

## **Research in Faculty Competencies of Iranian Universities (Systematic Review of Models, Challenges, and Solutions)**

**Elaheh Hejazi<sup>1</sup>, Fateme Narenji Thani<sup>2\*</sup>, Zahra Naghsh<sup>3</sup> & Zahra Shahmoradi<sup>4</sup>**

1. Associate Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran

3. Assistant Professor, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran

4. MA graduate, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Tehran University, Tehran, Iran

Received: 24, Apr. 2020

Accepted: 9, Sep. 2020

### **Abstract**

This study aimed to investigate the related research of faculty members' competencies of Iranian universities. In this article, the keyword "faculty competence" was searched systematically, and then all research on the related topic was listed. Next, the summary of studies was reviewed in several steps, then the irrelevant cases were eliminated, and finally, 41 articles were selected for comprehensive review and data extraction. The results show that 100% of the papers are based on scientific research. The distribution of published articles on the qualifications of university faculty members shows the growth of this research in the last ten years. Examination of the samples shows that most of the researches in this regard has used quantitative research methods. The results indicate that researchers have considered factors and issues, such as designing a model of faculty competency, identifying and explaining the faculty competencies, evaluating the faculty teaching competencies, entrepreneurial competencies of faculty, faculty competencies in international interactions, the effect of faculty emotional intelligence on their educational performance with the approach of individual competencies, examining the relationship between the competencies and status of female faculty members with the quality of their teaching.

**Keywords:** Competence, Systematic Review, University, Challenge, Faculty Members.

---

\* Corresponding Author: fnarenji@ut.ac.ir

## پژوهش‌های مرتبط با شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران (مرور نظام‌مند مدل‌ها، چالش‌ها و راهکارها)

الهه حجازی موغاری<sup>۱</sup>، فاطمه نارنجی ثانی<sup>۲\*</sup>، زهرا نقش<sup>۳</sup> و زهرا شاهمرادی<sup>۴</sup>

۱. دانشیار، روان‌شناسی، روان‌شناسی تربیتی و مشاوره، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۲. استادیار، مدیریت آموزشی، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۳. استادیار، روان‌شناسی تربیتی، روان‌شناسی تربیتی و مشاوره، دانشگاه تهران، تهران، ایران
۴. دانشجوی کارشناسی ارشد، مدیریت آموزشی، مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۹

نوع مقاله: پژوهشی

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۲/۰۵

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی پژوهش‌های مرتبط با شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران انجام شده است. در این مقاله با روش نظام‌مند کلیدواژه «شایستگی‌های اعضای هیئت علمی» در عنوان و چکیده مقاله‌های چاپ شده در پایگاه‌های علمی مورد جست‌وجو قرار گرفت و تمامی پژوهش‌های فارسی در خصوص موضوع مرتبط فهرست شد. سپس خلاصه مطالعات بررسی و طی چند مرحله موارد تکراری و غیرمرتبط حذف شد و در نهایت ۴۱ مقاله که فقط در خصوص شایستگی‌های اعضای هیئت علمی بود برای بررسی جامع و استخراج داده‌ها انتخاب شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد در نمونه‌های آماری مورد بررسی ۱۰۰ درصد مقاله‌ها در قالب علمی - پژوهشی‌اند. توزیع مقاله‌های منتشر شده با مضمون شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه نشان از رشد این پژوهش‌ها در ده سال اخیر دارد. بررسی نمونه‌های انجام شده نشان می‌دهد که بیشترین پژوهش‌های انجام گرفته در این خصوص از روش‌های تحقیق کمی استفاده کرده‌اند. نتایج حاکی از آن است که در پژوهش‌های انجام شده پژوهشگران به مؤلفه‌ها، عوامل و موضوعاتی نظیر؛ طراحی مدل شایستگی اعضای هیئت علمی، شناسایی و تبیین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، ارزیابی شایستگی‌های تدریس اعضای هیئت علمی، شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی، شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در تعاملات بین‌المللی، تأثیر هوش هیجانی اعضای هیئت علمی بر عملکرد آموزشی آنها با رویکرد شایستگی‌های فردی، بررسی رابطه شایستگی‌ها و منزلت اعضای هیئت علمی زن با کیفیت تدریس ایشان، پرداخته‌اند.

**کلیدواژه‌ها:** شایستگی، مرور نظام‌مند، دانشگاه، چالش، اعضای هیئت علمی.

مقدمه

در دوران اخیر نقش و اهمیت آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی، فناوری و فرهنگی کشور ضرورت یافته است زیرا نظام مذکور نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف را پرورش می‌دهد، بنابراین انتظار می‌رود تقویت و گسترش این بخش زیربنای توسعه سایر بخش‌ها را به دنبال داشته باشد. بررسی‌ها نشان می‌دهد که آموزش عالی در شرایط کنونی چالش‌های فراوانی دارد که یکی از مهم‌ترین آنها، توسعه کمی و کیفی اعضای هیئت علمی است و با توجه به رشد کمی دانشجویان از یک‌سو و رشد سریع دانش و فناوری از سوی دیگر، اهمیت این امر بیش از گذشته شده است. اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از ارکان اصلی و مهم دانشگاه، وظیفه انتقال دانش، ایجاد بینش و افزایش مهارت دانشجویان را در چارچوب نظام آموزش عالی به عهده دارند [۱]. بنابراین دانشگاه‌ها باید طرحی نو دراندازند و رویکرد شایسته‌محوری را به عنوان راهکاری مؤثر در تحقق اهداف مذکور، سرلوحه رسالت‌ها و راهبردهای خود قرار دهند [۲]. جایگاه خطیر اعضای هیئت علمی در پیشبرد رسالت‌های نظام آموزش عالی در سطح ملی از یک‌سو و تغییرات و تحولات شگرف و سریع در کلیه ابعاد و زمینه‌های علمی و عملی در سطح بین‌المللی از سوی دیگر، ضرورت به هنگام‌سازی دانش و مهارت اعضای هیئت علمی را به منظور پاسخگویی به نیازهای جامعه طلب می‌کند. نتایج مطالعات صورت گرفته در این خصوص گویای آن است که دانش، خصیصه‌ها، توانایی‌ها، مهارت‌ها و استعداد‌های عضو هیئت علمی نه فقط به طور مستقیم بر توانایی‌های علمی - تخصصی ایشان اثرگذار و موجب تسهیل فرایند یاددهی - یادگیری در نظام آموزش عالی می‌شود، بلکه قادر است نقص‌های موجود در کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی را نیز جبران کند [۳]. در همین راستا می‌توان به این نکته اشاره کرد که تغییر نقش مربی از عامل فقط آموزش‌دهنده نظریه‌های علمی به مربی متعهد به فرایند یاددهی - یادگیری فراگیران [۴] (به عنوان آینده‌سازان کشور) و تسهیل‌کننده، مستلزم تغییر در ارزش‌ها، باورها و نگرش است که در نتیجه آن، تغییر در رفتارهای فردی، گروهی را در پی خواهد داشت [۵]. اما آنچه امروزه دانشگاه‌ها به

عنوان چالشی اساسی با آن مواجه‌اند، شناسایی شایستگی‌ها محوری مورد نیاز اعضای هیئت علمی برای موفقیت در انجام وظایف اصلی و تعریف شده و چالش‌های موجود در این زمینه است [۶]؛ زیرا این شایستگی‌ها بر اعتقادات، انتخاب‌ها، علایق و نگرش‌های نسل‌های آینده جامعه تأثیرگذار خواهد بود [۷]؛ بنا بر آنچه مطرح شد، توجه به شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی پیامدهایی نظیر؛ بهبود کیفیت و توان علمی نظام آموزش عالی [۸] به خصوص در امر آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی و اجرایی، تربیت افراد نخبه و متخصص، افزایش عملکرد فراگیران [۹] و بهبود کیفیت فرایند یاددهی - یادگیری [۱۰] را در پی خواهد داشت، بنابراین مطلوب است که دانشگاه‌ها در راستای شناسایی و توسعه شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی خود، گام‌های اساسی بردارند و به گونه‌ای برنامه‌ریزی نمایند که زمینه رشد و ارتقای شایستگی‌های ایشان را فراهم آورند. با توجه به اهمیت موضوع، در سطح ملی پژوهش‌های اندکی در این خصوص صورت گرفته است، اما نتایج این تحقیقات نشان می‌دهد که شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در سه کارکرد اصلی آموزش، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیستند و سطح بهره‌مندی اساتید از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای در سطح پایینی قرار گرفته است [۱۱] و این در حالی است که اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از ذی‌نفعان اصلی نظام آموزش عالی، رکن اصلی و تأثیرگذار در عملکرد نظام مذکور و تحقق اهداف آن به شمار می‌آیند؛ بنابراین شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی، راهی به سوی افزایش کیفیت دانشگاه‌ها و پیشرفت جوامع به شمار می‌رود و به همین دلیل وجود مدل مناسب شایستگی اعضای هیئت علمی برای استخدام، توسعه و توان‌افزایی، شایسته‌پروری و ارزیابی عملکرد در دانشگاه‌ها لازم و ضروری است و می‌تواند چارچوبی به منظور مدیریت مبتنی بر شایستگی و در راستای تعالی آکادمیک ایجاد کند [۱۲]. در مطالعه حاضر تلاش شده است با مروری نظام‌مند بر پژوهش‌های انجام شده در حوزه شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، به بررسی، مطالعه و دسته‌بندی روند این پژوهش‌ها در سطح ملی پرداخته شود و تصویر جامعی از این موضوع ارائه دهد.

بر همین اساس هدف اصلی این مقاله بررسی پژوهش‌های مرتبط با حوزه شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی و ارائه رهنمودهایی برای هدایت تحقیقات آتی برای دانشگاهیان و پژوهشگران علاقه‌مند در این حوزه تخصصی است.

بر همین اساس هدف اصلی این مقاله بررسی پژوهش‌های مرتبط با حوزه شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی و ارائه رهنمودهایی برای هدایت تحقیقات آتی برای دانشگاهیان و پژوهشگران علاقه‌مند در این حوزه تخصصی است.

سازمانی متفاوت مورد بررسی قرار گرفته است. به طور مثال، انجمن آمریکایی آموزش و توسعه<sup>۶</sup> [۱۷]، شایستگی را به عنوان مجموعه‌ای از دانش، مهارت توانایی و رفتارهای مورد نیاز برای موفقیت شغلی تعریف می‌کند. طبق تعریف ارائه شده از سوی جامعه بین‌المللی بهبود عملکرد<sup>۷</sup>، مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورت اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند، شایستگی نامیده می‌شود [۱۸]. در همین راستا به اعتقاد چانز، استفان و کاکز<sup>۸</sup> (۲۰۰۶)، شایستگی‌ها مجموعه‌ای از دانش، خصوصیت، نگرش‌ها و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف می‌شوند که تأثیر فراوانی بر شغل افراد دارند [۱۹] و دسلر<sup>۹</sup> (۲۰۱۳) اظهار می‌دارد که شایستگی‌ها از جمله ویژگی‌های قابل اثبات یک فردند که امکان عملکرد، دانش، مهارت و رفتارهای لازم برای دستیابی به نتایج را برای کارکنان فراهم می‌سازد [۲۰]. کانگر و فالمر (۱۳۸۷) بیان می‌دارند که شایستگی، به رفتارهای قابل مشاهده‌ای اشاره دارد که بر پایه دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های فردی شکل می‌گیرند و فرد برای انجام موفقیت‌آمیز نقش خود باید از آنها برخوردار باشد. بلاسکوا (۲۰۱۱) اظهار می‌دارد که شایستگی به عنوان خلاصه‌ای از مهارت‌ها و استعدادها، کلیدی حرفه‌ای، شخصی و الگوهای رفتاری تعریف می‌شود که فرد برای دستیابی به موفقیت در اهداف حرفه‌ای خود، انجام وظایف و مسئولیت‌ها به آن نیاز دارد [۲۱]. همان‌گونه که پیشتر به آن اشاره شد شایستگی در بسترهای مختلف و از دیدگاه‌های متفاوت از جمله نظام آموزش عالی تعریف و مورد بررسی قرار گرفته است. در همین راستا به طور مثال، ساریماننا (۲۰۱۶) اظهار می‌دارد که شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در دانشگاه به عنوان قابلیت‌هایی تعریف می‌شود که به آنان در مسیر رسیدن به تعالی آکادمیک یاری می‌رساند. بر اساس نظر ساریماننا شایستگی‌های آموزشی اعضای هیئت علمی می‌تواند به عنوان کل دانش،

بر همین اساس هدف اصلی این مقاله بررسی پژوهش‌های مرتبط با حوزه شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی و ارائه رهنمودهایی برای هدایت تحقیقات آتی برای دانشگاهیان و پژوهشگران علاقه‌مند در این حوزه تخصصی است.

## مبانی نظری شایستگی و پیشینه پژوهش

شایستگی اصطلاحی جدید و مربوط به عصر حاضر است اما مفهوم آن قدیمی است. استوبون<sup>۱</sup> (۲۰۰۶)، به نقل از چاندی، مارتین و دی لس ریوس<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) [۱۳] هفت مرحله سیر تاریخی مفهوم شایستگی را معرفی می‌کند که شامل: فلسفه یونانی، فلسفه و جامعه‌شناسی مدرن، تغییر در جهان کار، آموزش برای کار، روان‌شناسی شناختی و در نهایت روان‌شناسی صنعتی-سازمانی است. رومی‌های قدیم، شکلی از شایستگی را در تلاش برای ارائه ویژگی‌های سرباز خوب رومی به کار می‌بردند و از آن زمان به بعد این اصطلاح توسعه و کاربرد وسیعی پیدا کرد [۱۴]. ابتدا در سال ۱۹۵۹، وایت<sup>۳</sup> اصطلاح «شایستگی» را مطرح کرد، با این حال دیوید مک کلند<sup>۴</sup> در سال ۱۹۹۸ مفهوم شایستگی را با ارائه مقاله «آزمون شایستگی به جای هوش» توسعه داد. بر طبق تعریف مک کلند (۱۹۹۸)، شایستگی‌های کارکنان شامل دانش، مهارت، توانایی و ویژگی‌های شخصیتی مورد نیاز برای عملکرد شغلی مناسب است [۱۵]. با این حال تا سال ۱۹۸۶، واژه «شایستگی» در فهرست و نمایه اکثر کتاب‌های مدیریتی وجود نداشت، طی دهه ۱۹۹۰، مدل‌های مبتنی بر شایستگی به تدریج جای خود را در ادبیات مدیریتی پیدا کردند و رویکردهای مبتنی بر شایستگی‌ها به ابزارهای اساسی و حیاتی در کارکردهای سازمانی نظیر؛ برنامه‌ریزی نیروی انسانی، نظام جانشین‌پروری و ارزیابی عملکرد تبدیل شدند تا اینکه پس از طرح مدل شایستگی مک کلند، بویاتزیس<sup>۵</sup> این اصطلاح را متداول و مشهور کرد [۱۶]. بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که مفهوم شایستگی از ابعاد مختلف و در بسترهای

6. American Association for Education and Development

7. International Society of Performance Improvement

8. Chyung, Stepich & Cox

9. Dessler

1. Statuebon

2. Chanduvi, Martín & De los Ríos

3. White

4. David McClelland

5. Boyatzis

حرفه‌ای، شخصی و اجتماعی تقسیم‌بندی می‌شوند [۲۵]. ریبلی و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۹) معتقدند که صلاحیت‌های مرتبط با توسعه اعضای هیئت علمی در ۵ بعد قرار می‌گیرند؛ تدریس، رهبری، ارائه خدمات تخصصی، تحقیق و بازاریابی [۲۶].

وانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۶) نیز بیان می‌دارند که ۴ بعد شایستگی‌های اعضای هیئت علمی عبارت‌اند از: تدریس، پژوهش، ارائه خدمات تخصصی و مشاوره‌ای. آنها معتقدند که این مدل می‌تواند در دانشگاه‌ها به عنوان اصول راهنمایی برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی، مورد استفاده قرار گیرد [۲۷]. نتایج تحقیق چان می<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) گویای آن است که توانایی علمی اعضای هیئت علمی، شایستگی اصلی حرفه‌ای آنها محسوب می‌شود و این توانایی علمی ۶ بعد اصلی شامل؛ حساسیت علمی، توانایی تفکر انتقادی، توانایی سازمان‌دهی علمی، توانایی برقراری ارتباطات علمی، توانایی تولید دانش علمی و توانایی نفوذ علمی است. در همین راستا ایشان اظهار می‌دارد که علاوه بر همه اینها خلاقیت، توانایی اصلی اعضای هیئت علمی در آموزش عالی پایدار محسوب می‌شود [۲۸]. ساریمونا (۲۰۱۶) معتقد است که پیشرفت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در مهارت‌ها و شایستگی‌ها آنها در طراحی و تدوین برنامه و درس، انتخاب رسانه مناسب یادگیری، اجرای برنامه و ارزیابی آن، قابل ملاحظه است [۲۲]. بلاشکووا، لاشکو کوچارچیکووا (۲۰۱۴) بیان می‌دارند که با توجه به نقش‌های اعضای هیئت علمی، شایستگی‌های حرفه‌ای‌شان را می‌توان در ۷ دسته طبقه‌بندی کرد:

۱. شایستگی‌های حرفه‌ای فرد به عنوان متخصص موضوعی در حوزه تدریس و پژوهش؛
۲. شایستگی‌های پداگوژی؛
۳. شایستگی‌های انگیزشی؛
۴. شایستگی‌های برقراری ارتباط با دیگران؛
۵. شایستگی‌های فردی با بلوغ فکری، خلاقیت بالا، مبتکر، مدبر و با جرئت در برخورد با دانشجویان و همکاران؛

مهارت و نگرش توصیف شود که در مجموع اقدام‌های هوشمندانه و حرفه‌ای آنها را منعکس می‌کند [۲۲]. بلاسکووا و همکاران (۲۰۱۴) نیز اظهار می‌دارند که شایستگی اعضای هیئت علمی به معنای توانایی‌های آموزشی و پژوهشی آنهاست که از یک سو طی انجام فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی و کل حرفه‌ای شغلی خود و از سوی دیگر طی زندگی شخصی به دست آورده‌اند و توسعه داده‌اند [۲۱]. ادبیات مرتبط با تحقیق نشان می‌دهد که به طور کلی، شایستگی با دو رویکرد متفاوت قابل تعریف است؛ «رویکرد کارمندمحور» و «رویکرد شغل‌محور». در «رویکرد کارمندمحور»، شایستگی‌ها شامل دانش، مهارت‌ها، صفات شخصی، تجربه، نگرش و رفتارهای مربوط به کارکنان است که تأثیر به‌سزایی بر اجرای موفقیت‌آمیز وظایف دارد [۲۳]. این صفات را می‌توان در طبقه‌های مختلفی گروه‌بندی کرد که اغلب شامل؛ دانش، مهارت، توانایی‌ها و استعدادها و نگرش می‌شوند [۱۵]. برخلاف «رویکرد کارمندمحور» که در آن، فرد نقطه مرجع است، «رویکرد شغل‌محور» بر شغل به عنوان نقطه مرکزی تأکید دارد. به طور دقیق‌تر، ابتدا فعالیت‌های لازم برای انجام کاری تعیین می‌شوند و سپس این فعالیت‌ها، ویژگی‌هایی را تعیین می‌کنند که کارمند باید داشته باشد. در این معنا، واژه صلاحیت، فعالیت‌هایی تعریف می‌کند که می‌تواند به طور شایسته صورت‌پذیرند و یا نقش‌هایی را که می‌تواند با موفقیت انجام گیرند. اصطلاح شایستگی‌ها از منظر «رویکرد شغل‌محور» به مجموعه رفتارهایی اشاره دارند که فرد برای اجرای شایسته وظایف خویش ارائه می‌کند [۱۶]. در خصوص شناسایی ابعاد شایستگی‌های اعضای هیئت علمی تحقیقات فراوانی در سطح بین‌المللی و ملی انجام شده است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره خواهد شد و به طور مثال شانکار و دیگران [۲۴] اظهار می‌دارند که شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی عبارت‌اند از؛ درک جامع از موضوع‌های تخصصی، برنامه‌ریزی و اجرای تجربه‌یادگیری مناسب، مشخص کردن پیش‌نیازها و دانش مورد نیاز دانشجویان، توسعه و اجرای حرفه‌ای وظایف شغلی و در نهایت مشارکت فعال در تحقیقات. سادورسونوا (۲۰۱۹) اظهار می‌دارد که شایستگی‌های اعضای هیئت علمی به ۴ دسته؛ آموزشی،

1. Ripley and et al

2. Wang

3. Chun-mei

۶. شایستگی علمی و پژوهشی به عنوان مجری یا همکار طرح، پژوهشگر و عالمی سرسخت و تلاشگر؛  
۷. شایستگی‌های نگارشی.

در همین راستا نتایج تحقیق روحن و والیکا (۲۰۱۳) نشان می‌دهد که شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی را می‌توان در ۴ دسته طبقه‌بندی کرد؛ اخلاقی، پداگوژی، روش‌شناسی و شایستگی‌ها مرتبط با خودتوسعه‌ای [۱۰]. الکساندر و همکاران (۲۰۱۲) نیز اظهار می‌دارند که با توجه به ماهیت در حال تغییر محیط‌های دانشگاهی در سال‌های اخیر تدریس، شایستگی مهم برای اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود و دانشگاه‌ها باید به دنبال یافتن چارچوب مرجعی برای توسعه برنامه‌هایی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد تغییر در نگرش، مهارت و دانش آنان باشد [۳۰]. از سوی دیگر جوردن (۲۰۱۲) بر این اعتقاد است که شایستگی به معنای داشتن دانش در زمینه شیوه‌های انجام پژوهش، ملاحظات اخلاقی در این زمینه و مهارت چاپ و نشر است [۳۱] و در نهایت دیبات (۲۰۱۰) بر این نکته تأکید دارد که اعضای هیئت علمی باید از شایستگی‌هایی برخوردار باشند تا بتوانند دانشجویان را به پژوهشگرانی مستقل و خودراهبر تبدیل کنند [۳۲]. هیئت ویلیامز (۲۰۱۱) اظهار می‌دارند که منظور از شایستگی اعضای هیئت علمی، ارتباط و تعامل با همکاران به منظور انجام فعالیت‌های مشترک از طریق تبادل متقابل است و در دهه‌های اخیر مهم‌ترین شایستگی، توانایی کار گروهی برای حل مسائل مختلف است [۳۳]. نتایج تحقیق مینلر و همکاران (۲۰۱۱) نشان می‌دهد که شایستگی اعضای هیئت علمی باید در ۳ بعد دانش، مهارت و رفتار قابل پرورش و رشد باشد و این شایستگی‌ها شامل؛ ابعاد حرفه‌ای، خاص و فردی است [۳۴]. همان‌گونه که پیشتر اشاره شد در سطح ملی نیز پژوهش‌هایی در خصوص شایستگی‌های اعضای هیئت علمی انجام شده است که در ادامه به برخی از مهم‌ترین آنها اشاره خواهد شد. به طور مثال؛ رضایت و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی با هدف طراحی و اعتباریابی الگوی شایستگی رؤسای دانشگاه، شایستگی‌ها را در قالب هشت مؤلفه اصلی شامل؛ دانش، توانایی، مهارت، بینش، نگرش، ویژگی‌های اخلاقی و ویژگی‌های شخصی طبقه‌بندی می‌کنند [۳۵]. قرونه و

همکاران (۱۳۹۳) نیز مؤلفه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی را به این شرح مطرح کرده‌اند:

- ◇ بالندگی آموزشی شامل؛ مهارت کلاس‌داری، الگوی نقش، ارتباط با دانشجو، تسلط بر محتوا، تسلط بر روش تدریس، مهارت ارزشیابی، آشنایی با فناوری آموزشی؛
- ◇ بالندگی پژوهشی شامل؛ مسئله‌شناسی، تدوین طرح تحقیق، مهارت اجرای تحقیق، تسلط بر روش‌های تحقیق، تسلط بر ابزارهای تحقیق، انتشارات علمی، نظریه‌پردازی و مفهومی‌سازی؛
- ◇ بالندگی خدماتی شامل؛ ارتباط با صنعت، کارآفرینی، گفتمان‌سازی؛
- ◇ بالندگی فردی شامل؛ اخلاق حرفه‌ای، یادگیری مستمر، خلاقیت و نوآوری، فرهیختگی، مدیریت زمان، خودتنظیمی، مهارت ارتباطی؛
- ◇ بالندگی سازمانی؛ مهارت کار گروهی، مربی‌گری همتا، تعامل با اجتماع علمی، مهارت مدیریتی و رعایت هنجارهای دانشگاهی [۳۶].

نتایج پژوهش سلیمی و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از آن است که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیئت علمی در دهه آینده، شایستگی‌های مرتبط با پژوهش خواهد بود و این در حالی است که شایستگی تدریس در وضعیت مطلوب‌تری قرار دارد. علاوه بر این نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌ها تدریس، پژوهش، مشاوره و ارائه خدمات تخصصی، همکاری و همیاری اعضای هیئت علمی با سایر همکاران شکاف زیادی وجود دارد [۳۷]. قربان‌نژاد و عیسی‌خانی (۱۳۹۵) نیز در تحقیق خود شایستگی‌هایی از قبیل؛ تقوامداری، رفتاری- اخلاقی، امانتداری، عدالت‌ورزی، انصاف و تصمیم‌گیری را به عنوان شایستگی‌های اصلی شناسایی کرده‌اند [۳۸]. در همین راستا، سنگری (۱۳۹۶) اظهار می‌دارد که شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی در بدو ورود شامل مهارت‌ها و ویژگی‌های به شرح ذیل می‌باشد:

- ◇ مهارت فنی؛ به‌روز بودن، لبریز از اطلاعات، مدیریت دانش، توان به‌کارگیری و بومی‌ساختن آموخته‌ها،

گرفته در این زمینه، در صدد شناسایی الگوهای موجود، بررسی آنها، ارائه راهکارهایی برای رفع موانع و چالش‌ها و باز کردن افق جدیدی پیش روی آنها است. در همین راستا پرسش‌های پژوهش عبارت‌اند از:

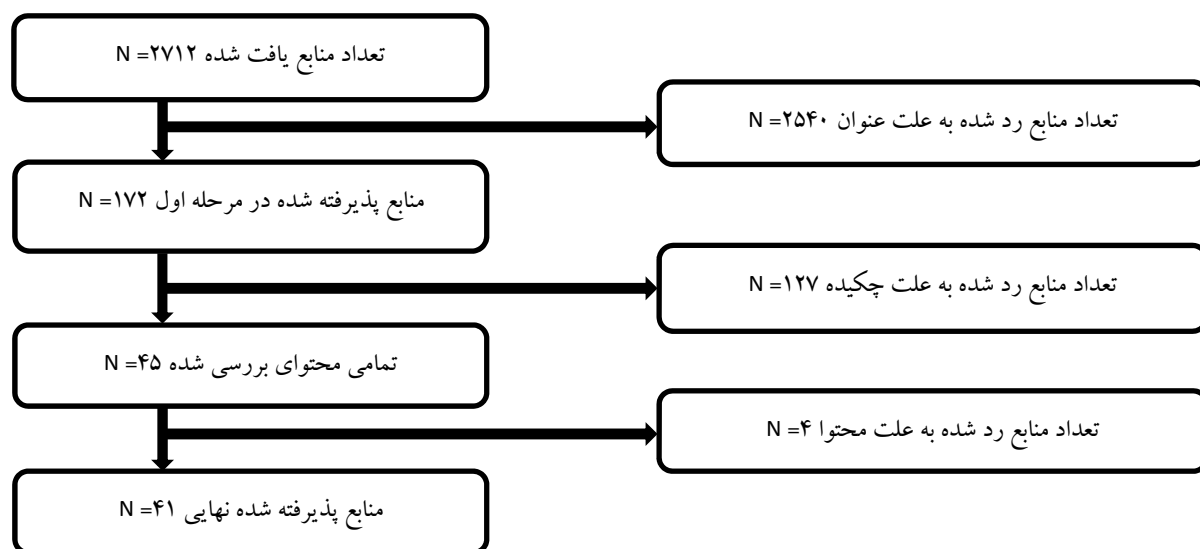
- ◇ مؤلفه‌های مرتبط با شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی کدام است؟
- ◇ پژوهشگران در تحقیقات مختلف به چه نتایجی درباره شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی دست یافته‌اند؟

### روش‌شناسی تحقیق

پژوهش حاضر مطالعه مرور نظام‌مند بود که بر اساس مراحل زیر انجام گرفت. مرور نظام‌مند منابع برای پیدا کردن، ارزشیابی، ترکیب و در صورت نیاز، جمع‌بندی آماری به مستندها و مقاله‌هایی می‌پردازد که پیش از این درباره موضوع خاصی به رشته تحریر درآمده‌اند؛ بنابراین اطلاعات این پژوهش از طریق مطالعه اسنادی (کتابخانه‌ای) و جست‌وجو در پایگاه‌های اینترنتی نشریه‌های علمی پژوهشی داخل کشور نظیر علم‌نت، ایران‌داک، مقاله‌های جهاد دانشگاهی، مگیران، گوگل، نورمگز، سیویلیکا، با موضوع شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی دانشگاه در چند سال اخیر گردآوری شده است. به این منظور ابتدا با جست‌وجوی واژه شایستگی در پایگاه‌های نام برده شده ۲۷۱۲ پژوهش با عنوان شایستگی / صلاحیت مورد بررسی قرار گرفت. در مرحله بعد با جست‌وجوی دقیق‌تر کلیدواژگان مرتبط (نظیر؛ اعضای هیئت علمی، استادان دانشگاه، صلاحیت، شایستگی) ۲۵۴۰ پژوهش مورد پذیرش واقع نشد، زیرا با عنوان پژوهش حاضر مرتبط نبودند سپس پس از بررسی دقیق‌تر ۱۴۸ عنوان پژوهشی دیگر نیز کنار گذاشته شد و در نهایت ۴۱ پژوهش به طور کامل مرتبط مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت.

- مدیریت زمان، فن بیان، مهارت نوشتاری، مشارکت در فعالیت‌های علمی، فرهنگی و هنری؛
- ◇ مهارت‌های ادراکی؛ رویکرد کارآفرینی، تفکر راهبردی، تفکر خلاق و انعطاف‌پذیر، نظارت مؤثر و ارائه بازخورد؛
- ◇ مهارت‌های رهبری؛ نظارت مؤثر و ارائه بازخورد، مدیریت تحول، تقویت و ترویج باورهای اعتقادی، ملی، مذهبی، توانمندسازی خود و دیگران، مشاوره به دانشجویان، مدیریت عملکرد و مربی‌گری؛
- ◇ مهارت‌های میان‌فردی؛ کار گروهی، تعامل مؤثر، شبکه‌سازی و مسئولیت‌پذیری؛
- ◇ ویژگی‌های شخصیتی؛ مسئولیت‌پذیری، مشروعیت و مقبولیت، خدمتگزاری، نظم، پشتکار، تقوا و خدا‌باوری، اخلاق‌مداری، تعهد [۵].

به طور خلاصه بررسی پژوهش‌ها در سطح ملی و بین‌المللی نشان می‌دهد که به منظور ارائه برنامه‌ای مناسب برای رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، لازم است شایستگی‌های حرفه‌ای مورد نیاز ایشان بر مبنای فرهنگ و نیازهای جامعه شناسایی شوند. تبیین شایستگی‌ها به سیاست‌گذاران کمک می‌کند تا وضعیت مطلوب را به تصویر بکشند و برای پرکردن فاصله بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب، آگاهانه برنامه‌ریزی کنند. همان‌گونه که پیشتر نیز اشاره شد در ارتباط با شایستگی‌های اعضای هیئت علمی پژوهش‌هایی انجام گرفته است ولی پژوهش‌ها یا فقط بر ویژگی‌ها و شرایط خاص و یا فقط بر سه کارکرد تدریس، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی و حرفه‌ای تمرکز دارند و بسیاری از پژوهش‌های انجام شده نیز فقط به بیان شایستگی پرداخته‌اند و عناصر (دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و توانایی‌های شکل‌دهنده شایستگی ذکر شده) شکل‌دهنده این شایستگی‌ها را تبیین نکرده‌اند؛ بنابراین در سال‌های اخیر تلاش‌های بسیاری برای شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی انجام شده است اما با وجود این، هنوز کمبودهایی در این حوزه وجود دارد که تحقیق حاضر با هدف انجام فراتحلیلی بر پژوهش‌های صورت



شکل ۱. نحوه بررسی پژوهش‌های مرتبط با حوزه شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه

بازه زمانی: معیار بازه زمانی تاریخ انتشار انجام پژوهش بوده است، توزیع مقاله‌های منتشر شده با مضمون شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران نشان از رشد این پژوهش‌ها در ده سال اخیر دارد.

جدول ۲. خلاصه بازه زمانی مقاله‌ها

بازه زمانی	فراوانی	درصد
۱۳۸۷	۱	۲
۱۳۸۹	۱	۲
۱۳۹۱	۴	۱۰
۱۳۹۲	۲	۵
۱۳۹۳	۷	۱۷
۱۳۹۴	۲	۵
۱۳۹۵	۵	۱۲
۱۳۹۶	۵	۱۲
۱۳۹۷	۸	۲۰
۱۳۹۸	۶	۱۵
جمع کل	۴۱	۱۰۰

نمودار خطی مقاله‌ها طی چند سال اخیر به شکل زیر است:

در مجموع تعداد ۴۱ مقاله علمی-پژوهشی با موضوع‌های کاملاً منطبق و یا موضوع شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی دانشگاه با روش فراتحلیل انتخاب شدند و سپس با استفاده از روش فراتحلیل مورد بررسی قرار گرفتند که منابع پژوهش‌های انجام شده در پیوست این مقاله بیان شده است. به طور کلی رویکرد فراتحلیل که به دنبال ترکیب مطالعات پژوهشی و مداخله‌ای است، چندان متفاوت یا فراتر از روشی برای تجزیه یا تحلیل داده‌ها نیست. در ادامه نتایج بررسی مرور نظام‌مند مقاله‌ها ارائه می‌شود.

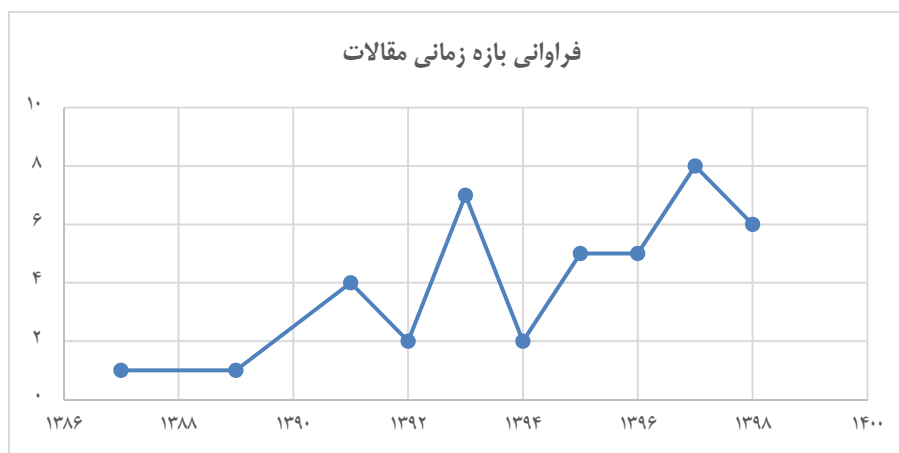
### یافته‌های پژوهش

همان‌طور که در بخش روش تحقیق توضیح داده شد، در این پژوهش به بررسی ۴۱ مقاله منتشر شده طی ده سال گذشته با موضوع شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران، پرداخته شده است در بخش داده‌های توصیفی ۸ شاخص مقالات مورد بررسی قرار می‌گیرد قالب مقاله‌ها: در نمونه‌های مورد بررسی ۱۰۰ درصد مقاله‌ها در قالب علمی-پژوهشی‌اند.

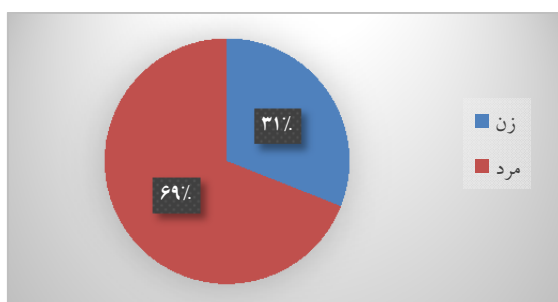
جدول ۱. خلاصه قالب مقاله‌ها

نوع مقاله	فراوانی	درصد فراوانی
علمی-پژوهشی	۴۱	۱۰۰



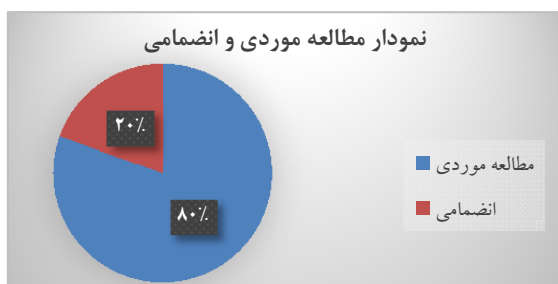


نمودار ۱. بازه زمانی مقاله‌ها



نمودار ۳. درصد جنسیت پژوهشگران

مطالعه موردی و انضمامی: مطالعات و پژوهش‌های انجام شده در شهرهای مختلف ایران انجام شده‌اند که بیشترین فراوانی در سطح ملی و استان تهران بوده است که نمودار آن به شکل زیر است.



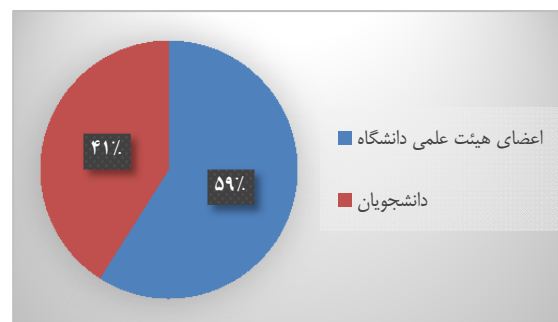
نمودار ۴. نمودار مطالعه موردی و انضمامی

روش تحقیق: بررسی‌های انجام شده نشان می‌دهد که ۴۶ درصد از پژوهش‌های انجام شده با استفاده از روش کمی انجام شده‌اند.

سنخ‌شناسی پژوهشگران: ۵۹ درصد مقاله‌هایی با مضمون شایستگی‌های اعضای هیئت علمی توسط اساتید نگاشته‌اند و ۴۱ درصد توسط دانشجویان انجام شده است.

جدول ۳. خلاصه سنخ‌شناسی پژوهشگران

درصد	فراوانی	نوع پژوهشگر
۵۹	۲۴	اعضای هیئت علمی
۴۱	۱۷	دانشجویان



نمودار ۲. نمودار سنخ‌شناسی پژوهشگران

جنسیت پژوهشگران: پژوهشگران مرد ۶۲٫۵ درصد و پژوهشگران زن ۳۷٫۵ درصد از پژوهش‌های دانشگاهی را انجام داده‌اند.

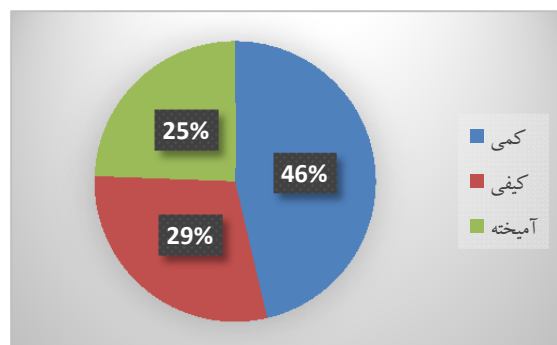
جدول ۴. جنسیت پژوهشگران

درصد	فراوانی	جنسیت
۶۹	۷۸	مرد
۳۱	۳۵	زن

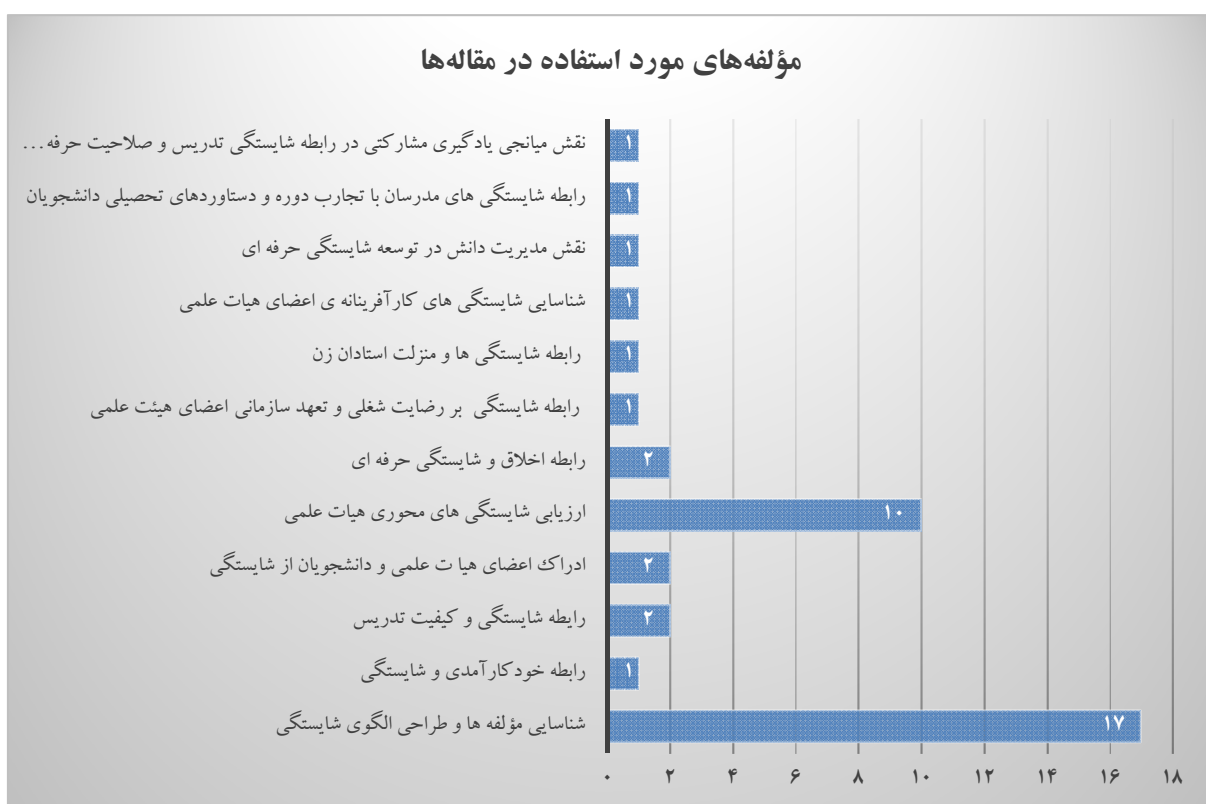
متغیرها و مؤلفه‌های مورد بررسی در پژوهش‌ها: در نمونه‌هایی که مورد بررسی قرار گرفت ۱۲ مؤلفه و موضوع در این پژوهش‌ها در ارتباط با شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران مورد تحلیل و بحث قرار گرفته است.

جدول ۵. نوع روش تحقیق پژوهش‌های انجام شده در زمینه شایستگی‌های اعضای هیئت علمی

روش پژوهش	فراوانی	درصد
کمی	۱۹	۴۶
کیفی	۱۲	۲۹
آمیخته	۱۰	۲۵



نمودار ۵. نمودار نوع روش تحقیق مورد استفاده در پژوهش‌های مرتبط



نمودار ۶. متغیرها و مؤلفه‌های مورد استفاده و مرتبط با شایستگی‌های اعضای هیئت علمی

## کیفیت و ارزیابی پژوهش‌ها

در بحث کیفیت و ارزیابی پژوهش‌ها، هدف پژوهشگر در بحث مرور نظام‌مند مقاله‌ها، نشان دادن ضعف پژوهشگران و یا تحقیق‌های انجام‌شده نیست، بلکه دسته‌بندی مقاله‌ها در سطوح مختلف است. در بحث کیفیت ارزیابی مقاله‌ها، پژوهشگر در مرور نظام‌مند چند معیار را برای بررسی کیفیت تعیین می‌کند که در این مقاله گزاره‌های تحقیق (پرسش‌ها، اهداف/ فرضیه‌ها)، نتایج، شکل و ساختار آنها به طور کلی مورد بحث قرار می‌گیرد. در همین راستا بیشترین مقاله‌ها در بحث و نتیجه‌گیری به این نتیجه رسیده‌اند که شایستگی‌های اعضای هیئت علمی بر فرایند یاددهی- یادگیری و پیامدهای یادگیری دانشجویان تأثیر فراوانی دارد.

## نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر بر آن است تا با مرور نظام‌مند بر پژوهش‌های انجام‌شده با موضوع «شایستگی اعضای هیئت علمی» تصویر روشن و جامعی از روند تحقیقات صورت گرفته در این حوزه مطالعاتی در سطح ملی فراهم کند. مفهوم شایستگی موضوعی میان‌رشته‌ای است که طی دهه گذشته توجه پژوهشگران را در بسترهای مختلف به خود جلب کرده است. نتایج مرور نظام‌مند نشان می‌دهد که طی ده سال گذشته مطالعات انجام شده در این حوزه روند روبه رشدی داشت که گواه آن بیش از ۴۰ مقاله علمی- پژوهشی منتشر شده است. بررسی پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد هیئت علمی دانشگاه‌ها ۵۹ درصد مقاله‌ها را با مضمون شایستگی‌های استادان دانشگاه‌های ایران و دانشجویان ۴۱ درصد را با این موضوع نوشته‌اند. همچنین پژوهشگران مرد ۶۹ درصد و پژوهشگران زن ۳۱ درصد از پژوهش‌ها را انجام داده‌اند. بررسی نمونه‌های انجام شده نشان می‌دهد که بیشترین نوع مقاله‌ها از روش‌های تحقیق کمی (۴۶ درصد مقاله‌ها) استفاده کرده‌اند. نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد توجه به نکات زیر ضروری به نظر می‌رسد.

کیفیت نظام آموزش عالی به کیفیت منابع انسانی به خصوص اعضای هیئت علمی آن بستگی دارد. اعضای

هیئت علمی به عنوان یکی از ارکان اصلی و استراتژیک نظام آموزش عالی تلقی می‌شوند و هر گونه تلاش برای بهبود پیامدهای آموزشی زمانی اثربخش خواهد بود که ایشان در کانون نظام آموزش عالی قرار گیرد. از سوی دیگر اعضای هیئت علمی در انتقال دانش، مهارت و نگرش به دانشجویان و کیفیت فارغ‌التحصیلان بسیار تأثیرگذارند [۳۹]؛ بنابراین شناسایی، توسعه و توجه به چالش‌های شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی استراتژی مهم و نیروی محرکه جریان یادگیری است. از سوی دیگر شایستگی اعضای هیئت علمی ارزشمندترین بخش از دارایی‌های نظام آموزش عالی و نشان‌دهنده کیفیت آموزش در یک کشور است. سطح بالای شایستگی اعضای هیئت علمی، شرایط مطلوب نظام آموزشی را نشان می‌دهد و این در حالی است که سطح پایین آن با کیفیت پایین آموزش ارتباط دارد [۴۰]. در اغلب پست‌های شغلی کشور، صلاحیت‌های حرفه‌ای مورد نیاز به طور روشن تعریف نشده و بنابراین بحث ارزیابی صحیح آن را با اختلال مواجه کرده است. در نتیجه، در مرحله اول باید اعضا را از حدود وظایف، مسئولیت‌ها و توانایی‌های مورد نیاز حرفه خودآگاه و در مراحل بعدی، به ارزیابی و طراحی برنامه بهسازی و توانمندسازی آنان اقدام کرد [۴۱]. تغییرات عمیق در ساختار، برنامه درسی، جمعیت دانشجویی، نیازها و انتظارات جامعه در هویت حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، چالش‌هایی ایجاد کرده است. فقدان شایستگی‌های مرتبط برای برخورد با این چالش‌های جدید موجب شده است که بسیاری از اعضای هیئت علمی، هویت حرفه‌ای خود را در تنگنا ببینند و بنابراین، شایستگی حرفه‌ای ایشان نیازمند بازسازی مجدد است. بررسی پژوهش‌های صورت گرفته در سطح ملی نشان می‌دهد که اکثریت تحقیقات انجام شده با عناوینی نظیر؛ شناسایی مؤلفه‌ها و تعیین الگوهای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، ارزیابی شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی، رابطه شایستگی و کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی، ادراک اعضای هیئت علمی و دانشجویان از شایستگی‌های حرفه‌ای استادان، بررسی رابطه اخلاق حرفه‌ای و شایستگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، رابطه خودکارآمدی و شایستگی اعضای هیئت علمی، رابطه شایستگی اعضای هیئت علمی با رضایت

آنان است، نقش مهمی در کیفیت‌بخشی به برنامه‌های نظام آموزش عالی، تسهیل و تحقق پیامدهای یادگیری دانشجویان به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد [۳۳]. بنابراین در دهه‌های اخیر به دلیل تغییرات در تنوع دانشجویان، ظهور فناوری‌های نوین آموزشی، انتظارها و نیازهای دانشی در هر رشته و رقابت بین دانشگاهی، اعضای هیئت علمی را ملزم به توجه به برنامه‌های توسعه حرفه‌ای مداوم کرده است (با تأکید بر خودتوسعه‌ای) و از راهکارهای اجرایی برون‌رفت از این چالش‌ها می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- ◇ شناسایی شایستگی‌های کلیدی اعضای هیئت علمی؛
- ◇ طراحی و به‌کارگیری استانداردهای مناسب برای تعیین میزان شایستگی اعضای هیئت علمی در محیط دانشگاهی؛
- ◇ تدوین قوانین حمایت‌کننده امنیت شغلی و حرفه‌ای اعضای هیئت علمی؛
- ◇ بهره‌مندی از استانداردها برای جذب، ترفیع، ارتقا، ارزیابی، ارائه مزایا و ایجاد زمینه پرورش اعضای هیئت علمی با شایستگی بالا؛ تدوین برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی؛
- ◇ ارزیابی عملکرد بر اساس شایستگی‌های شناسایی شده؛
- ◇ تدوین نظام پرداخت مبتنی بر نتایج ارزیابی اعضای هیئت علمی شایسته و روش‌های تدریس روزآمد و مؤثر است.

از سوی دیگر، بررسی‌ها در سطح ملی نشان می‌دهد که ارتباط مثبت و معناداری میان روش تدریس استاد و کیفیت پیامدهای یادگیری دانشجویان وجود دارد. مدرسانی که جنبه مهم تدریس خود را یاری دادن به دانشجویان برای فهم عمیق‌تر و تغییر ادراک دانشجویان می‌دانند، روی موضوعی تمرکز می‌کنند که دانشجویان انجام می‌دهند و آنچه نتایج یادگیری ناشی از فعالیت‌های آنان است. این افراد، نقص یادگیری را تقریباً به همان اندازه که به حساب ضعف در کار دانشجو می‌گذارند، به شیوه تدریس خود نیز نسبت می‌دهند. یکی دیگر از چالش‌های موجود در زمینه شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، توجه ناکافی به شایستگی‌های مرتبط با کارکردهای اصلی اعضای هیئت

شغلی و تعهد سازمانی، رابطه شایستگی‌ها و منزلت استادان زن، نقش مدیریت دانش در توسعه شایستگی حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، رابطه شایستگی‌های اعضای هیئت علمی با تجارب دوره و دستاوردهای یادگیری دانشجویان و ... صورت پذیرفته است که در ادامه به مهم‌ترین آنها (با تأکید بر چالش‌ها، موانع و راهکارها) اشاره خواهیم پرداخت. به طور مثال؛ یکی از مهم‌ترین و فراوان‌ترین موضوع‌هایی که در این زمینه انجام شده است، شناسایی مؤلفه‌ها و طراحی الگوی مبتنی بر شایستگی‌های اعضای هیئت علمی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که آموزش عالی در هزاره سوم دارای ویژگی‌هایی از جمله؛ چندزبانه بودن دانشگاه، نوآوری در شیوه‌های یاددهی-یادگیری، توجه به فرهنگ محلی در آموزش‌های آنالاین و تغییر در برنامه‌ریزی درسی با توجه به پیش‌نیازهای آموزش‌های الکترونیکی است [۴۲]؛ بنابراین تدوین الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی با در نظر گرفتن مؤلفه‌های بومی و استانداردهای بین‌المللی از یک‌سو و طراحی سیستم‌های ارزیابی عملکرد هوشمند اعضای هیئت علمی از سوی دیگر، در قالب بحثی جدی مورد بررسی قرار گرفته است. توجه ناکافی به طراحی الگویی ساختارمند که بتوان بر اساس آن ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی و ارتباط آن با سیستم‌های پرداخت را مورد توجه قرار داد از جمله چالش‌های اصلی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایرانی است. به عبارتی، بررسی‌های انجام شده در خصوص ارزیابی شایستگی‌های محوری اعضای هیئت علمی نشان می‌دهد که در این زمینه چالش‌هایی نظیر؛ عدم وجود الگوی مناسب و بومی ارزیابی شایستگی اعضای هیئت علمی در نظام آموزش عالی و متعاقب آن بی‌توجهی به آن در بخش‌های گوناگون مثل برنامه‌ریزی و تصمیم‌گیری، بی‌توجهی به شایستگی‌های کلیدی در جذب اعضای هیئت علمی، توجه ناکافی به توسعه و توانمندسازی اعضای هیئت علمی بر اساس شایستگی‌های کلیدی و در نهایت توجه ناکافی به طراحی برنامه‌های به منظور ارتقای مهارت‌های آموزشی، پژوهشی و تخصصی ایشان، از مهم‌ترین چالش‌های موجود در سطح ملی است. در همین راستا باور بر این است که میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیئت علمی در هر یک از نقش‌هایی که بر عهده

از چالش‌های شایستگی اعضای هیئت علمی مرتبط با تأثیر شایستگی‌های اعضای هیئت علمی بر کیفیت فرایند یاددهی-یادگیری است. استفاده از روش‌های تدریس سنتی و توجه ناکافی به یادگیری فعال، مشارکتی و دانشجویمحور در فضای دانشگاهی از جمله چالش‌های موجود در این زمینه است و در همین راستا راهکارهای پیشنهادی برای مرتفع‌ساختن این چالش می‌تواند شامل موارد زیر باشد:

- ◇ بهره‌مندی از روش‌های تدریس دانشجویمحور؛
- ◇ یادگیری مبتنی بر حل مسئله؛
- ◇ توجه بیشتر به شیوه‌های استاد-شاگردی (به‌ویژه در مورد دانشجویان دوره‌های دکتری)؛
- ◇ بهره‌مندی از رویکردهایی مانند انتقال یادگیری در فرایند یاددهی-یادگیری (به‌ویژه برای دانشجویان دوره‌های فنی)؛
- ◇ سازگاری با تغییرات سریع محیطی؛
- ◇ سازگار شدن اعضای هیئت علمی با آخرین فناوری‌های نوین آموزشی.

لذا از جمله شاخص‌هایی که می‌توان به آن توجه داشت؛ هماهنگی در سرعت پذیرش تغییرات دانش و فناوری میان دانشجویان و اعضای هیئت علمی، توانمندسازی اعضای هیئت علمی در بهره‌مندی از دانش و فناوری روز، روزآمدی و ایجاد ظرفیت در توسعه و کاربرد روش‌های آموزش الکترونیکی در دانشگاه‌ها و توجه کافی استادان نسبت به آن، توجه دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی به گسترش دوره‌های برخط، آزاد و انبوه و گسترش منابع آموزشی باز<sup>۱</sup> به عنوان رویکردی نوین است. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان بیان کرد فناوری اطلاعات و ارتباطات، در مدت‌زمان کوتاهی که از پیدایش آن می‌گذرد، تغییرات فراوانی را در نحوه زندگی بشر ایجاد کرده است. بنابراین اعضای هیئت علمی به منظور افزایش کیفیت دستاوردهای یادگیری دانشجویان، نیازمند به‌کارگیری روش‌های یاددهی-یادگیری نوین و مبتنی بر فناوری‌های تحول‌آفرین می‌باشند. از سوی دیگر بررسی‌ها نشان می‌دهد که توجه به یادگیری مادام‌العمر و شایستگی‌های مرتبط با

علمی نظیر؛ برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری هماهنگ، نظارت و کنترل از یک‌سو و شایستگی‌های فردی از سوی دیگر است. بررسی‌ها نشان می‌دهد که در نظام آموزش عالی، جابه‌جایی مدیریت مبتنی بر عملکرد و مدیریت مبتنی بر سلیقه صورت گرفته است و در همین راستا، بی‌توجهی به اجرایی‌کردن قوانین، آیین‌نامه‌ها و بخش‌نامه‌ها توسط برخی از اعضای هیئت علمی به خصوص در لایه‌های مدیریتی، سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی را بر آن داشته است تا نسبت به افزایش توانمندی‌های اعضای هیئت علمی در مقوله‌های مرتبط با کارکردهای مدیریتی به عنوان یکی از چالش‌های مرتبط با شایستگی‌های اعضای هیئت علمی مطرح کنند. لازم به ذکر است که کارکردهایی نظیر؛ رهبری و برنامه‌ریزی به عنوان یکی از شایستگی‌های اساسی اعضای هیئت علمی به خصوص در مقوله مدیریت کلاس درس حائز اهمیت است، اما باید این نکته را در نظر داشت که در این بخش توجه بیشتر بر شایستگی‌هایی است که متناظر با رعایت قوانین و آیین‌نامه‌های دانشگاهی و داشتن برنامه‌های عملیاتی برای ارزیابی از توانمندی‌های اعضای هیئت علمی در مقوله شایستگی‌های مدیریتی (مهارت‌های ادراکی، رهبری، تصمیم‌گیری، اجرایی)، شایستگی‌های اجتماعی (شایستگی‌های ارتباطی، کار گروهی، مدیریت افراد، دانشجویمحوری) و شایستگی‌های فردی (ویژگی‌های شخصیتی، اخلاقی و اختصاصی) است.

در مؤلفه شایستگی‌های فردی نیز پس از بررسی پژوهش‌هایی که با این محوریت انجام شد، این نتیجه به دست آمد که شکاف و خلأ مطالعاتی در خصوص تأثیر انواع هوش بر شایستگی‌های فردی اعضای هیئت علمی و عملکرد آموزشی آنها مورد غفلت قرار گرفته است. در همین راستا بی‌توجهی به مؤلفه‌های شخصیتی و ذاتی اعضای هیئت علمی می‌تواند آثار جبران‌ناپذیری را بر بدنه نظام آموزشی عالی کشور وارد نماید، بنابراین پیشنهاد می‌شود که تدوین برنامه‌های توانمندسازی به منظور افزایش شایستگی‌های مرتبط با ابعاد فردی (خودآگاهی، خودانگیزی و خودمدیریتی و ...) و یا تدوین شاخص‌های به منظور ارزیابی شایستگی‌ها فردی و مؤلفه‌های شخصیتی اعضای هیئت علمی قادر به مرتفع‌ساختن این چالش باشد. از سوی دیگر شواهد جمع‌آوری شده نشان می‌دهد که یکی

1. Open Educational Resources

آن، بهترین پیش‌بینی‌کننده تحقق پیامدهای یادگیری دانشجویان است.

یکی دیگر از چالش‌های مرتبط با این موضوع این مسأله است که با وجود رشد سریع فناوری اطلاعات و ارتباطات و دسترسی آسان به فناوری‌های نوین آموزشی و سرمایه‌گذاری‌های مالی قابل توجه دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، بسیاری از اعضای هیئت علمی از امکانات و فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی مدرن استفاده نمی‌کنند. یکی از راهکارهای رفع این چالش و تبدیل آن به فرصت، به کارگیری روش‌های یادگیری مبتنی بر کلاس‌های درس معکوس<sup>۱</sup> است. در کلاس درس معکوس نقش‌های خانه و دانشگاه عوض می‌شود به عبارتی، در ساختار متداول تدریس، محتوای آموزشی در کلاس درس تدریس می‌شود و دانشجویان در خانه به تمرین و انجام تکالیف می‌پردازند. در این روش، محتوای درس قبل از کلاس به دانشجویان ارائه می‌شود تا خودشان آن را در منزل مطالعه کنند، یاد بگیرند و فرصت کلاسی به فعالیت‌های یادگیری دانشجوی محور مثل یادگیری مبتنی بر حل مسئله یا راهبردهای مبتنی بر اکتشاف اختصاص می‌یابد. به عبارت دیگر کلاس درس معکوس رویکردی آموزشی است که شامل دو بخش؛ آموزش مستقیم انفرادی (با استفاده از محتوای آماده شده و یا معرفی شده توسط معلم مثل ویدیو، کتاب) در خارج از کلاس و فعالیت‌های یادگیری گروهی و تعاملی در داخل کلاس است. یکی دیگر از چالش‌های اعضای هیئت علمی شناسایی شایستگی‌های حرفه‌ای مرتبط با دانش، توانایی و مهارت‌های کارآفرینانه است؛ اما از آنجایی که در کشور ما دانشگاه‌ها پژوهش‌محورند و فعالیت‌چندانی در راستای تجاری‌سازی یافته‌های پژوهش و پرورش افراد کارآفرین ندارند، بنابراین به موضوع شناسایی شایستگی‌های مرتبط با منابع انسانی مرتبط با (دانش‌آموختگان، دانشجویان، کارکنان و اعضای هیئت علمی) کارآفرینی توجه چندانی نمی‌شود [۴۲]. در همین راستا، شناسایی و طراحی الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی شامل؛ مهارت‌های ارتباط کلامی و نوشتاری، وجود نگرش و رفتارهای

کارآفرینی در دانشجویان و استادان، توجه به اخلاق علم مانند مالکیت فکری- برنامه‌ریزی و تنظیم اهداف- تجزیه و تحلیل مسائل، شناسایی فرصت‌ها، شایستگی‌های مرتبط با تعهد، شایستگی‌های ارتباطاتی، شایستگی‌های مدیریتی، شایستگی‌های مرتبط با رشد و یادگیری، شایستگی‌های مرتبط با کسب و کار، شایستگی‌های راهبردی و شایستگی‌های فنی- تخصصی است [۴۳] و طراحی برنامه توان‌افزایی متناسب با آن می‌تواند حرکت به سمت دانشگاه کارآفرین را تسهیل و ضمن بقا و توسعه خود، تأثیر مثبتی بر توسعه ملی و منطقه‌ای داشته باشد [۴۴]. یکی دیگر از تحولات عصر جدید در صنعت آموزش عالی، بین‌المللی‌شدن آموزش عالی و طراحی سازوکارهایی به منظور حرکت به سمت دهکده جهانی و چندفرهنگی شدن آموزش عالی است. در همین راستا، لویز (۲۰۱۱) اظهار می‌دارد پیش‌نیازهای آموزش عالی در عصر جهانی شدن عبارت‌اند؛ پداگوژی فرهنگی جدید، سیاست‌گذاری‌ها و برنامه‌ریزی‌های جدید در عرصه آموزش‌های چندفرهنگی، برنامه درسی مبتنی بر ویژگی‌های جهانی‌شدن، تفکر و اندیشه مدیریتی مبتنی بر جهانی‌شدن، ترویج فرهنگ نوع‌دوستی و احترام به عقاید مختلف و متفاوت به عنوان نقطه اشتراک فرهنگ‌های متفاوت، به کارگیری فناوری‌های نوین در دانشگاه‌های عصر جهانی‌شدن، حاکم‌شدن هم‌صدایی و تفکر گروهی بر دانشگاه‌ها در دهکده جهانی، توجه به سنت‌ها، قومیت‌ها، فرهنگ‌ها، ادیان و تحرکات اجتماعی در عصر جهانی‌شدن در دانشگاه‌ها، گسترش آموزش‌های غیررسمی و رسمی به عنوان یکی از وظایف دانشگاه‌های عصر جهانی‌شدن است که یکی از مهم‌ترین سازوکارهای تحقق این اهداف، طراحی برنامه توان‌افزایی ذی‌نفعان کلیدی آموزش عالی (با تأکید بر اعضای هیئت علمی) بر اساس مهارت‌های مرتبط به منظور افزایش فعالیت‌ها در سطح بین‌المللی است. بررسی پیشینه تحقیق نشان می‌دهد که از جمله؛ شایستگی‌های مرتبط با تعاملات بین‌المللی عبارتند از؛ شایستگی‌های میان‌فرهنگی، شایستگی‌های مرتبط با برقراری تعاملات بین‌المللی و همکاری‌های گروهی است [۴۵].

شناسایی شایستگی‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی، از دیگر مسایل پیش‌رو در نظام

1. Flipped classroom flipped

مبتنی بر نیاز دانشگاه‌ها می‌تواند در فقدان مقاومت و پذیرش بهتر اعضای هیئت علمی نسبت به مقوله بازنشستگی، مؤثر واقع شود.

از موضوع‌های مهم دیگر در ارتباط با شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، رابطه شایستگی‌ها و منزلت استادان زن در دانشگاه است. طی تاریخ، کار به عنوان یکی از راه‌های اساسی مشارکت اجتماعی، بیان شخصیت و عظمت انسان بوده است و انسان خود را با حرفه خود، معنا کرده است. کار، ستون فقرات زندگی است؛ با وجود این، کار فقط راه مشارکت اجتماعی نیست و تمامی وجود انسان در کار خلاصه نمی‌شود؛ نیاز انسان به آرامش و استراحت، برعهده گرفتن مسئولیت‌های اجتماعی، صرف وقت برای خانواده و غیره، ابعاد دیگری از فلسفه وجودی انسان را تشکیل می‌دهند و کم‌توجهی به هر یک از آنها موجب رشد نامتوازن ابعاد وجودی انسان می‌شود. بنابراین برنامه‌ریزی و اختصاص زمان مناسب برای هر یک از فعالیت‌های یادشده، عامل مؤثری در ایجاد تعادل بین کار و ابعاد زندگی است. اعضای هیئت علمی زن در بسیاری از رشته‌های دانشگاهی از جایگاه ویژه‌ای برخوردارند و در برخی از رشته‌ها حضوری پررنگ در امر تدریس و پژوهش دارند و دانشگاه‌ها نیز از زحمات این قشر از استادان بهره‌وافر می‌برند؛ اما بسیاری از اعضای هیئت علمی زن از توجه ناکافی به نظرات آنان در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی و علمی و نبود فرصت برابر برای تصدی مسئولیت‌های دانشگاهی برای آنان در مقایسه با اعضای هیئت علمی مرد شکایت دارند. این در صورتی است که در ارزیابی از شایستگی‌های اعضای هیئت علمی و کیفیت تدریس آنان در دانشگاه‌ها، استادان زن با شاخص‌های یکسان مقایسه می‌شوند. با توجه با موارد ذکر شده، اطمینان از کیفیت تدریس استادان در دانشگاه‌ها امری ضروری محسوب می‌شود و افزون بر آن باید به مطالعه عواملی پرداخته شود که بر بهبود کیفیت تدریس آنان نیز تأثیرگذار است. به بیان دیگر، احترام گذاشتن به اعضای هیئت علمی و قدرشناسی از وظایف و مشارکت دادن آنها در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی می‌تواند در انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای و افزایش مشارکت فعال ایشان و در نتیجه بهبود کارکردهای اصلی اعضای هیات علمی تأثیرگذار باشد. نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که

آموزش عالی است که به شکل فقدان کاربست اخلاق حرفه‌ای و سوءاستفاده‌های علمی در محیط دانشگاه و کلاس در بروز پیدا کرده است که در تدوین دوره‌های بازآموزی مرتبط بایستی مورد توجه قرار گیرد. اما نباید نقش فرهنگ دانشگاهی را نادیده گرفت. با وجود تأکید مبانی فرهنگی و اعتقادی نسبت به رعایت شاخص‌های اخلاق حرفه‌ای اما این مقوله نیز از جمله مقوله‌های مغفول مانده در شایستگی‌های اعضای هیئت علمی است. از آنجا که محیط‌های آموزشی و به خصوص دانشگاه‌ها وظیفه‌ای خطیر در راستای تربیت افراد و رشد و توسعه جامعه ایفا می‌کنند، ضرورت رعایت اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی به خاطر تأثیرگذاری شگرف روی دانشجویانی مضاعف است که اداره امور کشور را در ابعاد مختلف به دست خواهند گرفت. بررسی‌ها نشان می‌دهد، ماهیت کمیت‌گرایانه آئین‌نامه ارتقا موجب شده است که عمده فعالیت‌های اعضای هیئت علمی بر محور فعالیت‌هایی متمرکز یابند که برونداد پژوهشی داشته باشند و سایر کارکردهای مهم دانشگاه‌ها از جمله کارکردهای آموزشی و ارائه خدمات تخصصی و اجرایی آنها مورد غفلت واقع شود. مسائل اخلاقی گوناگون ناشی از این رویکرد، فقط منحصر در کمیت و کیفیت بروندادهای پژوهش نبوده است، بلکه تا ارزش‌های اخلاق موجود در فرایندهای علمی را نیز دچار بدکارکردی و کژکارکردی کرده است (از جمله، روابط نامناسب استاد-شاگردی، تألیفات در حوزه‌های غیرتخصصی، دستبرد و تقلب علمی، تعیین نامناسب سهم مؤلفان در انتشار گزارش و تدوین مقاله‌ها و ...)، بنابراین لازم است علاوه بر شاخص‌های کمی، شایستگی‌های مرتبط با شاخص‌های کیفی شناسایی و لحاظ شود [۴۶]. یکی دیگر از موضوع‌های حائز اهمیت در نظام آموزش عالی، افزایش تعداد اعضای هیئت علمی بازنشسته و جایگزین‌نشدن این افراد با نیروهای مستعد از یک‌سو و نداشتن سازوکارهای مشخص برای بهره‌مندی از تجارب آنها از سوی دیگر است. بنابراین پیشنهاد می‌شود بر اساس نظام شایسته‌سالاری (با تأکید بر شایسته‌گزینی) نسبت به طراحی و اجرای مدلی موفق و اثربخش در دانشگاه‌های کشور اقدام کرد. مواردی چون طراحی الگوی نظام شایسته‌سالاری، تدوین و اجرای برنامه‌های جانشین‌پروری

می‌توانند نقش مؤثری بر شایستگی مدرسان دانشگاه داشته باشند [۴۸]. به طور خلاصه یافته‌ها نشان می‌دهد که تاکنون الگوی جامعی که قادر به شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی (به طور کامل و با رویکرد سیستمی) باشد، طراحی نشده است و پژوهش‌های انجام شده از یک سو تنها به بررسی برخی از شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیئت علمی و از سوی دیگر برخی از چالش‌ها و راهکارها موجود در این زمینه را مورد بررسی قرار داده اند که امید است تحقیق حاضر سرآغازی برای انجام تحقیقات جامع‌تر در این خصوص باشد.

در این راستا و بر اساس بررسی پژوهش‌های انجام شده، پیشنهادهای زیر مورد توجه ذی‌نفعان کلیدی و سیاست‌گذاران نظام آموزش عالی قرار گیرد:

◇ توجه به رشد و توسعه همه‌جانبه اعضای هیئت علمی و به ویژه ابعاد اخلاق حرفه‌ای، می‌تواند منجر به بهبود عملکرد دانشجویان و تحقق پیامدهای یادگیری شود. در همین راستا توجه به شایستگی‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای از جمله؛ تکمیل نکردن ارزش‌ها، هنجارها و باورهای خود به دانشجویان و دارا بودن مسئولیت اجتماعی بیشترین اهمیت را دارد که توجه به آن می‌تواند منجر به تغییر اساسی در الگوهای رفتاری اعضای هیئت علمی و دانشجویان شود؛

◇ از دیدگاه پداگوژیست‌های آموزشی، استفاده از فناوری‌های نوین در فرایند یاددهی- یادگیری از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. بنابراین لازم است با تأکید بر مهارت‌هایی نظیر؛ شبکه‌سازی، برقراری تعاملات چندگانه در بستر الکترونیکی و طراحی سازوکارهایی به منظور پرورش و تحقق مهارت‌های تفکر سطح بالا، به تحقق این امر یاری رساند؛

◇ شناسایی و پرورش شایستگی‌های مرتبط با رهبری کلاس درس، طراحی برنامه توان‌افزایی بر اساس آن، طراحی و اجرای ابزارها به منظور اندازه‌گیری این شایستگی‌ها، تدوین سازوکارهای تشویقی به منظور به‌کارگیری آن توسط استادان در کلاس درس، از الزام‌های تدوین الگوی شایستگی‌های رهبری کلاس درس برای اعضای هیئت علمی است؛

شایستگی اعضای هیئت علمی زن با کیفیت تدریس آنان رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد، ضرورت طراحی و به‌کارگیری استانداردهای مناسب برای تعیین میزان شایستگی استادان زن در محیط دانشگاهی و استفاده از این استانداردها برای استخدام، ارتقا و ارائه مزایای دیگر، زمینه پرورش اعضای هیئت علمی با شایستگی بالا را فراهم می‌کند تا ایشان بتوانند کیفیت تدریس و در نتیجه کیفیت نظام آموزش عالی را بهبود بخشند. بنابراین پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های مسئول از جمله؛ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دانشگاه‌های سطح یک، با شرکت دادن اعضای هیئت علمی زن، خود در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی و علمی، قدرشناسی مناسب از انجام وظایف آنها، شناسایی معیارهای شایستگی استادان زن برای امر تدریس، انجام تشویق‌هایی در خور شأن آنان که همگی باعث بهبود شأن و منزلت استادان زن در دانشگاه می‌شود، به گونه جدی به این امر بپردازند و با طراحی برنامه‌های مناسب رشد و توان‌افزایی، سبب بهبود کیفیت فرایند یاددهی- یادگیری و به دنبال آن کیفیت بخشی به نظام آموزش عالی را فراهم کنند. در نهایت، سایر پژوهش‌های انجام شده نیز به بررسی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی، اهمیت و چالش‌های موجود پرداخته‌اند که لازم است برخی از مهم‌ترین آنها مورد بررسی قرار گیرد. به طور مثال؛ قربان‌نژاد (۱۳۹۵) اظهار می‌دارد که شایستگی‌های رفتاری، اخلاقی، امانتداری، عدالت‌ورزی، انصاف و تصمیم‌گیری از مهم‌ترین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی است [۴۷]. در همین راستا محمودی (۱۳۹۳) اظهار می‌دارد که شایستگی‌های مدیریتی، ادراکی، رهبری، تصمیم‌گیری، شایستگی‌های اجتماعی، ارتباطی، کار گروهی، مدیریت افراد، دانشجوی‌محوری، شایستگی‌های مرتبط با ابعاد فردی و اخلاق حرفه‌ای مهم‌ترین شایستگی‌ها مدرسان دانشگاه محسوب می‌شود [۴۵].

سلیمی (۱۳۹۶) اظهار می‌دارد، شایستگی‌های مرتبط با فرایند تدریس شامل؛ انگیزه علمی، توانایی به‌کارگیری فناوری نوین، توسعه حرفه خود، توانایی تربیت نیروی متخصص تعهد و مسئولیت حرفه‌ای‌اند (۳۷) و در نهایت، چیت‌ساز (۱۳۹۱) هوشیاری، کارآفرینی فرهنگی، ارتباطات، مدیریت اجرایی، رهبری و توجه به ارزش‌های اسلامی



قرار گیرد. در همین راستا به منظور انجام تحقیقات آتی پیشنهاداتی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

- ◇ شناسایی و ارزیابی وضعیت شایستگی‌های مرتبط با رهبری و مدیریت فرایند یاددهی- یادگیری توسط اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی و ارزیابی ویژگی‌های مرتبط با اخلاق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های مورد نیاز برای انجام پژوهش‌های علمی اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های مرتبط با نظام انگیزش اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های مرتبط با به کارگیری فناوری‌های نوین آموزشی توسط اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های رفتاری اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی و ارزیابی شایستگی‌های مرتبط با مهارت‌های مرتبط با برقراری ارتباطات بین‌المللی توسط اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی چالش‌های مرتبط با برقراری ارتباط مؤثر میان اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی چالش‌های مرتبط با انجام کارهای گروهی، تیمی و بین رشته‌ای میان اعضای هیئت علمی؛
- ◇ طراحی استانداردهای مناسب جهت تعیین میزان شایستگی اعضای هیئت علمی؛
- ◇ شناسایی چالش‌های مرتبط با توسعه اخلاق حرفه‌ای در اعضای هیئت علمی.

- ◇ توجه به مؤلفه‌های مرتبط با شایستگی‌های شخصیتی موجب می‌شود که دانشجویان از رفتارهای استادان الگوبرداری کنند و توجه به شایستگی‌های فردی و داشتن شخصیت مناسب می‌تواند باعث افزایش رضایت دانشجویان گردد؛
- ◇ توجه و تأکید بر طراحی به نظام رشد و توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی (با تأکید بر نظام خود توسعه‌ای) در آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های ترفیع، ارتقا و تبدیل وضعیت اعضای هیئت علمی می‌تواند از عوامل برانگیزاننده استادان و افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی‌شان باشد.

به طور کلی می‌توان گفت شناسایی و طراحی الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی به منظور دستیابی به اهداف والای نظام آموزش عالی امری ضروری محسوب می‌شود، بنابراین هرچه توانمندی‌های اعضای هیئت علمی افزایش یابد، به همان میزان کیفیت تدریس نیز بهبود می‌یابد و اعضای هیئت علمی در انجام وظایف و فعالیت‌های حرفه‌ای خود بهتر عمل خواهند کرد. به عبارتی اعضای هیئت علمی با کسب شایستگی‌های مرتبط با دانش، مهارت، توانایی و ویژگی، منجر به نوآوری در کارکردهای آموزشی، پژوهشی و ارائه خدمات تخصصی برای دانشگاه خواهند شد؛ بنابراین لازم است از یک‌سو اعضای هیئت علمی به انواع شایستگی‌های ضروری برای رسیدن به موفقیت حرفه‌ای مجهز شوند [۴۹] و از سوی دیگر، شناسایی شایستگی‌های مورد نیاز اساتید، چالش‌ها و مسائل موجود و ارائه راهکارهایی به منظور بهبود، مورد توجه سیاست‌گذاران و مدیران ارشد نظام آموزش عالی

## References

## منابع

- [1] Sayed, S .S .A., & Edgar, D .The role of leadership competencies in supporting the Al Nahda University for becoming a learning organization :a new qualitative framework of the DLOQ. International Journal of Business Administration, 2019; 10 (2).
- [2] Kayzouri, A. H., Mohammadi Hoseini, A., Soleimani, and E. Students Perception of Faculty Members, Teaching Competence (Case Study: Ferdowsi University of Mashhad). Research in Teaching. 2019; 7 (4); 107-131.

- [3] Abedini, S., Kamalzadeh, H., & Aghamolaei, T. Perspectives of medical students regarding criteria for a good university professor, Bandar Abbas, Iran. *Hormozgan Medical Journal*, 2010; 14 (3): 241–245.
- [4] Opazo, Héctor, and Pilar Aramburuzabala. "9 Service learning in teacher training." *Embedding Service Learning in European Higher Education: Developing a Culture of Civic Engagement*. 2019; 154-165. Loners: Routledge.
- [5] Sangari, N. Developing the Core Competencies Model of Islamic University Faculty Members Case Study: Alzahra University. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*. 2017; 1: 45–60 .
- [6] Martin, T., Eliades, M. J., Wun, J., Burnett, S. M., Alombah, F., Ntummy, R. & Hamilton, P. Effect of supportive supervision on the competency of febrile clinical case management in sub-Saharan Africa. *The American journal of tropical medicine and hygiene*, 2019; 100 (4): 882–888.
- [7] Albu, G., & Cojocariu, V. M. What do university professors still believe in? *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2012; 69: 2184–2192.
- [8] Ramesh, P., & Krishnan, P. Professional competence of teachers in Indian higher agricultural education. *CURRENT SCIENCE*, 2020; 118 (3): 356–361.
- [9] Yue K, Tayler C. Choosing Educational Resources to Build Interprofessional, Palliative Care Competency: A Replicable Review Methodology. *J Palliat Care*. 2020 Jul 2:825859720935218.
- [10] Blašková, M., Blaško, R., & Kucharčíková, A. Competences and competence model of university teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2014; 159: 457–467.
- [11] Dibaei saber, M. Investigating the Role of Knowledge Management in the Faculty Members' Professional Competence Development, A case study: All faculty members of Farabi Campus at Tehran University. *Journal of Teacher Professional Development*. 2019; 3 (4): 1–14.
- [12] Hashemi, S. A., Mashinchi, A. A., Mohammadkhani, K. A Model for Competency Assessment of the Faculty in the Islamic Azad University IAU Branches in Fars Province. *Journal of New Approaches in Educational Administration*. 2017; 7 (4): 185–211.
- [13] Chanduví, G., Martín, D. A., & De los Ríos, I. Professional competences: a classification of international models. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2012; 46, 1290–1296.
- [14] Draganidis, F., & Mentzas, G. Competency-based management: a review of systems and approaches. *Information management & computer security*, 2006; 14 (1): 51–64.
- [15] Sienkiewicz, L.; Jawor-Joniewicz, A.; Sajkiewicz, B. *Competency-Based Human Resources Management. The Lifelong Learning Perspective*; Educational Research Institute: Warsaw, Poland, 2014; 9–35.
- [16] Boyatzis, R. E. Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence. *Journal of Management Development*, 2009; 28 (9): 749–770.
- [17] Cochran, G. R. *Developing a Competency Model for a 21st Century Extension Organization Dissertation*. Ohio State University Extension Competency Study. 2009.
- [18] Hu, M. L. M. Developing a core competency model of innovative culinary development. *International Journal of Hospitality Management*, 2010; 29 (4): 582–590.
- [19] Chyung, S. Y., Stepich, D., & Cox, D. Building a competency-based curriculum architecture to educate

- 21st-century business practitioners. *Journal of Education for Business*, 2006; 8 (16): 307-314.
- [20] Dessler, G. A. framework for human resource management. 7rd Ed, Pearson Education India 2013, Pearson Education Inc. New Jersey
- [21] Blaskova, M., Blasko, R., Jankolova, M and jankal, R. Key personality competence of university teacher: comparison of requirements defined by teachers and versus defined by students .*Social and behavioral sciences*. 2014; 114, 466-475
- [22] Sarimanah, E. R. Improving lecturers' pedagogics competence through the implementation of lesson study in faculty of teacher training and education of PAKUAN University, INDONESIA. *Journal of education, teaching, and learning*, 2016; 1 (2): 51-55
- [23] Walkowiak, R. Zarządzanie zasobami ludzkimi: competence, now trendy, efektywność. *Towarzystwo Naukowe Organizacji i Kierownictwa, Dom Organizational*. 2007.
- [24] Shankar, S., Gowtham, N., & Surekha, T. P. Faculty Competency Framework: Towards a Better Learning Profession. *Procedia Computer Science*, 2020; 172, 357-363.
- [25] Sudarsono, f. Perception towards competence study in MASTERS study program of English language education, teacher training, and education faculty, Tanjungpura University. *Proceedings international conference on teaching and education*. 2019, 2: 2685-1407
- [26] Ripley MD, Betsy, Jean Bailey PhD, Kenneth Warren EdD, and Katherine JT Henderson MED. "A Competency-based Approach to Faculty Development." 2019; international Conference on Residency Development.
- [27] Malechwanz, J. M., Lei, H., & Wang, L .Students' Perceptions and Faculty Measured Competencies in Higher Education .*International Journal of Higher Education*, 2016; 5 (3): 56-69.
- [28] Chun-me, H. U. A. N. G. An Analysis of Components and Characteristics of Faculty Academic Competence. *Contemporary Teacher Education*, 2016; 21 (4).
- [29] Valica, M., & Rohn, T. Development of professional competence in the ethics teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 2013, 106, 865-872.
- [30] Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., & Wade, A. Community college faculty competencies. *Community College Journal of Research and Practice*, 2012, 36 (11): 849-862.
- [31] Jordan, Catherine, Rhonda Jones-Webb, Nancy Cook, Gail Dubrow, Tai J. Mendenhall, and William J. Doherty. "Competency-based faculty development in community-engaged scholarship: A diffusion of innovation approach." *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*, 2012; 16 (1), 65-96.
- [32] DeBate, Karl A. "Community college faculty perceptions and behaviors related to academic advising." PhD diss., University of South Florida, 2010.
- [33] Hyatt, L., Williams, P. E. 21st century competencies for Doctoral Leadership Faculty .*Innov High Educ*, 2011, 36: 53-66 .
- [34] Milner, R. J., Gusic, M. E., & Thorndyke, L. E. Perspective :toward a competency framework for faculty . *Academic Medicine*, 2011; 86 (10): 1204-1210.
- [35] Gholam Hossein Rezayat, Mohammad Yamani Douzi Sorkhabi, Ali Reza Kiamaneshabdorahim Nave Ebrahim, Developing a Competency Model for Presidents of Iranian Public Universities, *Iranian Higher Education*, 2011; 4 (1): 47. [magiran.com/p1069206](http://magiran.com/p1069206)

- [36] Ghorrooneh, Davood, Seyed Mohammad Mirkamali, Abbas Bazargan, and Seyed Kamal Kharazi. "Identifying and prioritizing the factors affecting the faculty development in the University of Tehran." 2014; 1 (1).89-115.
- [37] Salimi, Gh, Heidari, E., Keshavarzi, F. Qualifications of faculty members to fulfill their academic mission; A reflection on the perceptions and expectations of doctoral students. *Journal of Innovation and Value Creation*. 2015; 7 (1): 85-104.
- [38] Ghorbannejad, P., Isakhani, A. Developing Academic Manager's Competency Model Based on Islamic Models: Comparative Study. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*. 2016; 1 (1), 37-48.
- [39] Tomlinson, M. Graduate employability: A review of conceptual and empirical themes. *Higher Education Policy*, 2012, 25 (4): 407-431.
- [40] Fachrurrazi, Fachrurrazi. "Relationship Between Teacher Professional Competences and Teacher Work-Autonomy." *Sukuma: Journal Pendidikan*. 2017; 1 (2) 281-300.
- [41] Poorkarimi, Javad, Mohammad Reza Keramati, and Ali Reza Mohammadi. "Identifying and determining professional competencies of human resources experts." *Management Studies in Development and Evolution*, 2017, 26 (86): 61-96.
- [42] Hosseini, Shahideh, M. Abughasemi, J. Yadollahi Farsi, and M. Rezei Zadeh. "Identification of entrepreneurial competencies of the faculty members of Iran's state universities (case study: Shahid Beheshti University)." *Journal of Educational Sciences*, 2017; 24 (1); 151-178.
- [43] Azizi, S., Motameni, A. and Abdollahpour, A. R. A model of individual and social factors affecting entrepreneurial opportunity recognition', *Journal of Entrepreneurship Development*, 2012. 5 (2), 7-26.
- [44] Nazarzadeh ZareM, PourkarimiJ, AbiliKh, SalehiGh. Presentation of faculty members' competency model in international interactions: A phenomenological study. *Science and Technologyjournal*. 2015; 3 (5): 25-89.
- [45] Mahmoudi, S., Zarei Matin, H., Bhyrayy, S. To Recognize and Clarify the Suitability of Managers in Universities. *Journal of Management in the Islamic University*, 2012; 1 (1), 114-143. (in Persian)
- [46] Narenjithani F, Mirkamali S M. A qualitative research on identifying barriers to knowledge creation at university. *IRPHE*. 2018; 24 (4) :71-97
- [47] Ghorbannejad P, Esaikhani A. Designing Competency Model for Academic Managers Based on Islamic Patterns: A Comparative Study. *Management in Islamic University*. 2016; 5 (11), pp. 37-48.
- [48] Chitsaz, E. Zolfagharzadeh, M M. Ghiasi Naddoshan, S. Developing a Core Competency Model for Cultural & Social Managers in Iran Universities. *Iranian Journal of Management in the Islamic University*; 2012, 1 (2): 251-272.
- [49] kayzouri A H, Sadeghpour M. [A Comparison on the effects of traditional, E-Learning and traditional -E Learning on the Pharmacology Course of Nursing students]. *Journal of Sabzevar University of Medical Sciences* 2017; 24 (2): 123-7.