

شناسایی و ارزیابی مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی

زینب اباذری^۱

مهدی شریعتمداری^{۲*}

فاطمه حمیدی‌فر^۳

بهزاد شوقی^۴

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با شناسایی و ارزیابی مولفه‌های صلاحیت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی انجام شد.

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

یافته‌ها: نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که مولفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شامل، صلاحیت علمی خبرگی آموزشی، صلاحیت عمومی، صلاحیت رفتاری-اخلاقی، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اندیشه‌ورزی و صلاحیت اجتماعی-عاطفی بود. همچنین نتایج نشان دادند که سطح معناداری در همه مولفه‌ها (بغیر از پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی) ($P \leq 0/05$) می‌باشد. بنابراین با توجه به اختلاف میانگین‌ها که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مولفه‌ها کلاً در حالت مطلوب اما کمی بالاتر از میانگین می‌باشد.

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

واژگان کلیدی: صلاحیت‌های حرفه‌ای، اعضای هیئت علمی، ارزش اخلاقی

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

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

Mehdishariatmadari@yahoo.com

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

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

مقدمه

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

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

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

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

1. Wang, et al
2. Saglam Arslan & Devcioglu
3. Kayzouri, Ramezanzadeh & Moradian
4. Community Development
5. Tawasay

شده است (سترا، ۱۹۷۸، به نقل از رضائیان، خندان، گنجلی و مریدیان، ۱۳۹۳). ویلکرسون و آیری نیز در سال ۱۹۹۸ ارائه شده است و چهار بعد را در ارتقای صلاحیت حرفه ای مدرسان مؤثر می‌داند که شامل ارتقای صلاحیت حرفه ای حرفه‌ای (ارتقای موفقیت‌های علمی و پژوهشی)؛ ارتقای صلاحیت حرفه ای آموزشی (بهبود تدریس از طریق مربیگری)؛ بهسازی رهبری (پرورش مهارت‌های برنامه‌ریزی و تغییر)؛ ارتقای صلاحیت حرفه ای سازمانی (توانمندسازی و مشارکت در هدف‌گذاری و سیاست‌گذاری و توسعه نظام تشویق و پاداش) می‌گردد (به نقل از قرونه، ۱۳۹۳). مدل «استانداردهای حرفه‌ای برای مدرسان به عنوان راهنمای فعالیت‌های حرفه‌ای»، توسط وزارت آموزش ایالت کوئینزلند آمریکا طراحی شده است. این مدل همه‌ی ابعاد عملکرد حرفه‌ای مدرس در کار تدریس را در قالب مؤلفه‌های استاندارد نسبت به همدیگر نشان می‌دهد. از نقاط قوت مدل مذکور این است که در آن به‌طور گسترده نسبت به فعالیت‌های حرفه‌ای مدرس و نیز دانش‌آموزان در محیط حرفه‌ای کلاس درس و همچنین توسعه‌ی انواع قابلیت‌ها و توانایی‌های کلاسی مدرس و دانش‌آموزان تأکید شده است. در این مدل طراحان بیش از پیش نسبت به متغیرهای اجتماعی همچون: ایجاد پیوند میان آموخته‌های دانش‌آموزان با زندگی واقعی، ارتباط‌دادن آن‌ها با جامعه‌ی بیرونی، توسعه‌ی روابط اجتماعی و ارتقای همکاری‌ها و مشارکت‌های تیمی و گروهی در چارچوب کلاس و خارج از آن توجه بیشتری شده است. همچنین در مدل مذکور تعهد به وظایف و مسئولیت‌های حرفه‌ای مدرس و نیز تعهد برای ایجاد محیط سالم و برانگیزنده یاددهی - یادگیری تأکید شده است (آموزش کوئینزلند^۱، ۲۰۰۵، به نقل از بامفورد^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

در راستای ارتقای صلاحیت حرفه ای اساتید و مدرسان، رامش و کریشن^۳ (۲۰۲۰)، در پژوهشی نشان دادند که صلاحیت‌های مدیریتی، علمی و نگرشی از جمله صلاحیت‌های اعضای هیئت علمی این دانشگاهها است. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که در وضعیت موجود اعضای هیئت علمی این دانشگاهها از صلاحیت علمی و نگرشی مطلوب تری نسبت به صلاحیت مدیریت برخوردارند. قاسمی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی نشان دادند که مولفه‌های تشکیل دهنده صلاحیت حرفه ای معاونین پرورشی استان بوشهر شامل صلاحیت شناختی-مهارتی، صلاحیت نگرشی-رفتاری و صلاحیت مدیریتی بود. همچنین یافته‌های پژوهش نشان دادند که مولفه‌های تاثیرگذار بر صلاحیت حرفه ای معاونین شامل، عوامل درونی (ویژگیهای فردی، برنامه درسی، مدیریت، فناوری اطلاعات) و عوامل بیرونی (سیاست‌های تربیتی، رسانه و جامعه سالم) بود. همچنین، جاویدان، اسماعیلی و شجاعی (۱۳۹۸)، در پژوهشی نشان دادند که همه مسیرهای منتهی به الگوی صلاحیت معلمان مسیرهای مثبت و معنی داری بودند. همچنین نتایج نشان داد در بین همه عامل‌های هشت گانه‌ی سنجش الگوی صلاحیت معلم، ارزش‌ها، دانش‌ها، انگیزش‌ها، سلامت، توانایی‌ها، رغبت‌ها، باورها و صلاحیت اخلاقیه ترتیب بالاترین بار عاملی و وزن عاملی را بر روی عامل مرتبه دوم الگوی صلاحیت معلمان نشان دادند. بر اساس نتایج، باورها و عقاید معلمان نسبت به حرفه معلمی به دلیل این که می‌تواند موتور محرک بقیه عوامل باشد بار عاملی بالاتری را در مدل صلاحیت معلمان نشان داد. نتایج پژوهش بلاسکووا و همکاران^۴ (۲۰۱۵)، نیز نشان دهنده که انگیزه بالای مدرسان برای آموزش باکیفیت و ارزیابی عینی دانش‌جویان است. درعین حال که مدرسان انگیزه کمی نسبت به افزایش دانش خود دارند.

با توجه به اهمیت موضوع ارتقای صلاحیت حرفه‌ای در اسناد بالادستی، مانند سند چشم‌انداز ۱۴۰۴، ارتقای سطح صلاحیت حرفه‌ای اساتید، از طریق برنامه‌های آموزشی و مشارکت موثر آنان در برنامه‌ریزی درسی و توسعه مهارت حرفه‌ای ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش‌های اخیر، صلاحیت حرفه ای اساتید، یکی از چالش‌های اساسی پیش روی دست‌اندرکاران، سیاست‌گذاران و فعالان امر تعلیم و تربیت بوده، زیرا آرمان تربیت مدرس فکور، با مدل‌های سنتی آموزش و جذب اساتید تحقق‌یافتنی نیست و نیازمند روشهای نوینی برای بهسازی است که در خلق یک محیط یادگیرنده نقش کلیدی ایفا می‌کنند (ساک، ۱۳۹۴). ای اینرو پژوهش حاضر بر آن است تا با توجه به اهمیت صلاحیت حرفه ای اساتید دانشگاه آزاد بر ارتقای سطح آموزشی

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

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

روش پژوهش

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

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

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

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

1. Mixed

2. Judgemental Sampling

³ Glaser & Strauss

⁴ Member checking

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

معیارهای روایی و پایایی در مطالعات کیفی متفاوت از پژوهش‌های کمی است. در مطالعات کیفی برای بیان کیفیت مطالعه، معمولاً از اصطلاح موثق بودن^۱ استفاده می‌نمایند. در این مورد گوبا^۲ و لینکلن معیارهایی را ارائه کرده‌اند که در پژوهش حاضر مورد رعایت قرار می‌گیرد (گوبا و لینکلن، ۱۹۹۴). در سمت راست، معیارهای کیفیت پژوهش کیفی آمده است و موارد سمت چپ معادل آن‌ها در مطالعات کمی می‌باشند که جهت درک بهتر ارائه شده‌اند. دقت^۳ - موثق بودن؛ اعتبار^۴ در برابر روایی؛ قابلیت اعتماد^۵ در برابر پایایی؛ انتقال‌پذیری^۶ در برابر تعمیم‌پذیری^۷ (روایی خارجی)؛^۸ تأیید پذیری^۹ در برابر عینیت^{۱۰}.

در بخش کمی، روایی: به‌منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری^{۱۱}، محتوایی^{۱۲} و سازه^{۱۳} استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهشگر، برخی از اعضای نمونه و خبرگان فوق‌الذکر به لحاظ ساختاری، نگارشی، املائی و مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم انجام شد. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVR و CVI و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls 2 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰.۵۸ بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان ۹۹ درصد معنادار بود.

در این پژوهش برای محاسبه اعتبار از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ برای همه سوالات پژوهش بالاتر از ۰.۷ است. روش تجزیه و تحلیل داده در پژوهش حاضر و در بخش کیفی، تکنیک دلفی^{۱۴} بود. از آنجا که پژوهشگر به دنبال کسب نظر نخبگان و خبرگان تا رسیدن به اجماع نظر ایشان بود نیازمند روش‌های کیفی است که مجموعه‌ای از فنون تفسیری را در برمی‌گیرد و این فنون در پی توصیف رمزگشایی، ترجمه و درک معنا و نه فراوانی پدیدارهایی هستند که کم و بیش در محیط اجتماعی رخ می‌دهند (جلیلی، ۱۳۹۷: ۵۱) لذا در این بخش به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک دلفی استفاده شد.

در بخش کمی با توجه به سؤال‌های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش استنباطی برای پاسخ به سؤال‌های پژوهش از آزمون‌های زیر استفاده شد: به‌منظور شناسایی مولفه‌های صلاحیت حرفه ای در بین اعضای هیات علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) توسط نرم افزار Lisrel-V8.8 و برای ارزیابی وضعیت موجود، از روش تی تک نمونه ای استفاده شد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

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

یافته‌های پژوهش

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

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

سوال	مولفه	بعد
بر دانش تخصصی تسلط دارم.	تسلط بر دانش تخصصی و	صلاحیت علمی خبرگی
بر دانش نظری تسلط دارم.	نظری	آموزشی
به شکار ایده‌ها و تولید دانش می‌پردازم		
یادگیرنده محور هستم	خطابیت ماهرانه	
بصورت اقتضایی به انتخاب سبک تدریس می‌پردازم		
از دانش ضمنی دانشجویان بهره‌برداری می‌کنم.		
لذت یادگیری و تفکر عملی را در دانشجویان پرورش می‌دهم.	پیوند نظر و عمل	
کاربرد گرایی آموزشی را در دانشجویان پرورش می‌دهم		
از طریق فرایند چالش و معنا سازی جدید، به دانش حرفه‌ای دست می‌یابم		
تفکر انتقادی و عمل خلاقانه دارم	مدافع خلاقیت، نوآوری و	صلاحیت عمومی
حس کنجکاوی، بردباری، صداقت و سعه صدر در دانشجویان را تقویت می‌کنم.	ابتکار	
از خلاقیت، نوآوری و ابتکار دانشجویان استقبال می‌کنم.		
به ایرانی بودن خود افتخار می‌کنم و سرافرازم	غرور ملی، دینی	
قاطع بودن در برابر بیگانگان را در دانشجویان پرورش می‌دهم.	وعدالت‌خواهی	
از خلاقیت، نوآوری و ابتکار دانشجویان استقبال می‌کنم.		
به پرورش روحیه تلاش برای عبور از مرزهای دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی، در دانشجویان تلاش می‌کنم	روحیه خدمت	
به پرورش روحیه استقلال طلبی، شجاعت و تواضع دانشجویان می‌پردازم		
به آینده امیدوارم و این امیدواری و خوشبینی را در دانشجویان پرورش می‌دهم.		
ساده زیستی را سر لوحه زندگی خود قرار می‌دهم.	عدالت‌خواهی	صلاحیت رفتاری-اخلاقی
در اتخاذ شیوه‌های آموزشی و عملکردی قاطعیت دارم.		
استقلال طلبی و روحیه حریت را در دانشجویان پرورش می‌دهم.		
به اخلاق حرفه‌ای متعهد هستم.	رفتار اخلاقی	
هم وظیفه مدار و هم دانشجو مدار هستم		
بی منت آموزش می‌دهم و مستقل هستم.		
بین ارزشهای فردی و سازمانی ما (اساتید) همسویی وجود دارد.	ارزش اخلاقی	
در اجرای ارزش‌های پذیرفته شده خود، پویا و فعال هستم.		

بدون نظارت دایمی ، کارهای محوله را با جدیت و به طور کامل و صحیح انجام می دهم.		
تواضع و اعتماد به نفس	با اعتماد به نفس بالا به تدریس می پردازم با اعتماد به نفس به باز اندیشی رفتار تربیتی می پردازم. متواضعانه به رفع ابهامات دانشجویان می پردازم.	
صلاحیت مدیریتی	برنامه ریزی	توانایی برنامه ریزی آموزشی و درسی را دارم برای مشارکت دادن دانشجویان در تحول مداوم آموزش، راه های بهتر برای یاد دادن و یاد گرفتن برنامه ریزی می کنم. توانایی سازماندهی و رهبری در کلاس درس را دارم. به خوبی توانایی مدیریت موضوعات مربوط به درس را دارم
	اجرا	توانایی تولید محتوای آموزشی، ایجاد چالش و معناسازی برای دانشجویان را دارم کلاس خود را بر اساس وظیفه و رابطه انسانی مدیریت می کنم با گسترش فرهنگ یاد گیری در محیط آموزشی، به باز اندیشی در رفتار خود می پردازم فضای اثر بخش کلاس را ارزیابی می کنم توانایی ارزشیابی کلاس درس و دانشجویان را دارم.
صلاحیت اندیشه ورزی	پرورش تفکر خلاق	دانشجویان را به جستجوگری نظامند ، از طریق فرایند چالش و معناسازی اطلاعات قبلی ترغیب می کنم دانشجویان را به تفکر در مورد راه های افزایش دانش ترغیب می کنم دانشجویان را به تفکر در مورد راههای کسب مهارتهای مورد نیاز هزاره سوم تشویق می کنم قدرت استدلال و تفکر منطقی دارم با واقع بینی و درک روابط بین پدیده ها، به حل مسایل می پردازم قادر به پرورش تفکر منطقی در دانشجویان هستم
	تفکر منطقی	مهارت حل مساله در امر پرورش تفکر حل مساله در دانشجویان مهارت دارم توانایی برخورد فعالانه در جستجو و تشخیص مسایل را دارم توانایی استفاده از منطق و قضاوت در جمع آوری و تحلیل اطلاعات را برای حل مسایل دارم
صلاحیت اجتماعی-عاطفی	مهارتهای ارتباطی	دارای مهارت های ارتباطات بین فردی قوی هستم توانایی ایجاد رابطه دو طرفه و احترام متقابل را دارم از نظر کردار و منش می توانم الگوی رفتاری مناسبی برای دانشجویان همکاران باشم قدرت تاثیر و نفوذ در دیگران را دارم توانایی فهم و درک دیدگاه های دیگران را دارم در سختی ها تلاش می کنم تا با موقعیت ها سازگاری و انعطاف پذیری داشته باشم.
	هوش هیجانی و اجتماعی	مذاکره و مدیریت تعارض در شرایط بحرانی، پر استرس و متعارض، فشارها را تحمل کرده و آرامش خود را از دست نمی دهم قدرت چانه زنی برای رفع تعارضات و تضاد ها را دارم توانایی ایجاد ائتلاف را دارم

سؤال دوم: وضعیت موجود ابعاد تشکیل دهنده صلاحیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران چگونه است؟ برای تعیین وضعیت ابعاد شناسایی شده، با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و مقیاس فاصله ای متغیرها از آزمون t استفاده شد و ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم.

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

ارزش آزمون = ۳		مؤلفه		بعد
مقدار تی	Sig.	اختلاف میانگین	اختلاف	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف
		حد پایین	حد بالا	
۷.۵۰	۰.۰۰۰	۰.۳۳	۰.۲۴	۰.۴۱
۱۲.۹۰	۰.۰۰۰	۰.۵۸	۰.۴۹	۰.۶۷
۰.۲۵	۰.۸۰۶	۰.۰۱	-۰.۰۸	۰.۱۱
۷.۳۹	۰.۰۰۰	۰.۳۰	۰.۲۲	۰.۳۹
۱۱.۲۰	۰.۰۰۰	۰.۴۹	۰.۴۰	۰.۵۸
۶.۹۵	۰.۰۰۰	۰.۳۰	۰.۲۲	۰.۳۹
۵.۴۶	۰.۰۰۰	۰.۲۷	۰.۱۷	۰.۳۷
۸.۶۱	۰.۰۰۰	۰.۳۵	۰.۲۷	۰.۴۳
۴.۲۲	۰.۰۰۰	۰.۲۱	۰.۱۱	۰.۳۱
۲.۸۸	۰.۰۰۴	۰.۱۳	۰.۰۴	۰.۲۳
۱.۷۱	۰.۰۸۷	۰.۰۸	-۰.۰۱	۰.۱۷
۸.۶۸	۰.۰۰۰	۰.۳۹	۰.۳۰	۰.۴۷
۴.۷۲	۰.۰۰۰	۰.۲۰	۰.۱۲	۰.۲۹
۵.۶۴	۰.۰۰۰	۰.۲۷	۰.۱۷	۰.۳۶
۷.۶۱	۰.۰۰۰	۰.۳۰	۰.۲۲	۰.۳۸
۵.۶۲	۰.۰۰۰	۰.۲۴	۰.۱۶	۰.۳۳
۶.۹۲	۰.۰۰۰	۰.۲۷	۰.۱۹	۰.۳۵
۴.۶۰	۰.۰۰۰	۰.۱۹	۰.۱۱	۰.۲۸
۳.۴۴	۰.۰۰۱	۰.۱۵	۰.۰۷	۰.۲۴
۶.۴۷	۰.۰۰۰	۰.۲۸	۰.۱۹	۰.۳۶
۵.۲۵	۰.۰۰۰	۰.۲۱	۰.۱۳	۰.۲۹
۶.۲۹	۰.۰۰۰	۰.۲۹	۰.۲۰	۰.۳۸
۳.۹۶	۰.۰۰۰	۰.۱۹	۰.۱۰	۰.۲۹
۱۲.۶۲	۰.۰۰۰	۰.۵۵	۰.۴۷	۰.۶۴
۸.۱۸	۰.۰۰۰	۰.۳۴	۰.۲۶	۰.۴۳

همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه مؤلفه‌ها (بغیر از پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی) کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۵ درصد اطمینان برای این مؤلفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. برای مؤلفه‌های پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی، با توجه به اینکه میانگین آن عددی اختلاف ناچیزی از ۳ دارد، استنباط از آن می‌تواند مشابه بقیه موارد باشد. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین‌ها که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مؤلفه‌ها کلاً در حالت مطلوب اما کمی بالاتر از میانگین می‌باشد.

سؤال سوم: اعتباربخشی مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران چگونه است؟ برای بررسی برازش مدل نهایی، پرسشنامه سنجش مدل برای تعیین درجه تناسب مدل به صورت طیف پنج‌درجه‌ای تنظیم و در اختیار ۳۰ نفر از متخصصان این حوزه قرار داده شد. سپس داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای مورد ارزیابی قرار گرفت که نتایج آن در جدول زیر قابل مشاهده است:

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

ردیف	آیتم	سوالات	میانگین	انحراف معیار	t	df	Sig.
۱	تطبیق	آیا مفاهیم از داده‌های بررسی شده تولید شده است؟	۳.۶۸	۱.۲۵۱	۹.۴۵	۲۹	۰.۰۰۰
۲	قابلیت فهم	آیا مفاهیم تشخیص داده می‌شوند و به شکل کلی نظام‌مند به هم مرتبط شده‌اند؟	۳.۸۴	۱.۲۲۵	۱۱.۹۰	۲۹	۰.۰۰۰
۳		آیا مقوله‌ها به خوبی تدوین شده‌اند؟	۳.۶۶	۱.۳۳۸	۸.۶۲	۲۹	۰.۰۰۰
۴	قابلیت	آیا نظریه چنان تبیین شده که تغییر شرایط متفاوت را در نظر بگیرد؟	۳.۸	۱.۲۵۷	۱۱.۰۵	۲۹	۰.۰۰۰
۵	تعمیم	آیا شرایط کلان‌تری که ممکن است بر پدیده مورد مطالعه اثر گذارد، تشریح شده است؟	۳.۷	۱.۱۸۵	۱۰.۲۷	۲۹	۰.۰۰۰
۶	کنترل	آیا یافته‌های نظری با اهمیت به نظر می‌رسند؟	۳.۶۴	۰.۸۸۵	۱۲.۶۴	۲۹	۰.۰۰۰

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد: در تطبیق، آماره t محاسبه شده (۹.۴۵) در سطح ۰.۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳.۶۸) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد که تطبیق مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در قابلیت فهم بودن مدل، آماره t محاسبه شده (۱۱.۸۲) در سطح ۰.۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳.۷۵) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابلیت فهم بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات قابلیت فهم، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰.۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت فهم مدل محسوب می‌شود.

در قابلیت تعمیم بودن مدل، آماره t محاسبه شده (۱۱.۸۲) در سطح ۰.۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳.۷۵) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابلیت تعمیم بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات قابلیت تعمیم، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰.۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء قابلیت تعمیم مدل محسوب می‌شود. در کنترل مدل، آماره t محاسبه شده (۱۲.۶۴) در سطح ۰.۰۱ معنادار است. مقایسه میانگین این جزء از مدل (۳.۶۴) با میانگین مورد انتظار نشان می‌دهد قابل کنترل بودن مدل از نظر متخصصان دارای اعتبار است و با اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است. در رابطه با سوالات کنترل، آماره t محاسبه شده برای هر دو سوال در سطح ۰.۰۱ معنادار و میانگین مشاهده شده در هر یک از این دو سوال از میانگین مورد انتظار (۳) بالاتر است؛ لذا از نظر متخصصان جزء کنترل مدل محسوب می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

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

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

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

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

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

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

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

منابع

- جاریانی، ابوالقاسم. (۱۳۸۹)، نقش چارچوب صلاحیت‌های حرفه‌ای در آموزش‌های فنی و حرفه‌ای. رشد آموزش، ۶(۱): ۳۷-۲۴
- جاویدان، لیلا؛ علی اسماعیلی، عبدالله و شجاعی، علی اصغر. (۱۳۹۸). تدوین الگوی ویژگی‌ها و صلاحیت‌های معلمی بر اساس اسناد بالادستی آموزش و پرورش. پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۳۶: ۱۲-۱۱۲۴
- جلیلی، هادی. (۱۳۹۷). درآمدی بر تحقیق کیفی. تهران: نشر نی
- حجازی، سید یوسف؛ نساجهای صرافی، محمد علی و آهنگری، اسماعیل. (۱۳۹۶). بررسی عوامل مؤثر بر توسعه صلاحیت‌های : حرفه‌ای آموزشگران ترویجی سازمان جنگل‌ها، مراتع و آبخیزداری، پژوهش مدیریت آموزش کشاورزی ۶۷: ۴۰-۵۶
- رضائیان، علی؛ خندان، علی اصغر؛ گنجعلی، اسدالله و مریدیان، حسن. (۱۳۹۳). بالندگی اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها؛ مورد مطالعه: اعضای هیئت علمی دانشگاه امام صادق(ع). فرهنگ در دانشگاه آزاد اسلامی، ۱۳(۳۴): ۵۱۴-۴۹۱
- ساک، رضا. (۱۳۹۴). درس پژوهی، تهران: دانشنامه ایرانی برنامه درسی
- قاسمی، بهروز؛ خسروی، علی اکبر؛ رشادت جو، حمیده؛ خورشیدی، عباس و همکاران. (۱۳۹۹). ارائه الگوی ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای برای معاونین پرورشی مدارس متوسطه استان بوشهر. توسعه آموزش جندی شاپور، ۱۱: ۱۵۳-۱۴۳
- قرونه، داوود؛ میرکمالی، سید محمد؛ بازرگان، عباس و خرازی، سید کمال. (۱۳۹۳). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر بالندگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران. فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۱(۱): ۱۱۵-۸۹
- گندمی، فهیمه. (۱۳۹۵). به سوی رویکردی محیط آموزشی بنیان در حوزه رشد و بالندگی حرفه‌ای معلمان: تعیین عناصر اساسی یک رویکرد اثربخش. فصلنامه علمی تربیت معلم فکور، ۱(۲): ۱۴۲-۱۲۱
- Bamford-Wade A, Lavender S, Massey D, Anderson V, et all. (2020). A case study- Implementing a registered nurse professional recognition program across a Queensland hospital and health service. *Nurse Education in Practice*, 42: 102689.
- Blaskova M, Blasko R, Matuska E, Rosak-Szyrocka J. (2015). Development of Key Competences of University Teachers and Managers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 182: 187-196.
- Kayzouri A H, Ramezanzadeh A, Moradian M R. (2020). Personal epistemologies of higher education faculty members in soft disciplines: conceptualizations, enactments, and the educational implications. *Teaching in Higher Education*, 1-15.
- Ramesh P, Krishnan P. (2020). Professional competence of teachers in Indian higher agricultural education. *CURRENT SCIENCE*, 118(3): 356-361.
- Saglam-Arslan A, Devocioglu Y. (2010, June). Student teachers' levels of understanding and model of understanding about Newton's laws of motion. In *Asia-Pacific Forum on Science Learning and Teaching* (11(1): 1-20). Hong Kong Institute of Education. 10 Lo Ping Road, Tai Po, New Territories, Hong Kong.
- Wang J, Abdullah A S, Ma Z, Fu H, et all. (2017). Building capacity for information and communication technology use in global health research and training in China: a qualitative study among Chinese health sciences faculty members. *Health research policy and systems*, 15(1): 59.

Identify and Evaluate the Components of Professional Competence of Faculty Members

Zeinab Abazari¹
Mehdi Shariatmadari^{2*}
Fatemeh Hamidifar³
Behzad Shoghi⁴

Abstract

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

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

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

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

Keywords: Professional Qualifications, Faculty Members, Ethical Value

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