبه ابتدا پیشینه نظری موضوع به صورتی عمیق مورد مطالعه قرار گرفت و سپس با کمک اساتید راهنما و مشاوران سؤالات نهایی تدوین شدند. علاوه بر اسناد، ابزار دیگر برای گردآوری داده‌ها در بخش کیفی مصاحبه (نیمه ساختاریافته) بود. برای تدوین سؤالات مصاحبه ابتدا پیشینه نظری موضوع به صورتی عمیق مورد مطالعه قرار گرفت و سپس با کمک اساتید راهنما و مشاوران سؤالات نهایی تدوین شدند که به پیوست خواهد آمد. قبل از شروع مصاحبه، خلاصه‌ای از طرح پژوهش، اهداف و سؤالات پژوهش برای مصاحبه‌شوندگان توضیح داده شد. سپس نسبت به طرح سؤالات مصاحبه و انجام فرایند مصاحبه اقدام شد.

زمان مصاحبه حدود ۲ ساعت بود. به منظور ثبت داده‌های کیفی و تمرکز بیشتر مصاحبه‌کننده بر فرآیند مصاحبه و با کسب اجازه از مصاحبه‌شوندگان، مصاحبه‌ها ضبط شد. پس از مصاحبه تمام صحبت‌های ضبط‌شده به متن تبدیل شد. برای روایی این پژوهش، از شیوه‌های روایی بررسی توسط اعضا، سه سویه نگری منابع داده‌ها و خود بازمی محقق استفاده شده است. در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی یعنی اسناد و مدارک و متن مصاحبه‌های عمیق نیمه ساختاریافته از روش تحلیل محتوا (مضمون) و در نهایت کدگذاری داده‌ها که طی فرایندی سه مرحله‌ای صورت گرفت، (شامل کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی)، استفاده شد.

سؤال پژوهش

مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی کدامند؟

یافته‌ها

چنانچه ذکر شد، تحلیل مضمون در قالب سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی انجام شد. در مرحله کدگذاری باز، ابتدا تک تک مصاحبه‌های انجام شده به ترتیب، توسط یک کارشناس متبحر در این کار، پیاده‌سازی شده و پس از پیاده‌سازی هر مصاحبه، متن پیاده شده مورد تحلیل قرار گرفته است. در واقع با مطالعه دقیق و خط به خط جملات، مصاحبه‌ها و مضامین توصیفی توسط محقق به هر قطعه از جملات نسبت داده شده و البته گاهی جملات از منظر مختلف، کدهای مختلف را به خود گرفته و به داده‌هایی که از نظر مفهوم شبیه به یکدیگر هستند، بانام‌های متناسب، برجسب زده شده است. مفاهیم استخراج شده در این قسمت در جدول ۲ طبقه‌بندی شده است

جدول ۳. کدهای باز، ارجاع داده شده از طرف مشارکت کنندگان

کدهای باز	کدهای باز
امکانات کافی	دانش به روز اعضای هیأت علمی
هماهنگی در کل نظام آموزشی	یادگیری مداوم اعضای هیئت علمی
تبادل نظریات و تجربیات	برنامه جامع آموزشی در توانمندسازی اعضا
توانمندی اساتید در بحث آموزش و پژوهش	دستوری مراکز یادگیری الکترونیکی
تقویت مهارت‌های ارتباطی، پژوهشی و توانمندی دانشجویان	دسترسی به محتوای الکترونیکی و فیزیکی
تقویت آموزش مهارت توانمندسازی	نیروی انسانی کارآمد
ارتقا مهارت توانمندسازی پژوهش	مهارت اساتید در حوزه‌های مختلف آموزشی پژوهشی و ارتباطی
نیروی انسانی کارآمد در تشکیلات مدیریتی	تقویت کارآمدی و برنامه‌ریزی در مراکز یادگیری
بهره‌گیری از شیوه‌های نوین تدریس در آموزش	تأمین اعتبار کافی
تعامل اساتید با اساتید دیگر کشورها	دستاوردهای آکادمیک علمی در تدریس
روش‌های تدریس و پژوهش به روز	به کارگیری برنامه‌های Mobility توسط اساتید
ایجاد یک ساختار منسجم در مراکز یادگیری	به کارگیری تکنیک‌های آموزشی و پژوهشی جدید
اعتبارات کافی برای ایجاد و برگزاری کارگاه و خدمات	تجهیز مراکز یادگیری به تیم کارآمد و متخصص
ارتباط مراکز یادگیری با مراکز یادگیری سایر کشورها	ساختار مستقل مراکز یادگیری
مرتبط بودن مهارت‌های مرتبط با توانمندسازی بر اساس رویکردهای نوین	به روز بودن مهارت‌های مرتبط با توانمندسازی اعضا
تسهیل قوانین مربوط توانمندسازی اعضا در مراکز یادگیری	ارتباط یک‌نهاد مستقل با توانمندسازی اعضا
ایجاد انگیزه در اساتید	مجاب کردن اساتید نسبت به فناوری‌های جدید
نظارت در مراکز یادگیری	واحد نظارتی در آموزش اساتید

تعیین اهداف آموزشی و پژوهشی در توانمندسازی اعضای هیئت علمی	دریافت آموزش‌های لازم در راستای توانمندسازی اعضای هیئت علمی
تربیت اساتید با الزامات علم و فناوری و پداگوژی	اقدامات لازم جهت رشد حرفه‌ای و آشنایی با توانمندسازی
آشنایی با آیین‌نامه‌های ارتقا و دستورالعمل‌های توانمندسازی	مدنظر قرار دادن اختیارات توانمندسازی
در نظر گرفتن مرکز یادگیری به‌عنوان یک نیاز اساسی	فاقد ساختار اداری بودن مراکز یادگیری
سیال و پویا بودن مراکز یادگیری	حل مشکلات توانمندسازی در مراکز یادگیری
انگیزه کافی برای شرکت در مراکز یادگیری	مجهز بودن توانمندسازی به نرم‌افزارهای به‌روز و کارآمد
شرکت در کنفرانس‌های خارجی و بین‌المللی	ایجاد زیرساخت‌های لازم جهت بسترسازی مراکز یادگیری

در این تحقیق با استفاده از مقایسه مستمر و چندین باره کدهای توصیفی تولیدشده در مرحله قبل، کدهای تفسیری ایجاد شدند. برای تولید کدهای تفسیری، چندین کد توصیفی در ذیل چتر یک کد تفسیری جمع شده و آن را تشکیل داده‌اند.



نمودار ۱. کدهای تفسیری

با توجه به مفاهیم به‌دست آمده از مرحله قبل، در مرحله کدگذاری انتخابی، با انجام بارها مطالعه و بررسی مجدد و فرآیند رفت و برگشت بین مفاهیم و مقولات، با در نظر گرفتن مطالعات مختص به هر مقوله، نتایج

مطالعات اصلی و اساسی مربوط به آن مقوله در کنار هم قرار گرفته و با بررسی نقش عوامل و اثر آن بر توانمندسازی اعضای، ارتباط بین مقولات و استراتژی‌ها شناسایی و تحلیل شده است. در نهایت، حاصل کار تعداد ۵ کد اصلی بود که معرف ابعاد توانمندسازی و ۹ کد محوری که معرف مؤلفه‌های ابعاد بود. همچنین تعداد ۵۰ کدباز مشخص شد که پس از ادغام به ۲۸ کدباز کاهش یافت. شرح چگونگی شکل‌گیری ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها در جدول ۳ نشان داده شده است.



جدول ۴. ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاصل از کدگذاری انتخابی

ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های حاصل از کدگذاری انتخابی		
کدهای انتخابی	کدهای محوری	کدباز
عوامل آموزش	تکنولوژی	دانش به‌روز اعضای هیأت علمی
		به‌کارگیری برنامه‌های Mobility توسط اساتید
	قابلیت‌ها و استعدادها	تجربه‌ها و یادگیری
نیروی انسانی کارآمد		
مهارت اساتید در حوزه‌های مختلف آموزشی پژوهشی و ارتباطی		
عوامل اقتصادی	قوانین و مقررات	دستاوردهای آکادمیک علمی در تدریس
		یادگیری مداوم اعضای هیئت علمی
		برنامه جامع آموزشی در توانمندسازی اعضا
عوامل اجتماعی	روابط و شبکه‌های اجتماعی	دریافت آموزش‌های لازم در راستای توانمندسازی اعضای هیئت علمی
		اقدامات لازم جهت رشد حرفه‌ای و آشنایی با توانمندسازی
		تأمین اعتبار کافی
عوامل آموزش	هدف‌گذاری آموزشی	آشنایی با آیین‌نامه‌های ارتقا و دستورالعمل‌های توانمندسازی
		تسهیل قوانین مربوط توانمندسازی اعضا در مراکز یادگیری
		شرکت در کنفرانس‌های خارجی و بین‌المللی
عوامل آموزش	مراکز یادگیری	تبادل نظریات و تجربیات
		تقویت مهارت‌های ارتباطی، پژوهشی و توانمندی دانشجویان
		تعامل اساتید با اساتید دیگر کشورها
		تعیین اهداف آموزشی و پژوهشی در توانمندسازی اعضای هیئت علمی
		واحد نظارتی در آموزش اساتید
		نظارت در مراکز یادگیری
		دسترسی مراکز یادگیری الکترونیکی
		دسترسی به محتوای الکترونیکی و فیزیکی
		تقویت کارآمدی و برنامه‌ریزی در مراکز یادگیری
		تجهیز مراکز یادگیری به تیم کارآمد و متخصص
		ساختار مستقل مراکز یادگیری
		ارتباط یک‌نهاد مستقل با توانمندسازی اعضا
سیال و پویا بودن مراکز یادگیری		
ایجاد زیرساخت‌های لازم جهت بسترسازی مراکز یادگیری		

بحث و نتیجه‌گیری

در دنیای رو به رشد امروز، سازمان‌ها در تلاش هستند تا بیش از پیش با ایجاد هم‌افزایی و بهره‌گیری بهینه از دانش سازمانی مسیر ترقی را پیموده و در محیط رقابتی، برقرار بمانند. یکی از مهم‌ترین سازمان‌های

دانش‌بنیان که می‌تواند در حرکت متعالی و توسعه جامعه نقش آفرینی نمایند، نهادهای علمی و آموزشی هستند که مهم‌ترین آن‌ها دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی می‌باشد. آموزش عالی متشکل از نیروهای متخصص، متعهد و خلاق است که با استفاده از امکانات و تجهیزات علمی مشغول می‌باشند و این نیروی انسانی متخصص با استفاده از منابع، اهداف سازمان را محقق می‌سازند و موجبات شکوفایی و پیشرفت جامعه را فراهم می‌آورند.

هر عضو هیأت علمی باید در طول زندگی به‌طور مستمر در مسیر آموزش و یادگیری قرار گیرد تا بتواند به نحو مؤثری نقش حرفه‌ای خود را ایفا نماید؛ توانمندسازی اعضای هیئت علمی در عصر حاضر و با توجه به پیشرفت‌های اخیر در حوزه‌های مختلف علوم از اهمیت بسزایی برخوردار است. برنامه‌های توانمندسازی، سبب ارتقای مهارت‌ها و صلاحیت‌های مختلف حرفه‌ای اعضای هیئت علمی می‌گردد، استفاده از روش‌های نظام‌مند برنامه‌ریزی تا ارزیابی نتایج برنامه‌ها می‌تواند سبب بهبود برنامه‌های توانمندسازی گردد. در نتیجه اعضای هیئت علمی و افراد دخیل در برنامه‌های توانمندسازی باید نسبت به ضعف‌های ذاتی برنامه‌های سنتی توانمندسازی آگاه گردند.

امروزه کمتر دانشگاهی قادر است بدون ارائه دوره‌های آموزشی برای توانمندسازی اعضای هیئت علمی خود بهبود و توسعه یابد و این امر در دانشگاه‌هایی که مبتنی بر آموزش‌های الکترونیکی است، از اهمیت دوچندانی برخوردار است. و این بدان دلیل است که ورود فناوری ارتباطات و اطلاعات به‌نظام آموزش عالی و افزایش کاربرد آن نیازمند دانش، مهارت و توانایی‌های ویژه‌ای بوده که برای دستیابی به این مهم شناسایی نیازهای یادگیری مدرسان ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به نوپا بودن دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش الکترونیکی در ایران، انتظار می‌رود که اعضای هیئت علمی فعال در این دانشگاه‌ها دارای نیازهای آموزشی ویژه‌ای هستند که توجه به آن‌ها سبب توانمندسازی آن‌ها و در نتیجه بهبود کیفیت دانشگاه خواهد شد.

هدف پژوهش حاضر شناسایی و بررسی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی آنان بود. در این پژوهش روش داده بنیاد با رویکرد تحلیل مضمون استفاده شد و در نهایت، تعداد ۵ کد اصلی که معرف ابعاد توانمندسازی و ۹ کد محوری که معرف مؤلفه‌های ابعاد بود شناسایی شد. همچنین تعداد ۵۰ کدباز مشخص شد که پس از ادغام به ۲۸ کدباز کاهش یافت.

بر اساس ابعاد، مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی عبارت‌اند از:

- عوامل اجتماعی
- عوامل اقتصادی

▪ عوامل آموزشی

مهم‌ترین یافته‌های پژوهش پس از مرور دقیق ادبیات و پیشینه داخلی و خارجی و انجام مصاحبه با خبرگان و صاحب‌نظران حوزه‌های مرتبط با توانمندسازی اعضای هیأت علمی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی آنان است. با توجه به یافته‌های حاصل از پژوهش و مقایسه با پژوهش‌های انجام‌شده که در پیشینه پژوهش ذکر شده است یافته‌های پژوهش به صورت زیر تبیین شده است. بعد اول شامل بعد اجتماعی است که روابط و شبکه‌های اجتماعی را شامل می‌شود که به آشنایی با آیین‌نامه‌های ارتقا و دستورالعمل‌های توانمندسازی، تسهیل قوانین مربوط توانمندسازی اعضاء در مراکز یادگیری، شرکت در کنفرانس‌های خارجی و بین‌المللی، تبادل نظریات و تجربیات، تقویت مهارت‌های ارتباطی، پژوهشی و توانمندی دانشجویان و تعامل اساتید با اساتید دیگر کشورها اشاره دارد که این نتایج با تحقیقات موريس (Morris, 1996)، Wangyi (2006)، Gortani (2011) و Afzalnia (2014) که بر متغیرهای حوزه‌های اجتماعی چون انتخاب منابع مفید اطلاع‌رسانی، به کارگیری مدیریت مشارکتی، تفکر منطقی، برقراری ارتباط، موفقیت‌مداری، روابط فردی، کسب اطلاعات، مسئولیت‌پذیری تأکید دارند، همخوانی دارد. بعد دوم شامل بعد اقتصادی است که قوانین و مقررات را در بر می‌گیرد که به تأمین اعتبار کافی اشاره دارد که این نتیجه با تحقیقات (Abolghasemi et al, 2015)، (Khushbatin et al, 2013)، (Zarei Saruklai, 2015) و (Shabei Zavarraq, 2016) که بر متغیرهای حوزه‌های اقتصادی چون حمایت و همکاری مسئولان ذی‌ربط برای ارزشیابی دقیق برنامه آموزشی کارگاه‌ها در بعد اهداف، محتوا، روش‌ها، وسایل آموزشی، کمبود منابع و تجهیزات و بودجه کافی، به کارگیری رایانه در فرآیند آموزشی، محیط فیزیکی، نیروی انسانی، تشکیلات، رسانه‌ها، مواد و تجهیزات تأکید دارند، همخوانی دارد.

بعد سوم شامل بعد آموزشی است که تکنولوژی، قابلیت‌ها و استعدادها، تجربه‌ها و یادگیری، هدف‌گذاری آموزشی، نظارت و ارزشیابی، مراکز یادگیری، دانش به‌روز اعضای هیأت علمی را در بر می‌گیرد و به به کارگیری برنامه‌های Mobility توسط اساتید، به کارگیری تکنیک‌های آموزشی و پژوهشی جدید، نیروی انسانی کارآمد، مهارت اساتید در حوزه‌های مختلف آموزشی پژوهشی و ارتباطی، دستاوردهای آکادمیک علمی در تدریس، یادگیری مداوم اعضای هیئت علمی، تعیین اهداف آموزشی و پژوهشی در توانمندسازی اعضای هیئت علمی، واحد نظارتی در آموزش اساتید، نظارت در مراکز یادگیری، دسترسی مراکز یادگیری الکترونیکی، دسترسی به محتوای الکترونیکی و فیزیکی، تقویت کارآمدی و برنامه‌ریزی در مراکز یادگیری، تجهیز مراکز یادگیری به تیم کارآمد و متخصص، ساختار مستقل مراکز یادگیری، ارتباط یک‌نهاد مستقل با توانمندسازی اعضاء، سیال و پویا بودن مراکز یادگیری، ایجاد زیرساخت‌های لازم جهت بسترسازی مراکز

یادگیری اشاره دارد که این نتایج با تحقیقات (Azandriani, 2018)، (Asadi Loya et al, 2015)، (Ahmadi et al, 2016)، (Ghasemi and Salehi, 2017)، (Truchel and Redi, 2000)، (Virginica, 2012)، (Purslin and Goodrick, 2012)، (Abdullah, 2013)، (Abubakar et al, 2013)، (Akai and Yildirim, 2014) و (Seko, 2020) که بر متغیرهای حوزه آموزشی چون نیروی انسانی، روش‌های نوین تدریس، مدیریت دانش، برگزاری دوره‌های تخصصی به‌منظور طراحی، سازمان‌دهی و اجرای برنامه‌های آموزش اعضای هیئت علمی، تدریس خصوصی، کارگاه‌ها، و برنامه‌هایی برای دانشجویان، تدوین و اجرای برنامه‌های مخصوص هیئت علمی، شرکت در کارگاه‌ها، استفاده از رسانه‌ها و وبلاگ‌های آموزش الکترونیکی، برنامه‌های رقابتی محبوب آموزش الکترونیکی، روش‌های تفکر، برنامه‌های یادگیری مادام‌العمر، دوره‌های موسیقی، دوره‌های توسعه حرفه‌ای، دوره‌های آموزش حرفه‌ای تأکید دارد، همخوانی دارد.

تحقیقات پیش‌گفته که همسو با نتایج تحقیق حاضر بودند، از آن‌جهت با تحقیق حاضر تفاوت دارند که هر کدام جنبه‌هایی از مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی را بررسی کرده و تحقیق واحدی تحت عنوان پژوهش حاضر انجام‌نشده است و تحقیقات پیش‌گفته هر کدام متغیر یا متغیرهای جداگانه‌ای و ابعاد متفاوتی از مهارت‌های اعضای هیأت علمی در راستای توانمندسازی اعضای هیأت علمی انجام داده‌اند و پیشینه‌ای در زمینه بررسی مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی دانشگاه علامه طباطبایی در راستای توانمندسازی آنان یافت نشد. از این‌رو تحقیق حاضر با توجه به اهمیت موضوع مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی در راستای توانمندسازی و با عنایت به فقدان انجام مطالعات دانشگاهی در این خصوص انجام‌شده است. بنابراین می‌توان نتیجه‌گیری کرد که بر اساس یافته‌های پژوهش، عوامل بررسی‌شده می‌تواند در برنامه‌ریزی و ارزیابی آموزش مهارت‌ها در راستای توانمندسازی اعضای هیأت علمی و رفع مشکلات و موانع احتمالی موجود و ارتقای کیفیت گام بردارد. به‌روز بودن برنامه‌ها و داشتن رویکردی نظام‌مند برای برگزاری و ارتقای برنامه‌های توانمندسازی، امری اجتناب‌ناپذیر است و توصیه می‌شود که برنامه‌های بلندمدتی جهت استفاده از تجربیات ارزشمند در این زمینه تدارک دیده شود. مطالعه ما نشان داد که باید کادری از اساتید، مربیان، محققان و رهبران حرفه‌ای و شایسته برای نقش‌ها و مسئولیت‌های جدیدشان در آموزش با توجه به نیازها و رویکردهای جدید برای توانمندسازی اعضای هیأت علمی گرفته شود.

در این پژوهش سعی شد که با نگاهی جامع مهارت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی در راستای توانمندسازی اعضای هیأت علمی شناسایی و تبیین شود به‌نحوی که برای علاقه‌مندان و پژوهشگران این حوزه مورد بهره‌برداری و استفاده قرار گیرد.

References

- Abu Bakar M. Jilani J. Jailani N. Razali R. Shukur Z. Abd Azizi M. J. (2013). *Student centered learning environment for project monitoring*, 11: 940-949.
- Afzal N. & Mohammad R. (2004). *Designing and familiarizing with learning material and resource centers*. Tehran: Samit Publications.
- Abolqasmi E. Zarei Zwarki E. & Ahmadzadeh M. (2015). Comparison of academic learning centers at the global level with academic learning centers in Iran. *Educational Psychology Quarterly*, 12(40): 17-46.
- Ahmadi A. A. Malik Awarzaman A. & Sheikler M. (2016). Investigating the effect of knowledge management measures on the psychological empowerment of employees (case study: employees of Islamic Culture and Communication Organization), *Journal of Development and Transformation Management* (28): 11-22.
- Asadi Loya A. Taheri M. & Salari A. (2015). Educational needs of faculty members of Gilan University of Medical Sciences in the field of faculty empowerment. *Research in medical science education* (2) 8: 37-48.
- Bligh J. (2005). *Faculty development*. Wiley Online Library.
- Berk RA. (2009). Using the 360 multisource feedback model to evaluate teaching and professionalism. *Med Teach*; 31(12):1073-80.
- Brits EK. Archer E. Strydom S. (2022). Implementing blended learning for clinician teachers: a qualitative study identifying their needs and the impact on faculty development initiatives. *MedEdPublish*. 2022.12(57):57.
- Cantillon P. Dornan T. De Grave W. (2019). Becoming a clinical teacher: *identity formation in context*. *Acad Med*; 94(10):1610-8.
- Hosseini Motlaq S. Z. Golannia Shirvani Z. Abbaszadeh M. Sadeghi F. Habibzadeh Omran Y. Moradi Z. & Qaemi Amiri M. (1401). Designing, implementing and evaluating the program of empowering academic staff members in the field of virtual education: an application of Harden's curriculum planning model. *Two Quarterly Journals of Medical Education*, No. 10, Volume 2, pp. 45-59.
- Ghasemi M. & Salehi K. (2017). *Pathology of obstacles and challenges of faculty members*. Iran Higher Education Scientific Research Quarterly, 9th year, 2nd issue.
- Kuivila H-M. Mikkonen K. (2020). *cher competence: a qualitative study*. *Nurse Educ Today* ;84:104210
- Murkatik K. Harapan E. Wardiah D. (2020). The influence of professional and pedagogic competence on teacher's performance. *J Social Work Sci Educ*;1(1):58-69

Mulang H. (2021). The Effect of Competences, work motivation, learning Environment on Human Resource performance. *Gold Ratio Hum Resource Manage*;1(2):84-93.

Nawabi S. Shaikh SS. Javed MQ. Riaz A. (2020). Faculty's perception of their role as a medical teacher at Qassim University, Saudi Arabia. *Cureus*;12(7):1-9.

Orr CJ. Sonnadara RR. (2019). Coaching by design: exploring a new approach to faculty development in a competencybased medical education curriculum. *Advances in medical education and practice*. 2019.10:229-44.

Persellin D. & Goodrick T. (2012). Faculty development in higher education: Long-term impact of a summer teaching and learning workshop. *Journal of the Scholarship of Teaching and Learning*, 10 (1), 1-13.

Razavi S. M. Akbari M. Jafarzadeh M. & Zali M. R. (2013). *Reexamination of mixed research method*. Publisher: Tehran University Printing and Publishing Institute.

Steinert Y. O'Sullivan PS. Irby DM. (2019). Strengthening teachers' professional identities through faculty development. *Academic Medicine*. 2019.94(7):963-8.

Salajegheh M. Norouzi A. (2021). Designing the Comprehensive Educational Faculty Development Program in Kerman University of Medical Sciences Based on Kern Planning Model. *Strides in Development of Medical Education*. 2021.18(1):1-6.

Suriansyah A. Aslamiah A. Noorhapizah N. Winardi I. Dalle J. (2019). The relationship between university autonomy, lecturer empowerment, and organizational citizenship behavior in Indonesian universities. *J Social Stud Educ Res*;10(4):127-52. 6.

Ghasemi S. Bazrafkan L. Shojaei A. Rakhshani T. & Shokrpour N. (2023). Faculty development strategies to empower university teachers by their educational role: A qualitative study on the faculty members and students' experiences at Iranian universities of medical sciences. *BMC Medical Education*, <https://doi.org/10.1186/s12909-023-04209-0>

Steinert Y. Mann K. Anderson B. Barnett BM. Centeno A. Naismith L. et al. (2016). A systematic review of faculty development initiatives designed to enhance teaching effectiveness: a 10-year update: *BEME Guide No. 40. Med Teach*; 38(8):769-86.

Tricio JA. Montt JE. Ormeño AP. Del Real AJ. Naranjo CA. (2017). Impact of faculty development workshops in student- centered teaching methodologies on faculty members' teaching and their students' perceptions. *Journal of Dental Education*. 2017. 81(6): 675-84. [<https://doi.org/10.21815/JDE.017.014>].

Ten Cate O. Mann K. McCrorie P. Ponzer S. Snell L. Steinert Y. (2014). Faculty development through international exchange: the IMEX initiative. *Medical teacher*. 2014;36(7):591-5.

Ungard JT. Beck E. Byington EA. Catalanotto FA. Chou CF. Edelstein BL. et al. (2020). Outcomes from the Health Resources and Services Administration's Dental Faculty Development Program. *Journal of dental education*. 2020;84(9):974-82.

Verginica N. (2012). *Professional development of the university teacher inventory of methods necessary for continuing training*. Procedia Social and Behavioral Sciences, 33,1003 - 1007.

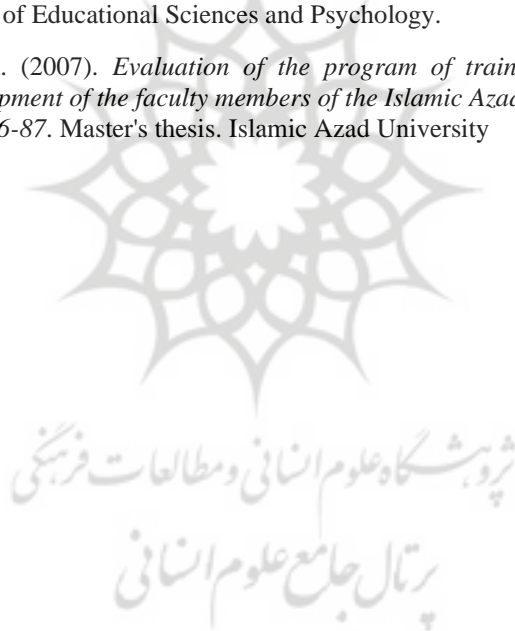
Wangyi D. (2006). The structure dimensions of the competency of the college teachers. *Exploration of the Higher Education*, 4, 89-92.

Wilkerson L. Irby DM. (1998). Strategies for improving teaching practices: a comprehensive approach to faculty development. *Acad Med*; 73:387-96.

Yelon SL. Ford JK. Anderson WA. (2014). Twelve tips for increasing transfer of training from faculty development programs. *Medical teacher*. 2014;36(11):945-50.

Zarei Saruklai M. (2018). *Investigating the organizational barriers to establishing efficiency development centers for faculty members from the point of view of Shahid Beheshti University professors*. Master's thesis in educational management. Shahid Beheshti University: Faculty of Educational Sciences and Psychology.

Zavaraq Branch A. (2007). *Evaluation of the program of training workshops for the professional development of the faculty members of the Islamic Azad University of Region 8 in the semester of 86-87*. Master's thesis. Islamic Azad University



Identifying the skills needed by the faculty members of Allameh Tabatabai University in order to empower them

Marzieh Ghasemi Rad, Abbas Abbaspour, Hamid Rahimian, Hossin Abdullahi, Morteza Taheri

Abstract

In order to empower faculty members and solve possible problems and obstacles, we can take steps to plan and evaluate skills training and improve quality. Considering the importance of this issue, the purpose of this research was to identify and examine the skills needed by the faculty members of Allameh Tabatabai University in order to empower them. The current research is qualitative in terms of its nature, in terms of the library and field study, based on the research objective, it is fundamental and in terms of the time of data collection, it is cross-sectional. Also, the interview data analysis method is thematic analysis. The general statistical population of research documents, university professors, specialists and informants who were familiar with the learning center and faculty members and the maximum sample of research documents obtained, including articles, dissertations, reports and research plans from 2000 to 2022, which are most relevant It was selected with the topic of research. In the current research, after interviewing 8 people, theoretical saturation was achieved in the data collection in the learning center of the university faculty members, based on which 5 main codes representing the dimensions of empowerment and 9 central codes representing the components of the dimensions were obtained. is identified. Also, the number of 50 open codes was determined, which was reduced to 28 after the merger. The most important findings of the research after a detailed review of the domestic and foreign literature and background and conducting interviews with experts and experts in the fields related to the empowerment of faculty members are the skills needed by faculty members of Allameh Tabatabai University in order to empower them. According to the findings of the research and comparison with the conducted researches that are mentioned in the background of the research, the findings of the research are based on the dimensions, the skills needed by the faculty members of Allameh Tabatabai University in the direction of empowerment in three dimensions (social factors - economic factors - educational factors) were identified. In this research, an attempt was made to identify and explain the skills needed by faculty members with a comprehensive view in order to empower the faculty members in a way that can be utilized and used by those interested and researchers in this field.

Keywords: empowerment, faculty members, Allameh Tabatabai University.

1. Marzieh Ghasemi Rad, Doctooral Student of Allameh Tabatabai University of Tehran, Tehran, Iran
2. Abbas Abbaspour, Full Professor and faculty member of Allameh Tabatabai University of Tehran, Tehran, Iran
3. Hamid Rahimian, Associate Professor, Member of Allameh Tabatabai University of Tehran, Tehran, Iran
4. Hossin Abdullahi, Associate Professor, Faculty Member, Allameh Tabatabai University of Tehran, Tehran, Iran
5. Morteza Taheri, Associate Professor, Faculty Member, Allameh Tabatabai University of Tehran, Tehran, Iran

