

## واکاوای شایستگی‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در تدریس با کیفیت

مجید دارابی<sup>۱\*</sup>، خدایار ایلی<sup>۱</sup>، جواد پورکریمی<sup>۱</sup>، محسن فرمهینی فراهانی<sup>۲</sup><sup>۱</sup> گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.<sup>۲</sup> گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه شاهد، تهران، ایران.

## چکیده

## مشخصات مقاله



## تاریخچه مقاله:

دریافت: ۱۳۹۸/۰۸/۲۰

پذیرش: ۱۳۹۹/۰۱/۲۴

چاپ: ۱۳۹۹/۰۶/۲۷

## نویسنده مسوول:

مجید دارابی، گروه مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.  
ایمیل: majid.darabi12@gmail.com

## زمینه و هدف:

فنی‌ترین و اصلی‌ترین کارکرد آموزش عالی، آموزش و تدریس است و تحقق با کیفیت این کارکرد، مستلزم این است که متولی اصلی آن در دانشگاه‌ها، یعنی اعضای هیأت علمی، واجد شایستگی‌های لازم در این زمینه باشند. هدف اصلی این پژوهش، واکاوی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در تدریس با کیفیت است.

## روش بررسی:

این پژوهش در چارچوب رویکرد کیفی انجام شده است؛ به همین منظور، تعداد ۱۲ نفر از خبرگان آموزش دانشگاهی به صورت هدفمند و با راهبرد نمونه‌گیری نظری انتخاب شده و به صورت نیمه ساختار یافته مورد مصاحبه قرار گرفتند. برای تحلیل داده‌ها از تکنیک تحلیل موضوعی (تم) استفاده شد. برای اطمینان از روایی پژوهش، از بررسی توسط اعضاء (مصاحبه شونده‌گان) و روش چند سویه نگرانی منابع داده‌ها و برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام شده، از روش‌های پایایی باز آزمون و پایایی توافق درون موضوعی (توافق بین دو کدگذار) استفاده گردید. پس از پیاده‌سازی محتوای مصاحبه‌ها و تحلیل مقدماتی آن‌ها، کدها یا مفاهیم اولیه شناسایی و به منظور دستیابی به مقوله‌های اصلی، کدهای مشابه در طبقه‌هایی خاص قرار گرفتند. در نهایت برای هر یک از طبقات عنوانی که دربرگیرنده مفاهیم کل کدهای آن طبقه باشد، انتخاب گردید.

## یافته‌ها:

در نتیجه این مطالعه شایستگی‌های اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت مشخص گردید که به اعتقاد خبرگان آموزش دانشگاهی، برای حصول کیفیت در تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای، تخصصی، اجتماعی-ارتباطی، اخلاقی، علاقه‌مندی به تدریس و ویژگی‌های شخصیتی از اهمیت برخوردار می‌باشند.

## نتیجه‌گیری:

انتخاب فرد مناسب جهت تصدی امر خطیر آموزش، نیازمند دقت و در نظر گرفتن شایستگی‌های حرفه‌ای، تخصصی، اجتماعی-ارتباطی، اخلاقی و علاقه‌مندی به تدریس می‌باشد.

## واژگان کلیدی:

شایستگی، اعضای هیأت علمی، تدریس با کیفیت.

## مقدمه

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در راستای تعالی و سرآمدی در مأموریت و اهداف خود عمل نموده و در سطح وسیع‌تر، ترویج مطلوب‌ترین ارزش‌ها، رهبری قشر فرهیخته و جامعه را به عهده دارند (۱). پس از توسعه‌های کمی آموزش عالی که به دنبال فزونی تقاضا در سطح جامعه صورت گرفته، پرداختن به کیفیت و مؤلفه‌های آن از دغدغه‌های اصلی نظام-های آموزش عالی محسوب می‌شود (۲). آموزش عالی در دهه‌های اخیر و به دنبال رشد کمی، با مسائل و چالش‌هایی روبرو شده که نیاز به تغییر و بهبود کیفیت آن به خوبی احساس می‌شود (۳). رشد فزاینده دانشجویان و متقاضیان ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، گسترش نظام آموزش عالی بدون توجه به ظرفیت‌های موجود و توان بافت اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه جهت پذیرش خیل عظیم فارغ‌التحصیلان دانشگاهی، فشار عمده جهت رقابت با مؤسسات و سایر بخش‌های اقتصادی و اجتماعی جهت بدست آوردن منابع بیشتر (۴). کاهش منابع مالی و فشار از سوی جامعه جهت مسئولیت‌پذیری (۵)؛ کاربرد نبودن آموزش‌های دانشگاهی و ... این موارد دانشگاه‌ها را با موضوعاتی از قبیل؛ کارآمد تر شدن، حرفه‌ای تر شدن، مدیریت و تضمین کیفیت مواجه نموده است. بدون شک مسائلی از این قبیل

باعث می‌شود انتظارات و توقعات از عملکرد آن‌ها به خصوص در زمینه‌ی کیفیت برآورده نشود و روز به روز انتقادات از پایین بودن کیفیت در دانشگاه‌ها بیشتر می‌شود. البته به واسطه‌ی تحقیقات انجام شده در زمینه کیفیت، پیشرفت‌هایی صورت گرفته، اما هنوز اجماعی بر روی اینکه چگونه می‌توان کیفیت را در درون نظام آموزش عالی مدیریت کرد، وجود ندارد. شاید یکی از دلایل اصلی این امر این است که خود مقوله کیفیت، یک مفهوم پیچیده و چند وجهی است (۶). به عقیده رابرت برن بام؛ چند ارزشی (۷) به عقیده هاروی و گرین مفهومی ذینفع مدار و مفهومی غیر واحد، اغفال کننده، بی ثبات و چند وجهی؛ به عقیده دوهیرتی دارای معانی متناقضی از جمله؛ هم مفهومی استراتژیک و هم مفهومی عملیاتی؛ هم ایده ای عملی (A practical idea) و هم ایده ای الهامی (An inspirational idea)؛ هم مفهومی نسبی و هم مفهومی مطلق و ... (۸) است.

از طرف دیگر تحقق مأموریت‌های نظام آموزش عالی و عملکرد با کیفیت آن، متأثر از عوامل زیاد و متنوعی است. از بین این عوامل بی شمار و متنوع؛ عامل آموزشگر (هیئت علمی)، مهم‌ترین آن‌ها بوده تا حدی که برخی اعضای هیأت علمی یک دانشگاه را قلب آن دانشگاه یا موسسه آموزش عالی می‌دانند و یک دانشگاه یا دانشکده را دقیقاً به دلیل نوع اعضای هیأت علمی

رعایت عدالت (۲۸) نول و همکاران، به سازماندهی، تمایل به پاسخ دهی به سؤالات دانشجویان، در دسترس بودن و کمک به دانشجویان (۲۹)؛ رضایی به پویایی و علاقمندی، تقویت انگیزه دانشجویان، ارتباط انسانی، ارزیابی، رعایت مسائل اخلاقی و نظم و مقررات آموزشی (۳۰) پاک سرشت به ویژگی‌های تخصصی، منشی، رفتاری و اجتماعی (۳۱) احتسابی به شایستگی حرفه‌ای و آموزشی (۳۱) پازنده و همکاران به روابط بین فردی، مهارت آموزشی و ارزشیابی (۴۳) معزی و همکاران به قدرت مدیریت و هدایت محیط آموزشی و قدرت ایجاد احترام متقابل (۲۵) قربانی و همکاران به شیوایی بیان، نحوه سازماندهی و تنظیم درس و علاقه‌مندی به تدریس (۳۲) عسگری و همکاران (۱۳۸۹) به دانش پژوهی (۲۸) وکیلی و همکاران به خوش اخلاقی، اعتماد به نفس، تلاش در تفهیم مطالب (۲۵) بنکداری (۱۳۹۱) به بعد شناختی، عاطفی و رفتاری استاد (۳۱) زربخش به صلاحیت‌های فردی، توانایی طراحی درس و مهارت ارزشیابی (۳۴) سلیمانی، به فرایند تدریس و مشارکت حرفه‌ای (۳۳)، عمرزهی به مهارت‌های تدریس، شاخص بودن در امر آموزش، راهنمایی پروژه‌ها، ارج نهادن به امور آموزشی و شاگرد پروری (۲۹) فطرت و همکاران به پویایی و علاقمندی رعایت نظم و مقررات آموزشی (۳۴) اشاره کرده‌اند.

با عنایت به نتایج تحقیقات که برخی از آن‌ها ذکر شد؛ عوامل موثر در تدریس اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها بصورت کلی در تحقیقات مختلف و در قالب عوامل و مولفه‌های موثر بیان شده ولی این موضوع که چه شایستگی‌هایی برای تدریس با کیفیت لازم هستند در تحقیقات کمتر اشاره شده و یا اگر اشاراتی هست همه شایستگی‌ها ذکر نشده است؛ بنابراین هدف اصلی این مطالعه واکاوی شایستگی‌های (competencies) اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها در تدریس با کیفیت می‌باشد؛

### روش بررسی

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کیفی است چرا که در این پژوهش محقق قصد دارد به واسطه مصاحبه با خبرگان کیفیت آموزش دانشگاهی، شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تدریس با کیفیت را شناسایی و کشف نماید. در تحقیق حاضر، جهت شناسایی صلاحیت‌ها و ویژگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی برای ارائه آموزش با کیفیت، از مصاحبه‌های نیمه ساختارمند (semi-structured interviews) با خبرگان کیفیت آموزش دانشگاهی استفاده شده و در مصاحبه هم تمرکز بر بررسی این سوال بوده که در تدریس با کیفیت در دانشگاه، اعضای هیأت علمی باید چه شایستگی‌های داشته باشند. دلیل استفاده از مصاحبه نیمه ساختار یافته این است که علاوه بر آنکه امکان تبادل نظرات وجود دارد، می‌توان بحث و موضوع مصاحبه را در جهت دستیابی به اهداف پژوهش هدایت نمود.

قلمرو تحقیق در این پژوهش شامل تمامی خبرگان کیفیت آموزش دانشگاهی است که با استفاده از روش نمونه‌گیری غیر احتمالی و هدفمند، افرادی که آگاهی و دانش بیشتری نسبت به موضوع پژوهش داشته‌اند،

آن، خوب یا بد و اثر بخش یا غیر اثر بخش به شمار می‌آوردند. بنابراین ماهیت و کیفیت یک دانشگاه یا موسسه آموزش عالی در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیأت علمی آن است. چرا که آن‌ها قادرند عملکرد و موقعیت سایر موقعیت‌ها را تحت شعاع خود قرار دهند. بنابراین دانشگاه‌ها برای اینکه بتوانند در حوزه‌های عملکردی خود موفق باشند باید به کیفیت عملکردی اعضای هیأت علمی به خصوص در زمینه آموزش، که مسئولیت اصلی آن بر عهده اعضای هیأت علمی است، توجه داشته باشند (۹).

لذا برای مدیران مراکز دانشگاهی، کیفیت فعالیت‌های اعضای هیأت علمی بخصوص فعالیت آموزشی آن‌ها، به عنوان یکی از موضوعات بسیار مهم و چالش برانگیز و پر مجادله (۱۰)؛ باقی مانده که با وجود سازوکارهای گوناگونی که برای بررسی و هدایت آن‌ها وجود دارد، توافق جمعی برای این سازوکارها وجود ندارد و اقدامات انجام شده سطحی و پراکنده هستند. بنابراین از آنجا که همه فعالیت‌های آموزش عالی به نوعی تحت تأثیر فرایند تدریس و تعاملات ناشی از آن قرار می‌گیرند، این آموزش باید ماهرانه و توسط اساتید شایسته انجام شود (۱۱).

در بررسی ویژگی‌های استاد خوب اختلاف نظرهای زیادی وجود دارد. برخی از پژوهشگران توجه به ویژگی‌های فردی در تدریس را اساس قرار دادند؛ برخی دیگر ایجاد جو مساعد برای یادگیری را ویژگی اصلی یک استاد خوب و موثر دانسته‌اند (۱۲)؛ برخی دریافت بازخورد، ارزیابی مناسب، ایجاد فرصت یادگیری، داشتن رابطه تعاملی، ایجاد انگیزه برای یادگیری و... را به عنوان شاخص‌های یک استاد خوب مورد تأکید قرار داده‌اند. بررسی مجموعه پژوهش‌های انجام شده در حوزه استاد خوب (۱۲)، (۱۳)، (۱۴) استاد اثربخش (۱۵)، (۱۶) استاد برتر؛ (۱۷) معلم نمونه (۱۸) تدریس اثربخش (۱۹)، (۲۰)، (۲۱)، (۱۵)، (۲۲)، تدریس اخلاقی؛ (۲۳) و (۲۴) نشان داد که هیچ یک الگو یا مدل جامعی برای انتخاب و گزینش یک مدرس نمونه ارائه نشده است. لذا به نظر می‌رسد آنچه بیش از همه این موارد بحث جامعیت یک استاد اثربخش را در زمینه آموزش، تقویت می‌نماید واکاوی مجموعه شایستگی‌هایی است که اعضای هیأت علمی در تدریس با کیفیت به آن نیاز دارند، می‌باشد شایستگی شامل مجموعه ویژگی‌های اساسی، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش‌ها، ارزش‌ها، باورها، دانش‌ها، مهارت‌ها، شیوه‌ها و الگوهای رفتاری است که در طول زمان در افراد شکل می‌گیرد. در راستای بهره‌وری سازمان و مرتبط با شغل فرد بوده، غیر قابل تفکیک است و از طریق آموزش قابل بهبود است.

در زمینه شایستگی‌های آموزشی اعضای هیأت علمی ابعاد مختلفی بیان شده و تحقیقات مختلفی صورت گرفته از جمله ریچاردسون به تسلط استاد بر درس، احترام به دانشجو، درگیرکردن دانشجو در بحث کلاسی و استفاده از روش‌های مختلف تدریس (۲۵)، هانتلی، به دانش، عمل و تعهد حرفه‌ای (۲۶) وانگ و فیتزسیمونز به ارتباطات، مدیریت ارائه دروس، شایستگی‌های فرهنگی، نظارت و تضمین کیفیت تدریس و کیفیت بازخورد (۲۷) خاندلول، به رابطه دوستانه با دانشجویان، آمادگی برای ارائه خوب درس،

مرتبط با موضوع پژوهش و راهنمایی رساله دکتری و ارشد دانشجویان در زمینه موضوع پژوهش بوده است. در جهت رسیدن به سطح اشباع یافته‌ها با ۱۲ نفر از خبرگان آموزش دانشگاهی مصاحبه به عمل آمد که مشخصات کلی آن‌ها در جدول ۱ ارائه گردیده است.

شناسایی و انتخاب گردیده‌اند. زمان انجام مصاحبه‌ها سال ۲۰۱۹ و معیار و شاخص‌های انتخاب خبرگان کیفیت آموزش دانشگاهی عواملی مانند تخصص عضو هیأت علمی، داشتن مسئولیت در زمینه کیفیت آموزش، تدریس دروس روش تدریس، ارزشیابی کیفیت آموزش، چاپ مقاله‌های

جدول ۱؛ مشخصات کلی خبرگان مورد مصاحبه در مرحله کیفی

شماره	جنسیت	محل خدمت	رتبه علمی	تخصص
۱	مرد	دانشگاه تربیت مدرس	استاد	مدیریت - مسئولیت آموزشی
۲	مرد	موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی	دانشیار	برنامه ریزی درسی
۳	مرد	دانشگاه تربیت مدرس	استاد	مدیریت - مسئولیت آموزشی
۴	مرد	دانشگاه شاهد	دانشیار	برنامه ریزی درسی
۵	مرد	دانشگاه فرهنگیان	استادیار	مدیریت آموزشی
۶	مرد	دانشگاه شاهد	دانشیار	مدیریت منابع انسانی
۷	مرد	دانشگاه شاهد	دانشیار	علوم تربیتی
۸	مرد	دانشگاه تهران	دانشیار	سنجش آموزش
۹	زن	موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی	دانشیار	برنامه ریزی آموزشی - مسئولیت آموزشی
۱۰	مرد	دانشگاه شاهد	دانشیار	برنامه ریزی درسی
۱۱	مرد	دانشگاه تربیت مدرس	استادیار	خبیره کیفیت آموزشی
۱۲	زن	موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی	استادیار	تحقیقات آموزشی
شماره	جنسیت	محل خدمت	رتبه علمی	تخصص
۱	مرد	دانشگاه تربیت مدرس	استاد	مدیریت - مسئولیت آموزشی
۲	مرد	موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی	دانشیار	برنامه ریزی درسی
۳	مرد	دانشگاه تربیت مدرس	استاد	مدیریت - مسئولیت آموزشی
۴	مرد	دانشگاه شاهد	دانشیار	برنامه ریزی درسی
۵	مرد	دانشگاه فرهنگیان	استادیار	مدیریت آموزشی
۶	مرد	دانشگاه شاهد	دانشیار	مدیریت منابع انسانی
۷	مرد	دانشگاه شاهد	دانشیار	علوم تربیتی
۸	مرد	دانشگاه تهران	دانشیار	سنجش آموزش
۹	زن	موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی	دانشیار	برنامه ریزی آموزشی - مسئولیت آموزشی

جستجوی تم‌ها (۴) بازمینی تم‌ها (۵) تعریف و نام گذاری تم‌ها، (۶) تهیه گزارش.

به منظور تحلیل داده‌های به دست آمده از مصاحبه‌ها، ابتدا متن مصاحبه‌ها به صورت مکرر مورد مطالعه قرار گرفت به طوری که محقق به تمام مصاحبه‌ها تسلط نسبی پیدا کرد و با مفاهیم و معانی مستتر در متون مصاحبه آشنایی پیدا کرد. سپس به صورت دستی و مرور مصاحبه‌ها کدهای اولیه شناسایی شد. این فرایند به شکل کشیدن خط زیر کلماتی بود که محقق آن‌ها را به-عنوان کدهای اولیه شناسایی می‌کرد. این کار مستمراً صورت گرفت تا کدهای نادیده گرفته شده در مراحل اولیه نیز شناسایی شود. در ادامه کدها و مفاهیم مشابه که به یک حوزه یا موضوع خاصی اشاره داشتند در یک طبقه قرار گرفتند. در این مرحله محقق به صورت رفت و برگشتی کدهایی که به

فرایند گردآوری داده‌ها به وسیله مصاحبه تا رسیدن به این درک که نتایج مصاحبه‌ها تکراری و فاقد اطلاعات جدید است دنبال شد. برای اطمینان از روایی پژوهش، از بررسی توسط اعضاء (مصاحبه شونده‌گان) و روش چند سویه نگری منابع داده‌ها (اعضای هیأت علمی) استفاده و برای محاسبه پایایی کدگذاری‌های انجام شده، از روش‌های پایایی توافق درون موضوعی (توافق بین دو کدگذار) و با استفاده از فرمول توافق کندال استفاده شد و نتیجه آن ۰.۸۱ بدست آمد که در حد مطلوب است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه از روش تحلیل موضوعی استفاده گردید. تحلیل موضوعی روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده‌های کیفی است (۳۵). در تحلیل داده‌های کیفی مراحل زیر دنبال گردید (۱) آشنایی با داده‌ها (۲) ایجاد کدهای اولیه (۳)

دهند و کاربرد اطلاعات جمع آوری شده، مطلع ساخت. همچنین مشارکت داوطلبانه افراد به صراحت تضمین گردید. همچنین برخی از افراد تمایل داشتند که از نتایج پژوهش مطلع گردند و پژوهشگر وظیفه خود می‌داند که آن‌ها را در جریان نتایج قرار دهد. اخذ رضایت نامه آگاهانه کتبی از دیگر نکات اخلاقی این مطالعه بود.

### یافته‌ها

همان طور که در بخش روش شناسی اشاره شد محقق در خصوص واکاوی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تدریس با کیفیت، از تکنیک تحلیل موضوعی (تم) استفاده کرد. در جدول ۲ با توجه به اهمیت فرایند دستیابی به مقوله‌های اصلی مؤثر در شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تدریس با کیفیت، گزاره‌های کلامی، کدها (مفاهیم) اولیه و مقولات شناسایی شده آمده است.

یک مضمون مشترک اشاره داشتند را دسته‌بندی می‌کرد و در یک طبقه قرار داد. در مرحله بعدی محقق طبقات مختلف را مورد بازبینی مجدد قرار داد و به وسیله تعریف و بازبینی کردن ماهیت مشترکی که در داخل طبقات وجود داشت، نامی مناسب را برای طبقات در نظر گرفت که به عنوان تم شناخته می‌شود. در واقع در این مرحله محقق بر اساس معانی مشترکی که بین کدهای یک طبقه وجود داشت یک نام مشخص و جامع برای آن تعریف کرد. در نهایت محقق با توجه به تم‌های شناسایی شده چهارچوب مفهومی پژوهش را ترسیم کرد.

به دلیل اهمیت خاص و جایگاه ویژه‌ای که اخلاق در پژوهش به‌ویژه پژوهش کیفی دارد که نیاز به تبادل اطلاعات اساسی و گاه محرمانه در آن بیشتر به چشم می‌خورد و نیز نوع رابطه محقق و مشارکت کنندگان در آن، حائز اهمیت است، در این مطالعه، تلاش شد مسائل اخلاقی رعایت گردد. پژوهشگر همه مشارکت‌کنندگان را از اطلاعاتی که باید در اختیار محقق قرار

جدول شماره ۲؛ کدگذاری باز و محوری سازوکارهای شناسایی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تدریس با کیفیت

صاحب‌نظران	مقوله اصلی	کدها (مفاهیم شناسایی شده)
	شایستگی حرفه‌ای	دانش لازم در زمینه پداگوژی و روش‌های تدریس، مدیریت کلاس؛ آشنایی با فنون بیان، توانایی و شخصیت معلمی کردن؛ داشتن فن بیان؛ مهارت تدریس و ارائه درس؛ توانایی بکارگیری راهبردهای مختلف تدریس متناسب با هدف تدریس و متناسب با شرایط کلاس و امکانات، و ویژگی‌های مخاطبین، خوب توضیح، تفسیر و نقد کردن؛ توانایی استاد در برگزاری آزمون، روایی آزمون دقت و شیوه اجرا، ارائه به موقع بازخورد، زمان، اجرا و ارزشیابی از فرایند تدریس و آموخته های دانشجویان؛ جذب استاد با کیفیت از نظر آموزشی؛ صلاحیت‌ها و شایستگی‌های لازم در حوزه آموزش گری؛ رصد و احراز صلاحیت معلمی؛ استاد خوب از نظر آموزشگری؛ سواد و صلاحیت معلمی و آشنایی با روش‌های علمی و روش‌های نوین تدریس، روش‌های فعال تدریس و بهره‌گیری از آن‌ها در تدریس؛ صلاحیت در بخش هنری تدریس و خوب درآوردن کلاس؛ دانستن نحوه ارزیابی، اجرای، تصحیح و غیره؛ دقت در جذب استاد که فردی مناسب برای معلمی جذب شود؛ احراز صلاحیت اساتید از لحاظ منش مدرسی، داشتن صلاحیت حرفه‌ای استاد؛ اشراف و صلاحیت داشتن نسبت به آموزش و آموزشگری؛ مهارت حرفه‌ای هیئت علمی؛ اولویت یافتن آموزش خوب دادن نزد استادان؛ استاد به دنبال راه حل‌های پداگوژی برای مسائل کلاس درس باشد؛ استاد پردازشگر و حساس به فرایند یاددهی و یادگیری باشد؛ تسلط استاد به اصول معمول در تدریس و آموزش؛ آگاهی استاد از دانش ارزیابی، منظورها، ابزارها، دانش و عمل ارزیابی، هدف و مقصود از ارزیابی
	شایستگی تخصصی	توجه به تجربه، رشته تحصیلی، مقطع تحصیلی، و به روز بودن و تسلط استاد بر موضوع، توجه به تخصص استاد و اشراف او به رشته تخصصی‌اش؛ توانمندی دانشی استاد (صلاحیت تخصصی)؛ دانش و تسلط بر تخصص و محتوای درس، وجود سازوکار جذب استاد با کیفیت از نظر علمی؛ جذب استاد خوب از نظر تخصصی، داشتن سواد و صلاحیت تخصصی؛ دقت در جذب استاد که فردی از نظر علمی و مناسب جذب شود؛ احراز صلاحیت اساتید از لحاظ دانش و تخصص موضوع؛ اشراف استاد به مطالب؛ رصد و اشراف استاد از تغییرات رشته یا علم؛ مشخص کردن و احصاء وظایف و انتظارات تخصصی آشنایی با نحوه ارتباط با دانشجو؛ توانایی جلب مشارکت و همکاری دانشجویان؛ مهارت برقراری و حفظ ارتباط در تدریس
	شایستگی اخلاقی	بُعد شخصیت اخلاقی استاد؛ الگو بودن استاد، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، انعطاف‌پذیری، انصاف؛ عدالت، پرهیز از تبعیض، خودداری از فشار و فعالیت‌های اجباری و توجه بیشتر به بعد ارشادی؛ مورد توجه قرار گرفتن ویژگی اخلاقی استاد؛ رعایت اخلاق علمی مثل سعه صدر نقد‌پذیری، روشنگری همکاری و...؛ تعهد - رصد و احراز صلاحیت اخلاقی در جذب اساتید خوب؛ مقید به اخلاق بودن در آموزش و تدریس؛ دقت در جذب استاد که فردی از نظر اخلاقی مناسب برای معلمی جذب شود؛ داشتن صلاحیت‌های اخلاقی استاد؛ توجه به صلاحیت اخلاقی استاد؛ مشخص کردن و احصاء وظایف و انتظارات اخلاقی؛ گوشزد کردن رسالت اخلاقی استادان؛
	علاقه‌مندی به تدریس	توجه به علاقه استاد به موضوع، توجه به اهمیت فرد به آموزش در انتخاب استاد؛ آگاهی از میزان علاقه و نگرش استاد به نقش معلمی؛ نیاز به تعهد و همچنین علاقه‌مندی نسبت به شناخت پیچیدگی آموزش؛
	شایستگی شخصیتی	توجه به ویژگی‌های شخصیتی مثل محبوبیت، تواضع، رعایت هنجارها و اصول؛ توجه به ویژگی‌های شخصیتی استاد مثل صبر و حوصله، ظاهر و خوش‌رویی؛ ویژگی‌های شخصیتی؛ صمیمی بودن، جرات و جسارت داشتن در قبول واقعیت‌ها، مسئولیت‌پذیری، انتقادپذیری، انعطاف‌پذیری، انصاف؛ عدالت، پرهیز از تبعیض، خودداری از فشار و فعالیت‌های اجباری و توجه بیشتر به بعد ارشادی ثبات شخصیت، اعتماد به نفس، منضبط بودن، خوش‌رویی، مقبولیت؛ رصد و احراز صلاحیت شخصیتی در جذب اساتید خوب؛ دقت در جذب استاد که فردی از نظر شخصیتی مناسب است برای معلمی جذب شود؛

۱۰  
۹  
۸  
۷  
۶  
۵  
۴  
۳  
۲  
۱

دانشجویان، توجه به تفاوت‌های فردی دانشجویان است". از دیگر صلاحیت‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی اخلاقی است؛ به زعم یکی از افراد مورد مصاحبه "اساتید در حوزه آموزشگری احساس وظیفه احساس تعهد و احساس مسئولیت پذیری داشته باشند". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "رعایت اخلاق، اخلاق علمی شامل سعه‌صدر نقد پذیری، روشنگری همکاری و... این‌ها هنجارهایی هستند که استاد باید رعایت کند استاد هم خود باید آن‌ها را رعایت کند و تجسم آن‌ها باشد و هم بین دانشجویان ترویج کند". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "رسالت اخلاقی استادان به آن‌ها گوشزد شود و در سایه این توجه، استادان بر خودشان فرض بدانند همچنان که در حوزه تخصصی خود را به روز نگه می‌دارند این را هم فرض بدانند که در خودشان شایستگی‌های لازم در حوزه اخلاقی را هم کسب کنند و در سایه ای این کفایت‌ها، بتوانند وظیفه آموزشگری خود را بهتر از گذشته انجام دهند".

از ویژگی‌های دیگر مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، علاقه‌مندی به تدریس است. به زعم یکی از افراد مورد مصاحبه "برای بهبود کیفیت تدریس باید زمینه و علاقه شخصیت استاد را بدانیم میزان علاقه و نوع نگرش استاد به آموزش و معلمی را بدانیم". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "برای تدریس احساس تعهد و همچنین علاقه‌مندی نسبت به شناخت پیچیدگی آموزش نیاز است". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "باید رصد شود اینکه اصلاً استادوند علاقه‌مند به آموزش هست یا نه؟ متعهد به اصولی و هنجارهایی که از اون انتظار میره هست یا نه؟"

همچنین یافته‌ها نشان داد که از نظر مصاحبه شونده‌گان یکی از ویژگی‌های دیگر مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی شخصیتی است، بدیهی است هر شغلی شخصیت خاص خودش رو می‌طلبد و شغل معلمی و استادی با توجه به حساسیتی که در درون خودش می‌تواند داشته باشد نیازمند جذب افرادی است که نه تنها از نظر علمی بلکه از نظر شخصیتی و رفتار، مناسب با این شغل باشند. به زعم یکی از افراد مورد مصاحبه "در برنامه ریزی کیفیت تدریس باید به ویژگی‌های شخصیتی مثل محبوبیت، تواضع، رعایت هنجارها و اصول و... توجه کنیم". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "در کیفیت تدریس به ویژگی‌های شخصیتی مثل صبر و حوصله، ظاهر و خوش‌رویی و... همه این شاخص‌ها را باید مد نظر داشت". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "در زمینه جذب اساتید خوب و با کیفیت صلاحیت شخصیتی باید دقت و حساسیت باشد و این قابلیت‌ها در آن‌ها رصد و احراز شود".

در مجموع شایستگی‌های اعضای هیأت علمی برای آموزش با کیفیت در قالب نگاره به صورت خلاصه در شکل شماره ۱ گزارش گردیده است.

یافته‌ها نشان داد که از نظر مصاحبه شونده‌گان یکی از شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی حرفه‌ای است. به زعم یکی از افراد مورد مصاحبه "آشنایی با پداگوژی و آشنایی با روش‌های تدریس، مدیریت کلاس آشنایی با مدیریت ارتباط، آشنایی با فنون بیان (توانایی و شخصیت معلمی کردن) آشنایی با روش‌هایی که در نهایت یادگیری و فهم مطالب را برای دانشجویان تسهیل می‌کند، می‌تواند به ارائه درسی با کیفیت توسط استاد منجر شود". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "مهارت تدریس و ارائه درس از مهم‌ترین مهارت‌های تدریس اساتید می‌باشد". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "سواد و صلاحیت معلمی و آشنایی با روش‌های علمی و روش‌های نوین تدریس، روش‌های فعال تدریس و بهره‌گیری از آن‌ها در تدریس در نهایت با رضایت و یادگیری بهتر دانشجویان ختم می‌شود. همچنین کلاس داری و ایجاد جو مثبت، امن و سرشار از اعتماد برای یادگیری و آموزش استاد هم خودش یک بحث است خوب در آوردن کلاس که صرفاً مکانیکی نیست بلکه خودش یک هنر است یک سری اتفاقاتی در کلاس می‌افتد که باید آن‌را مدیریت کنیم و این هم جزو کیفیت است".

دومین شایستگی مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی تخصصی است؛ به زعم یکی از افراد مورد مصاحبه "یکی از شاخص‌های کیفیت استاد، سواد و شایستگی تخصصی استاد در موضوع خودش است و باید سواد اون رشته را داشته باشد و این مستلزم این است که دایماً تغییرات این رشته یا علم را رصد و به آن‌ها اشراف داشته باشد و اهل مطالعه و خواندن و یادگیری مداوم باشد". به زعم یکی از افراد مورد مصاحبه "به رشته تحصیلی، مقطع تحصیلی، و به روز بودن و تسلط استاد بر موضوع، باید توجه کنیم". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "توانمندی دانشی استاد یا همان شایستگی تخصصی استاد در کیفیت تدریس باید مورد توجه باشد". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "یکی از شاخص‌های کیفیت تدریس اعضای هیأت علمی به بحث تخصصی استاد و اشراف او به رشته تخصصی‌اش بر می‌گردد.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش در زمینه شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی ارتباطی و اجتماعی است؛ به زعم یکی از افراد مورد مصاحبه "ارتباط با دانشجو در کلاس درس است مهم است که استاد بتواند در جریان تدریس ارتباط موثری با دانشجو برقرار کند". به زعم یکی دیگر از مصاحبه شونده‌گان "استاد با داشتن برنامه خوب اگر نتواند ارتباط برقرار کند فعالیت‌هایش ابر باقی می‌ماند این فعالیت‌ها شامل برانگیختن دانشجو برای یادگیری و برقراری جو مثبتی که بتواند کارش را شروع کند توانایی جلب مشارکت و همکاری دانشجویان، استفاده از مهارت‌های غیر کلامی، ایجاد احساس نیاز به یادگیری، توجه به علایق



شکل شماره ۱: شایستگی های اعضای هیأت علمی در تدریس با کیفیت

## بحث

استادان و مدرسان یکی از مهم ترین عوامل آموزش و یادگیری به شمار می روند که مسئولیت آموزش و اشاعه علم و دانش را در دانشگاه ها و مؤسسات آموزشی بر عهده دارند و کیفیت و توسعه نیروی انسانی در یک جامعه تا حدود زیادی به نحوه عملکرد آموزشی موثر این اعضا بستگی دارد بنابراین انتخاب فرد مناسب جهت بر عهده گرفتن این امر خطیر، نیازمند دقت و در نظر گرفتن مؤلفه های بسیاری است لذا این موضوع که کدام استاد می تواند در این فرایند آموزشی موفق گردد و یا استاد موفق در این زمینه باید چه ویژگی هایی داشته باشد که بتواند در زمینه آموزش و تدریس که فنی ترین و اصلی ترین کارکرد آموزش عالی محسوب می شود موفق باشد از چند دهه گذشته نظر بسیاری از دانشمندان و پژوهشگران عرصه تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است و آن ها تصمیم گرفتند ویژگی هایی که منجر به عملکرد برجسته فرد می شود را پیدا کنند که ماحصل کار آن ها مطالعات مربوط به شایستگی در دانشگاه ها، مراکز پژوهشی است. در این تحقیق شایستگی های اعضای هیأت علمی دانشگاه ها در تدریس با کیفیت مورد بررسی قرار گرفت. همان طور که نتایج نشان داد یکی از شایستگی های مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی حرفه ای است که دارای ابعاد مختلفی است و در تحقیقات مختلف مورد بررسی قرار گرفته است؛ مطلبی فرد و همکاران (۱۲) در تحقیق خود یک ویژگی های یک استاد خوب را "توانایی در مدیریت کلاس" و "مهارت های تدریس" نام برده اند. نامینیز یکی از شاخص های موثر بر کیفیت تدریس "طراحی تدریس" ذکر می کند. در تحقیق رعده آبادی و همکاران در اولویت بندی عوامل موثر بر تدریس

اثربخش، بیان شیوا، ساده و انتقال شفاف و واضح مطالب درسی دارای بیشترین اهمیت بودند. در تحقیق شریف زاده و شریفی نیز از بین پنج مؤلفه بررسی شده، ۳۵ نشانگر را به مؤلفه کیفیت فعالیت و نحوه تدریس اساتید اختصاص داده اند؛ شریفیان و همکاران به این نتیجه رسیدند که در فرایند تدریس اثربخش، مقوله های طراحی و تدوین درس، ارائه درس، مدیریت کلاس و ارزشیابی عملکرد تحصیلی دانشجویان قابل بررسی است. در مدل های مطرح شده در زمینه تدریس و آموزش هم بعد شایستگی حرفه ای استاد مورد توجه قرار گرفته از جمله در مدل گشتاوری یاددهی-یادگیری تدریس دانشگاهی دیز ابعاد سبک آموزش، شیوه های تدریس و ارزشیابی مورد بررسی قرار می گیرد (۳۶)، در مدل یاددهی-یادگیری گروسیا متمرکز روی فرایند آموزش است در مدل دو بعدی لومن به وضوح ارائه درس اشاره دارد. یکی از ابعاد مهم شایستگی حرفه ای؛ توانایی در مدیریت و رهبری کلاس است؛ این بعد دارای مؤلفه های گوناگونی است از جمله: ۱- ایجاد نشاط و انگیزه در کلاس ۲- تسهیل یادگیری ۳- مدیریت زمان ۴- مدیریت تفاوت ها (۳۷). یکی دیگر از ابعاد مهم شایستگی حرفه ای، داشتن مهارت های ارزشیابی است که غیثی (۳۷) آن ها را به ۵ شاخص طبقه بندی نموده ۱- جامع نگری در ارزشیابی ۲- تناسب بین محتوا و ارزشیابی ۳- رعایت عدالت در ارزشیابی ۴- نگاه فرایندی به ارزشیابی ۵- توجه به شرایط روانی دانشجویان.

در مجموع باید گفت که شایستگی حرفه ای از مهم ترین شایستگی هایی است که استادان خوب به آن توجه می کنند. این بعد از شایستگی، توسط محققان مختلف مورد تاکید قرار گرفته است از جمله مان که ویژگی های یک استاد

خوب در بعد تدریس را به شرح زیر طبقه بندی کرده است: ۱- کاربردپذیری، ۲- مهارت در پرسش و پاسخ ۳- قدرت بیان خوب ۴- جذب دانشجویان و ایجاد علاقه ۵- مهارت در ارائه‌ی متناسب با مقطع ۶- مسئولیت‌پذیری در آموزش ۷- داشتن طرح و برنامه برای تدریس ۸- استفاده از روش‌های تدریس مناسب (۱۲).

دومین شایستگی مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی تخصصی است؛ که توسط محققان مختلف، به عنوان عامل موثر تدریس مورد تاکید قرار گرفته است (۱۲). در تحقیق مطلبی فرد و همکاران (۱۲) هم یکی از ویژگی‌های یک استاد خوب "داشتن شایستگی‌های علمی" نام برده‌اند. در تحقیق غیثی (۳۷) این ویژگی در ابعاد زیر طبقه بندی شد: ۱- توان علمی که شامل: الف) شایستگی استاد در حوزه تخصصی خود ب) میزان نهادینه شدن علمی برای وی ج) توان وی برای ارائه این دانش به دانشجویان. ۲- به روز بودن و داشتن روحیه جستجوگری ۳- شناخت رشته و تلاش در جهت شناساندن آن ۴- آگاهی از منابع و ابزارها ۵- کمک به رشد دانشجویان.

یکی دیگر از یافته‌های این پژوهش در زمینه شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی ارتباطی و اجتماعی است؛ از نظر میرون و مووراج شایستگی ارتباطی و اجتماعی یکی از سه قلمروی است که یک استاد خوب و با تجربه در کنار شیوه آموزش و دانش باید داشته باشد. همچنین دیلانی و همکاران در بررسی تدریس اثر بخش در آموزش عالی " قادر به برقراری ارتباط با دانشجو بودن" و " احترام به دانشجو" را از ویژگی‌های استاد اثربخش نام برده‌اند. مطلبی فرد و همکاران (۱۲) در تحقیق خود یک از ویژگی‌های یک استاد خوب را " توجه به ابعاد عاطفی" نام برده‌اند. نامی نیز یکی از شاخص‌های موثر بر کیفیت تدریس " روابط بین فردی" ذکر می‌کند. تحقیق نصر و همکاران هم نشان داد که روابط انسانی در تدریس از اهمیت بالایی برخوردار است (۳۸). مورگان اظهار داشته که مدرس باید به اهمیت روابط متقابل خود با دانشجویان توجه داشته و اقدامات و فعالیت‌هایی را که در بهبود و ارتقاء سطح تعاملات او با دانشجویان موثر است، مورد نظر قرار دهد (۳۹). بر اساس دیدگاه هریس تا زمانی که دانشجویان نسبت به استاد احساس دوستی و اطمینان نکنند، نمی‌توان به ایجاد رابطه موثر که فراهم کننده بستر مناسب برای یادگیری است امیدوار بود. در مدل‌های مطرح شده در زمینه تدریس و آموزش هم بعد شایستگی ارتباطی و اجتماعی استاد مورد توجه قرار گرفته از جمله در مدل دو بعدی لومن به تأثیر عاطفی و روابط بین فردی و اجتماعی در کلاس درس و ایجاد مهارت‌های ارتباطی که به انگیزه بخشی و لذت یادگیری در کلاس درس می‌انجامد اشاره می‌نماید. همچنین در مدل تدریس کلاسی دانکین و بیدلتعاملات دانش آموز و معلم (استاد) مورد بررسی قرار می‌گیرد (۴۰). ابعاد شایستگی ارتباطی و اجتماعی اعضای هیأت علمی شامل ۱- خوش اخلاق بودن ۲- درک شرایط دانشجویان و دلسوز بودن ۳- صمیمیت با دانشجویان ۴- اعتماد آفرینی (۳۷) می‌باشد.

از دیگر صلاحیت‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی اخلاقی است؛ در مطالعات پژوهشی متعددی، موضوع اخلاق تدریس مورد توجه قرار گرفته است. صاحب‌نظرانی مانند ریچارد پرینگ و دیویدکار تدریس را به عنوان حرفه ای مطرح کرده‌اند که ماهیتی اخلاقی دارد، به صورتی که اخلاق در همه اجزای آن جاری است. مطلبی فرد و همکاران (۱۲) در تحقیق خود یک از ویژگی‌های یک استاد خوب را " رعایت اخلاق " نام برده‌اند. امروزه، پرداختن به اصول اخلاق تدریس در قالب‌های تدوین شده رواج یافته است و معلمان، مربیان و استادان، هنگام ورود به مؤسسات یا محیط‌های آموزشی باید از محتوای آن‌ها آگاه شوند و در طول انجام خدمت آن‌ها را به کار گیرند (۲۳)؛ طبق بررسی‌های مطلبی فر و همکاران (۱۲) اخلاق بعد از توان علمی مهم‌ترین ویژگی یک استاد خوب است. بر اساس نتایج تحقیقات، اخلاق حرفه ای به عنوان یکی از مؤلفه های کلی در مورد ویژگی‌های استادان در نظر گرفته شد که در چهار شاخص زیر بررسی می‌شود: ۱- توجه به هنجارهای علمی و اخلاقی ۲- جسارت گفتن نمی‌دانم ۳- متعهد بودن ۴- ایجاد رابطه‌ای حرفه‌ای و دور از تبعیض (۳۷).

از ویژگی‌های دیگر مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، علاقه‌مندی به تدریس است؛ فلدمن ۲۳ بعد را برای ویژگی مشخصه معلم نمونه به ترتیب بیان کرده که ۱- انگیزه و علاقه‌مندی معلم دوره و موضوع درس و اشتیاق و جدیت معلم به تدریس به ترتیب در رتبه اول و دوم قرار دارد

یکی دیگر از ویژگی‌های دیگر مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس با کیفیت، شایستگی شخصیتی است، بر اساس تحقیقات انجام شده، ویژگی‌های شخصیتی در کنار سایر عوامل از مهم‌ترین مؤلفه‌های تأثیر گذار در آموزش است، بر اساس تحقیقات غیثی (۳۷) شایستگی غالب اعضای هیئت علمی دانشگاه شیراز مربوط به پویایی‌های شخصیتی است؛ مطلبی فرد و همکاران (۱۲) در تحقیق خود یک از ویژگی‌های یک استاد خوب را "برخورداری از شخصیت ممتاز" نام برده‌اند؛ آن‌ها ویژگی‌های شخصیتی استاد را در پنج حوزه اصلی طبقه بندی کرده: ۱- ظاهر مناسب و نظم ۲- متشخص بودن ۳- روحیه و انگیزه بالا ۴- نقدپذیری و داشتن قدرت تحلیل ۵- صبور بودن (۱۲).

در انجام این تحقیق گرچه پژوهشگر تمام تلاش خود را برای ارائه یک کار پژوهشی جامع و دقیق، بکار برده است، اما برخی عوامل باعث ایجاد محدودیت‌هایی در امر پژوهش گردید از جمله اینکه چون تحلیل داده‌های کیفی مبتنی بر پارادایم تفسیری است، ممکن است در تحلیل این بخش ذهنیت محقق در نحوه استخراج مؤلفه‌ها تأثیرگذار بوده باشد. در پژوهش‌های کیفی امکان بروز و دخالت دادن پیش فرض‌ها و تعصبات پژوهشگر ممکن است یافته‌ها و نتایج تحقیق را خدشه دار نماید که البته در پژوهش حاضر محقق تلاش نموده تا حد امکان بدون سوءگیری عمل نموده و نسبت به کنترل ذهنیات خود جهت تأثیرگذاری بر تحلیل داده‌ها

شناخت رشته و تلاش در جهت شناساندن آن، آگاهی از منابع و ابزارها و کمک به رشد دانشجویان می‌باشد. ابعاد شایستگی ارتباطی و اجتماعی اعضای هیأت علمی شامل خوش اخلاق بودن، درک شرایط دانشجویان و دلسوز بودن، صمیمیت با دانشجویان و اعتماد آفرینی است. ابعاد در شایستگی‌های اخلاقی اساتید در آموزش شامل توجه به هنجارهای علمی و اخلاقی، جسارت گفتن نمی‌دانم، متعهد بودن و ایجاد رابطه ای حرفه ای و دور از تبعیض می‌باشد و ابعاد در شایستگی‌های شخصیتی اساتید در آموزش هم شامل ظاهر مناسب و نظم، مشخص بودن، روحیه و انگیزه بالا و نقدپذیری و داشتن قدرت تحلیل می‌باشد. در پژوهش حاضر تلاش شد تا شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تدریس با کیفیت مورد بررسی قرار گیرد که در مجموع یافته‌های به دست آمده نشان داد که برای حصول کیفیت در تدریس توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای، تخصصی، اجتماعی-ارتباطی، اخلاقی، علاقه به تدریس و ویژگی‌های شخصیتی از اهمیت برخوردار می‌باشند.

### تقدیر و تشکر

این مقاله بر گرفته از رساله دکتری در رشته مدیریت آموزشی در دانشکده روان شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران می‌باشد و در بخشی از کار، با بهره گیری از مصاحبه با متخصصان، اطلاعات مقاله جمع آوری شد. لذا نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از شرکت کنندگان محترمی که در مصاحبه این پژوهش، شرکت نمودند و تجربیات و دانش ارزشمند خود را در اختیار محققین قرار دادند صمیمانه قدردانی نمایند.

**تضاد منافع:** نویسندگان اعلام می‌کنند که هیچ تضادی در منافع وجود ندارد.

اقدام نماید. محدودیت دیگر مطالعه این است که صلاحیت های شناسایی شده با توجه به زمان و منابع در دسترس و.. انجام شده، ممکن است صلاحیت های مهم دیگری وجود داشته باشد که محقق نتوانسته آنها را شناسایی و در معرض قضاوت متخصصان قرار دهد.

### نتیجه گیری

شایستگی مجموعه ویژگی‌های اساسی، شخصیتی، نگرش‌ها، ارزش‌ها، باورها، دانش‌ها، مهارت‌ها، شیوه‌ها، الگوهای رفتاری است که در طول زمان در افراد شکل می‌گیرد. در راستای انجام بهتر کار و در شغل مربوطه فرد بوده، غیر قابل تفکیک است و از طریق آموزش قابل بهبود است. شایستگی یک فرد در شغل مربوطه هم ناظر بر ویژگی‌های ذاتی فرد است که به سختی قابل تغییر هست و هم به ویژگی‌های اکتسابی او اشاره دارد که از طریق آموزش‌های مناسب قابل بهبود هست. لذا از آنجا که غالب صاحب‌نظران وجود شایستگی را ملازم با عملکرد اثر بخش می‌دانند و عدم توجه به آن‌ها مساوی با عملکرد ضعیف و بی کیفیت می‌دانند با توجه به اثر این شایستگی‌ها در عملکرد بهینه، فراهم نمودن بستری برای بهره‌مندی و تقویت آن‌ها بخصوص برای اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها می‌تواند کیفیت عملکردی آن‌ها را بخصوص در زمینه وظیفه آموزشی آن‌ها ارتقا دهد.

ابعاد در شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید در آموزش شامل: توجه به کاربردی کردن مطالب، مهارت در پرسش و پاسخ، قدرت بیان خوب، جذب دانشجویان و ایجاد علاقه، مهارت در ارائه‌ی متناسب با مقطع، مسئولیت پذیری در آموزش، داشتن طرح و برنامه برای تدریس و استفاده از روش‌های تدریس مناسب می‌باشد. ابعاد در شایستگی‌های تخصصی اساتید در آموزش شامل توان علمی (الف) شایستگی استاد در حوزه تخصصی خود (ب) میزان نهادینه شدن علمی برای وی (ج) توان وی برای ارائه این دانش به دانشجویان (به روز بودن و داشتن روحیه جستجوگری،

### References

1. Singh, S. P. Globalization and Higher Education; Higher Education and Global Challenges; Systems and Opportunities.2006; New Delhi: Deep & Deep Publications.
2. Coates, H. The Value of Student Engagement for Higher Education Quality Assurance. *J Qual High Educ.* 2005; 11(1): 25-36.
3. Birnbum R. How Colleges Work: the Cybernetics of Academic Organization and Leadership. 1998; California: Jossey-Bass Inc.
4. Mohammadi, R, Arefi, M, Bazargan, A, Ishaqi, F. Designing a Desirable Model for Auditing the Quality of

- Higher Education in Iran; *Iran, J Educl Meas Eval Stud.*2014; 4(5):115-153.
5. Mohammadi, R. A Practical Guide to Internal Evaluation in the Iranian Higher Education System. National and International Experiences.2004; Iran Education Assessment Publications.
6. Becket, N. Brookes, M. Evaluating Quality Management in University Departments. *J Qual Assur Educ.*2006; 14(2): 123 – 142.
7. Ghourchian, N. An Analysis of Quality Cube in Higher Education System. *Iran, J Res Plan High Educ.* 1994; (3 &4):13-20.



8. Fathi-vahargah, K. Mohammadi, F. Fundamentals of Quality Management in Human Resource Training and Improvement, 2013; Aige Publishing.
9. VosoughiFard, R. Educational Needs Assessment of New Faculty Members of Mazandaran University [Dissertation]. Mazandaran University; 2014.
10. Abdollahi, H. Analysis of the Evaluation Mechanism of Educational Performance of Faculty Members: A Case Study of AllamehTabataba'i University. *Iran J Educ Meas Eval Stud.* 2013; 3(3): 101-126.
11. Sadeghi, A. Hosseini, F. Students' Viewpoints on Teaching-Desired in Gilan University. *Iran J High Educ.* 2008; 1(2): 123- 148.
12. MatlebiFard, A.Arasteh, H.R. Khanjarkhani, M & Safaee Movahed, S. Characteristics of a Good Teacher from the Perspective of Graduate Students, Qualitative Study, *Iran J High Educ Curr Stud.* 2011; (4): 60- 84.
13. Graham, C.Cagiltay, k. Craner, J. Lim, B. Duffy, T. M. Seven Principles of Effective Teaching: A Practical Lens for Evaluating Online Course/ center for Research on Learning and Teaching Technology Technical Report .2001; Available online at <http://horizon.unc.edu/TS/default.asp?show=article&id=839>.
14. Miron, M. Mevorach, M. The Good Professor as perceived by Experienced Teachers Who Are Graduate Students. *J Educ Train Stud.*2014; 2(3):82-87.
15. Sharifian, F.Nasr, A & Abedi, L. Explaining the Indicators of Effective Teaching in Universities and Institutions of Higher Education and its Implementation in Isfahan University; *Iran J Res Plan High Educ.* 2005; (37 &38): 25-52.
16. Cui, Y.Wang, S. Conceptualizing and constructing effective instruction. *J Curr Instr Element Secon Educ.* 2005; (2): 5-7.
17. Lowman, J. Mastering the Techniques of Teaching (2<sup>nd</sup> Ed.). 1995; San Francisco, CA: Jossey- Bass.
18. Feldman, K. A. Identifying Exemplary Teachers and Teaching: Evidence from Student Ratings. In R. P. Perry and J. C. Smart (Eds.), Higher Education: An Evidence-Based Perspective. New York: Springer; 2007: 93-129.
19. Nami, K. Investigating the Factors Related to the Quality of Teaching of Faculty Members: A Review of Past Researches.2011; Fifth Conference on Quality Assessment in University System, University of Tehran-College of Engineering.
20. Raadabadi, M. SadeghiFar, J.Bahadori, M.K. Dargahi, H. ForouzanFar, F.Hamozadeh, P. &SediqMaroufi, SH. Prioritizing Effective Factors in Effective Teaching from the Students' Viewpoint. Application of Hierarchical Analysis Process; *Iran, J Med Educ.*2011; (11): 817 – 825.
21. Sharifzadeh, A. Sharifi, M. Identification of Quality Components and Markers in Agricultural Higher Education.2011; Fifth Conference on Quality Assessment in University System, University of Tehran-College of Engineering.
22. Delaney, J. Jonson, A. Jonson, T.Treslan, D. Students' perceptions of effective Teaching in higher education. 2010; 26<sup>th</sup> Annual conference on distance Teaching & learning. [Http://www.Uwex.Edu/disted/conference](http://www.Uwex.Edu/disted/conference).
23. BouroniKashani, R. Bagheri, KH. Basics and principles of Teaching Ethics Based on Islamic Ethics Philosophy. *Iran J Psychol Educ Sci.* 2008; (3):115-135.
24. Arasteh, H.M. Nawabrahim, A.Mutlibifard, A.R. Investigating the Educational Ethics of Faculty Members of Tehran State Universities, *Iran, J Cult Strat.*2009;(89):203-219.
25. Richardson, K. The Standpoint Collegian Aground Master Characteristic. *Journal Curric.* 2008; 26: 39-40.
- 26- Huntly, H. Teachers' work: Beginning teachers' conceptions of competence. *Aust Educ Res.* 2008; 35(1): 125-145.
27. Wong & J. Fitzsimmons. Student Evaluation of Faculty: An Analysis of Survey Results, U21Global.Working Paper Series. 2008; (3):17-18.
28. Khandelwal, K. Effective Teaching Behaviors in the College Classroom: A Critical Incident Technique from Students' Perspective International. *J Teach learn High Educ.* 2009; 21(3):299-309.
29. Nowell, C. Gale, L.R. Handley, B. Assessing Faculty Performance Using Student Evaluations of Teaching in an Uncontrolled Setting. *J Ass Eval High Educ.* 2010; 35(4): 463-75.
30. Rezaee, A. Investigation of Performance Evaluation Indices of Departments and Faculties of Humanities in order to formulate a Structural Model [Dissertation]. Allameh Tabataba'i University; 2003.
31. Bonakdari, N. Characteristics of Competent Professor in Iranian Higher Education and its Implications for Students: Introducing a Model [Dissertation]. Alzahra University;2012.
32. Zorbakhsh, B. Identify Effective Teaching Models and Propose an Appropriate Model for Effective Teaching and Determine its Structural Validity [Dissertation]. Kharazmi University; 2013.
33. Soleimani, Z. The Impact of Time Management Skills on the Quality of Education of Qom University Faculty Members [Dissertation]. Semnan University; 2014.
34. Fetrat,M.A.Khorasani, A.Abolghasemi, M. Ghahramani, M. Designing a Performance Management Model for Faculty Members of Kabul University. *Iran, J High Educ.* 2015; 7(4):141-174.
35. Braun, V. & Clarke, V. Using Thematic Analysis in Psychology.*J Qual Res Psych.* 2006; 3(2):77-101.
36. Dees DM, Ingram A, Kovalik C, Allen-Huffman M, McClelland A, Justice L. A Transactional Model of College Teaching. *J Teach Learn High Educ.* 2007; 19(2): 130-139.
37. Ghaithi, S. Developing a Model of Teacher Pattern Based on Islamic Approach in Higher Education System of Iran [Dissertation]. *Shiraz University;* 2015.
38. Nasr, A.R. Abedi, L & Sharifian, F. The Role of Human Relations in the Effectiveness of Teaching of University Faculty Members with Emphasis on Implications of Islamic Education. *Iran, J Social Hum Sci Shiraz Univ.* 2007; 52:165-199.

39. Morganet, L. Good Teacher-student Relationships: A key Element in Classroom Motivation and Management. *J Educ.* 1991; 112(2). 260.

40. Dunkin MJ, Biddle BJ. The study of teaching. Holt, Rinehart & Winston; 1974.

Darabi M, Abili K, Porkarimi J, Farmahinifarahani M. The exploration of Faculty Members' Competencies in High-quality Teaching. *J Med Educ Dev.* 2020; 13 (37) :52-64