

شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی*

محسن نظرزاده زارع**^۱، جواد پورکریمی^۲، خدایار ابیلی^۳، غلامرضا ذاکر صالحی^۴

۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزش عالی، دانشگاه تهران.
۲. استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران.
۳. استاد گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران.
۴. دانشیار مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.

تاریخ دریافت: ۹۴/۰۹/۷، تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۲/۱۱

چکیده

یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های کارآمدی در تعاملات بین‌المللی دانشگاه‌ها، وجود سرمایه انسانی است که از آگاهی، شایستگی و مهارت لازم برخوردار باشد. از سوی دیگر، یک دانشگاه زمانی می‌تواند در رقابت و تعامل با سایر دانشگاه‌ها نقش شایسته و بایسته‌ای را ایفا کند که از سرمایه‌های انسانی شایسته در راستای تحقق این امر برخوردار باشد. در این میان، اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از منابع انسانی مهم هر دانشگاه، می‌توانند نقش مهمی برای نیل به این مقصود ایفا کنند. هدف مقاله حاضر، شناسایی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی است. برای دستیابی به این هدف، پژوهشگران با استفاده از روش تحلیل اسنادی و تحلیل محتوای کیفی به بررسی مدل‌ها و پژوهش‌های موجود در خصوص شایستگی اعضای هیأت علمی بین‌المللی و شایستگی اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، پرداختند. براین مبنای الگوی شایستگی اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، تدوین شد. نتایج پژوهش نشان داد که شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، شامل شایستگی میان‌فرهنگی، شایستگی ارتباط بین‌المللی و شایستگی کارگروهی است.

واژگان کلیدی: شایستگی، تعاملات بین‌المللی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه.

* مقاله حاضر از رساله دوره دکترای مدیریت آموزش عالی، استخراج گردیده و این پژوهش مورد حمایت مالی و علمی مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی انجام شده است.

** نویسنده مسئول مکاتبات: Nazarzadeh@ut.ac.ir

۱- مقدمه

مالی، پیچیدگی در محیط خط‌مشی‌گذاری و تصمیم‌گیری، ازدیاد پیچیدگی در زمینه‌های اجتماعی، اقتصادی و سیاسی و غیره نیستند [۷].

بنابراین لزوم بین‌المللی شدن آموزش عالی، به‌عنوان راهکار و پاسخ منطقی برای چالش‌های برآمده از این پیچیدگی‌ها و شرایط آشوبناک، توسط صاحب‌نظران آموزش عالی و به دنبال آن دانشگاه‌های پیشرو در جهان مورد توجه قرار گرفته است [۸]. تأکید بین‌المللی شدن به‌ویژه در زمینه آموزش عالی بر مشارکت فعال، مشارکت در برنامه‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی، مطالعات مربوط به اصلاحات آموزشی، چالش‌ها و فرصت‌ها و پیامدهای تحولات ملی و بین‌المللی آموزش عالی در سراسر جهان است [۹].

یک دانشگاه برای ورود به قلمرو بین‌المللی، نیازمند پیش‌نیازهایی است که جاودانی (۱۳۹۲) بر مبنای اقدامات و مطالعات انجام‌شده، این پیش‌نیازها را چنین برشمرده است:

- افزایش کیفیت برنامه‌های آموزشی به‌گونه‌ای که دست‌کم، قابل رقابت در عرصه منطقه‌ای باشد.
- تنوع‌بخشی به نهادهای آموزشی برای افزایش توان همگرایی ساختاری
- لزوم برخورداری از نرم‌ش‌پذیری نظام ملی آموزش عالی
- ضرورت گسترش تعاملات (هم‌کنشی‌های) بین‌المللی
- مشخص شدن وضعیت بخش عمومی و خصوصی [۱۰]

همان‌گونه که اشاره شد، تعاملات بین‌المللی به‌عنوان یکی از پیش‌نیازهای ورود یک دانشگاه به قلمرو بین‌المللی به‌شمار می‌رود. از سوی دیگر، دانشگاه‌ها به دلایل اقتصادی، سیاسی و همچنین فکری به تعامل و همکاری با یکدیگر می‌پردازند، به‌نحوی که امروزه دانشگاه‌ها اشکالی از ارتباطات و تعاملات را با

در هزاره سوم، مزیت رقابتی سازمان‌ها در میزان هوش، دانایی، دانش خردمندان و شایستگی نیروی انسانی آن‌ها نهفته است [۱]. توجه به موضوع شایستگی نیروی انسانی، از نقطه‌نظر دیگری نیز قابل تأمل است و آن اینکه انتخاب و به‌کارگیری شایسته‌ترین افراد در هر شغل، یکی از مهم‌ترین مسائل و تصمیم‌های سازمان محسوب می‌شود، به‌گونه‌ای که صاحب‌نظران مدیریت، رشد و توسعه نیروی انسانی را درگرو انتخاب و به‌کارگیری درست نیروی انسانی در مشاغل و پست‌های سازمانی می‌دانند [۲]. به‌عبارت دیگر، انتخاب افراد شایسته و دارای توانایی‌ها، استعدادها و ویژگی‌های خاص را شاید بتوان یکی از اساسی‌ترین وظایف هر سازمان دانست [۳].

از سوی دیگر، رقابت شدید و تغییرات فناوری، فشار روزافزونی بر سازمان‌ها و شیوه‌های متنوع آن‌ها در افزایش بهره‌وری نیروی انسانی‌شان وارد می‌سازد. این درست همان چیزی است که موجب شده در محیط رقابتی، شایستگی اهمیت یابد [۴]. بنابراین سازمان‌ها برای بقا ناچارند پیوسته قابلیت‌ها و شایستگی‌های خود به‌طور عام و شایستگی‌های منابع انسانی خود را به‌طور خاص توسعه دهند تا بتوانند پاسخگوی شرایط متغیر و متفاوت محیطی باشند [۵]. بنابراین مفهوم شایستگی که ترکیبی از مهارت‌ها، دانش، ارزش‌ها، صفات و انگیزه‌هایی است که کارکرد برتر را در یک شغل تعریف می‌کند، در قلب منابع انسانی قرار گرفته است [۶].

در این بین، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نیز بی‌تأثیر از تغییر و تحولات عصر کنونی خود؛ یعنی افزایش تعداد دانشجویان و متقاضیان، گسترش و تنوع سازمان‌های آموزشی، دگرگونی‌های سریع و گسسته در فناوری و محیط بیرونی، افزایش کم و کیف رقابت میان تعداد زیاد بازیگران و ذی‌نفعان، تغییر در انتظارات و ارزش‌های متقاضیان و مشتریان و مخاطبان، فشارهای

می‌دهند، اما منظور از تعاملات یک هیأت علمی چیست؟

در پاسخ باید گفت که تعاملات یک هیأت علمی، شامل روابط گروهی، همکاری‌ها و تعاملات رودرروی اجتماعی یا علمی- پژوهشی اعضای هیأت علمی در درون و بیرون محل کار، همکاری‌های پژوهشی بین اعضای هیأت علمی، عضویت و مشارکت اعضای هیأت علمی در انجمن‌های علمی، تمایل اعضای هیأت علمی به فعالیت‌های جمعی و ملاقات شغلی و غیرشغلی خارج از محیط کار است [۱۶].

بنابراین، با توجه به جایگاه اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها، به‌ویژه دانشگاه‌هایی با تعاملات بین‌المللی و با علم به اینکه رویکرد شایستگی به‌عنوان یکی از رویکردهای مطرح در بین‌المللی شدن آموزش عالی به‌شمار می‌رود که بر توسعه مهارت‌ها، دانش، نگرش‌ها و ارزش‌ها در دانشجویان، اعضای هیأت علمی و کارکنان تأکید دارد [۱۷]، لزوم توجه به شایستگی اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی با توجه به ویژگی‌ها، شرایط و زمینه خاص دانشگاه‌ها و نظام آموزش عالی در هر کشور، در راستای افزایش تعاملات بیشتر و رقابت با سایر دانشگاه‌ها، بیش از پیش احساس می‌شود. برای مبنا در پژوهش حاضر، تلاش شده است با بررسی مدل‌ها و پژوهش‌های موجود درباره شایستگی‌های اعضای هیأت علمی بین‌المللی و شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، الگوی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی ارائه شود. در راستای نیل به این مقصود، پرسش‌های زیر بررسی خواهند شد.

- ۱- شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، کدامند؟
- ۲- الگوی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی چگونه است؟

دانشگاه‌های دیگر انجام می‌دهند، بنابراین تعامل بین‌المللی در آموزش عالی نمی‌تواند پدیده جدیدی باشد. همان‌گونه که نایت و دی ویت^۱ نیز اشاره کردند، این استدلال وجود دارد که پدیده تعامل بین‌المللی، در قرون وسطی و تا پایان قرن ۱۷ در استفاده از یک‌زبان مشترک، برنامه مطالعاتی و سیستم امتحانی یکنواخت و به‌منظور تسهیل تحرک و جابه‌جایی دانشجویان، پژوهشگران، اعضای هیأت علمی و تبادل ایده‌ها به‌کار گرفته شده است [۱۱]. به تعبیر دیگر، تعامل بین‌المللی در آموزش عالی پدیده‌ای است که برای برانگیختن تحرک و جابه‌جایی دانشجویان، پژوهشگران و اعضای هیأت علمی و برای ایفای نقش آن‌ها در بستر بین‌المللی و میان فرهنگی پدید آمده است [۱۲ و ۱۳]. از طرف دیگر، یکی از مهم‌ترین مؤلفه‌های کارآمدی در تعاملات بین‌المللی دانشگاه‌ها، وجود سرمایه انسانی است که از آگاهی، شایستگی و مهارت لازم برای ایفای این نقش برخوردار باشد، بنابراین یک دانشگاه زمانی می‌تواند در رقابت و تعامل با دانشگاه‌های دیگر نقش شایسته و بایسته‌ای را ایفا کند که از سرمایه‌های انسانی شایسته در راستای تحقق این امر برخوردار باشد. یکی از این سرمایه‌های انسانی، بهره‌مندی از اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی است، چراکه اعضای هیأت علمی به‌عنوان سرمایه‌های ارزشمند هر جامعه، نقش بسی حساس و سرنوشت‌ساز در تربیت سرمایه‌های انسانی متخصص ایفا می‌کنند [۱۴]. همچنین کارایی مراکز آموزشی و پژوهشی نیز به کیفیت کار منابع انسانی و به‌ویژه اعضای هیأت علمی آن‌ها وابسته است [۱۵]. به‌طوری‌که برخی از صاحب‌نظران معتقدند آموزش عالی یعنی هیأت علمی [۵]. بنابراین در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی با تعاملات بین‌المللی، اصلی‌ترین نیروی انسانی را اعضای هیأت علمی تشکیل

1. Knight and de Wit

۲- مبانی نظری

تعریف شایستگی

مفهوم «شایستگی»^۱ با دگرگونی‌های مختلفی روبه‌رو بوده است [۱۸]. این اصطلاح به حالت یا کیفیتی از توانایی و مناسب بودن اشاره دارد. در فرهنگ لغت انگلیسی واژه شایستگی، به‌عنوان حالتی از صلاحیت کافی یا شایسته تعریف شده است [۱۹].

دیوید مک‌کلند^۲ شایستگی را به‌عنوان ویژگی که کارکرد انسان را تعیین می‌کند، معرفی کرده است. او اظهار داشته که «شایستگی ویژگی است که کارکرد را تعیین می‌کند». از آنجا که هدف شایستگی، کارکرد در محل کار است، پژوهشگران، شایستگی را به‌عنوان نوعی شایستگی فردی که به موفقیت در شغل کمک می‌کند، به‌کار بردند. شایستگی یک ویژگی خاص فردی است که به کارکرد مؤثر و بالاتر در کار منجر می‌شود [۲۰]. هریک از نویسندگان و پژوهشگران تعاریف مختلفی از مفهوم شایستگی ارائه کرده‌اند که در اینجا به تعدادی از این تعاریف اشاره می‌کنیم.

بویزیتس^۳، شایستگی را به‌منزله مجموعه‌ای از انگیزش، صفات، مهارت‌ها و جنبه‌های اجتماعی که مرتبط با شغل است تعریف کرده. به سخن دیگر، وی شایستگی را ویژگی‌های بنیادین یک فرد شاغل که به اثربخشی او در حوزه کاری و انجام وظایف او به نحو احسن منجر می‌شود، تعریف کرده است [۲۱].

اسپارو^۴، شایستگی را به‌عنوان الگوهای رفتاری که به کارکرد شغلی مربوط است و افراد را از دیگران متمایز می‌کند، تعریف کرده است [۲۲].

مارللی^۵، اظهار داشته که شایستگی‌ها، توانایی‌های انسانی قابل اندازه‌گیری هستند که برای یک کارکرد شغلی مؤثر، لازم‌اند [۲۳].

اسپنسر و اسپنسر^۶، شایستگی را به‌عنوان ویژگی‌های فردی که می‌تواند به‌طور علی به کارکرد اثربخش و یا برتر در یک شغل یا موقعیت مربوط شود، تعریف کرده‌اند [۲۴].

اولریخ و همکاران^۷ نیز شایستگی را به دانش، مهارت‌ها یا توانایی‌های فردی در رفتار تعریف کرده‌اند. همان‌طور که مشاهده شد، بسیاری برای تعریف آنچه شایستگی است، تلاش کردند و از این‌رو پراکندگی بسیاری در این موضوع وجود دارد، اما در مجموع همگی آن‌ها بر این امر توافق کردند که شایستگی ترکیبی از مهارت‌ها، دانش، ارزش‌ها، صفات و انگیزه‌هایی است که کارکرد برتر را تعریف می‌کند [۶].

دانش: به اطلاعات و یادگیری یک فرد اشاره دارد؛ نظیر دانش یک هیأت علمی از حوزه تخصصی که در آن فعالیت می‌کند.

مهارت: به توانایی یک فرد برای انجام یک کار خاص اشاره دارد؛ نظیر مهارت یک هیأت علمی در مدیریت کلاس درس.

ارزش‌ها و مفهوم خود: به نگرش‌ها، ارزش‌ها و تصورات افراد از خود اشاره دارد؛ نظیر اعتمادبه‌نفس یک هیأت علمی در انجام فعالیت‌های پژوهشی.

صفات: به ویژگی‌های جسمانی و پاسخ‌های سازگار یک فرد به شرایط یا اطلاعات اشاره دارد. خوب گوش دادن و خوب صحبت کردن یک صفت لازم برای یک هیأت علمی است، همان‌طور که خودکنترلی یک هیأت علمی نیز نوعی توانایی برای آرامش تحت فشار است.

6. Spencer & Spencer, 1993

7. Ulrich, Brockbank, yennng & lack, 1995

1. Competency

2. David McClelland

3. Boyzatis, 1982

4. Sparrow, 1982

5. Marley, 1988

انگیزه: انگیزه‌ها نوعی احساسات هستند و شامل خواسته‌ها، نیازهای فیزیولوژیکی یا انگیزه‌های مشابه هستند که فعالیت یک فرد را ارتقا می‌بخشند [۱۹].

شایستگی‌های اعضای هیأت علمی بین‌المللی

همان‌طور که در گزارش شورای آموزش آمریکا^۱ بیان شده، هیأت علمی باید از شایستگی‌های لازم برای بین‌المللی شدن برخوردار باشد که این خود به معنای ترکیب ایده‌ها، ترسیم آن‌ها و یکپارچگی اطلاعات یک هیأت علمی در مورد مجموعه متنوعی از رشته‌ها، فرهنگ‌ها، دیدگاه‌ها و تجارب بین‌المللی است که از منابع و تجارب متعدد او نشأت گرفته است. از سوی دیگر، داشتن تعاملات بین‌المللی برای اعضای هیأت علمی نیز از اهمیت بسیاری برخوردار است؛ چراکه داشتن تعاملات به آن‌ها در راستای پیشبرد برنامه‌های پژوهشی و مطلع شدن از دیدگاه‌های هم‌تایان بین‌المللی خود و به‌کارگیری آن‌ها در کلاس‌ها و برنامه‌های درسی کمک کرده و متعاقب آن همکاری و مشارکت با هم‌تایان علمی در دانشگاه‌های خارج از کشور را برای آن‌ها به دنبال خواهد داشت [۲۵].

بنابراین دانشگاه‌هایی که در آرزوی داشتن هیأت علمی با شایستگی‌هایی بین‌المللی هستند، نیازمند راه‌ها و شیوه‌های مختلفی برای کمک به هیأت علمی در راستای حرکت و دستیابی به این هدف می‌باشند که در اینجا به تعدادی از آن‌ها اشاره شده است:

- نشان دادن علاقه به کشورهای دیگر، فرهنگ‌ها و مسائل جهان، ارزش‌ها و تفاوت میان آن‌ها در توجه به مسائل مختلف. این علاقه از طریق شرکت در بحث‌ها، حضور در گروه‌های بین‌المللی و شرکت در هم‌اندیشی‌ها و

- کارگاه‌های آموزشی که فراتر از تخصص رشته فرد است، به‌طور کامل مشهود است.
- درک قابل توجهی از فرهنگ‌های دیگر، کشورها یا مناطقی از جهان و داشتن تبحر^۲ در یک یا چند زبان دیگر. این درک از طریق سفر، مطالعه و ارتباط با دیگر کشورها تقویت می‌شود.
- شرکت در نشست‌های بین‌المللی^۳ و غیره، توسعه شبکه‌ای از همکاران بین‌المللی که در راستای تلاش‌های مشترکی^۴ از قبیل پروژه‌های توسعه‌ای، تبادل دانشجویان و پیوندها یا موافقت‌نامه‌های^۵ رسمی تکامل یافته است.
- مشارکت و همکاری در رهبری مباحث میان‌رشته‌ای^۶، هم‌اندیشی‌ها و یا برگزاری دوره‌هایی در ارتباط با کشورهای دیگر، فرهنگ یا مناطقی از جهان و یا موضوعات بین‌المللی.
- مشاوره به پژوهشگران و دانشجویان بین‌المللی و تشویق آن‌ها به مشارکت در بحث‌های کلاسی و ادغام فعالیت‌های زندگی دانشگاهی.
- تجربه زندگی و کار در دیگر کشورها، دست‌کم یک‌بار در زندگی حرفه‌ای خود [۲۶].

۳- پیشینه پژوهش

در سال‌های اخیر پژوهش‌های خوبی در ارتباط با شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در سطح خارج و داخل کشور انجام گرفته که مرور کامل آن‌ها در این مقاله نمی‌گنجد، بنابراین در ادامه به تعدادی از این پژوهش‌ها، به‌طور خلاصه اشاره شده است.

میلنر، گوسیک و ثورندیک^۷، مدلی برای شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی

5. Agreements
6. Interdisciplinary discussions
7. Milner, Gusic & Thorndyke, 2011

1. American Council of Education, 2003
2. Conversant
3. International meetings
4. Joint efforts

چند شایستگی شامل، شایستگی‌های تدریس (مربیگری، مرشدگری، مشاوره، تجربیات آموزشی)، شایستگی‌های حرفه‌ای (شرکت در دوره‌های آموزشی دانشگاهی خارجی، استفاده از رتبه‌های داخلی و خارجی) و شایستگی‌های ارتباطی (ارتباط با مجلات علمی، مرتفع کردن موانع ارتباطی و یادگیری مهارت‌های ارتباطی) مجهز باشند [۲۹].

چیت‌ساز (۱۳۹۰)، در کتاب خود با عنوان «الگوی شایستگی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور»، به شناسایی شایستگی‌های موردنیاز اساتید و سپس تدوین الگوی شایستگی‌ها پرداخت و در نهایت الگویی را در سه بُعد تدوین کرد. این سه بُعد با هریک از مؤلفه‌ها و شاخص‌هایشان شامل موارد زیر است:

۱. نگرش

- رهبری (تحول‌گرایی، تأثیرگذاری بر دیگران)
- خویشتن‌یابی (خودآگاهی، مدیریت بر خود، تحمل و سعه‌صدر)
- کمال‌گرایی (یادگیری مادام‌العمر، توانمندسازی دانشجویان، انگیزه و انرژی، عزت‌نفس)
- خداباوری (توکل و حب الهی، اعتقاد به نظارت الهی، سپاس‌گزاری از خداوند)
- دادگری (انصاف، مسئولیت‌پذیری، احترام به تنوع)

۲. دانش و آگاهی

- رویکرد کارآفرینی (مفهوم کارآفرینی، کاربرت مفاهیم کارآفرینی)
- فراهم‌سازی محیط کلاس (آشنایی با فرهنگ عمومی، عوامل روان‌شناختی، مدل‌ها و رویکردهای تدریس)

دانشگاه‌های علوم پزشکی در آمریکا ارائه کردند که شامل چهار مؤلفه اصلی زیر است:

شایستگی اجتماعی که شامل توانایی‌ها، نگرش‌ها و رفتارهای لازم برای تعامل مؤثر با دیگران از جمله، مهارت در ارتباطات، مذاکرات، مدیریت تعارض و هوش هیجانی و اجتماعی است.

شایستگی شناختی که نشان‌دهنده دانش و مهارت‌های موردنیاز برای انجام جنبه‌های خاصی از یک شغل است.

شایستگی کارکردی که نشان‌دهنده شایستگی‌های مرتبط با یک شغل است.

فراشایستگی که شامل مجموعه‌ای از توانایی‌های موردنیاز برای دستیابی به شایستگی‌های دیگر است. فراشایستگی به‌عنوان نمونه، با «یادگیری برای یادگیری» توصیف می‌شود و شامل مهارت‌ها در عمل انعکاسی، خودتنظیمی و برنامه‌ریزی هدفمند و همچنین رفتار اخلاقی است [۲۷].

بلازکووا و همکاران^۱، در پژوهشی که در دانشگاه ژیلینا در جمهوری اسلواکی صورت گرفته بود، به تجزیه و تحلیل مشخصات فردی - حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و شایستگی‌هایی که آن‌ها باید داشته باشند، پرداختند و به این نتیجه رسیدند که اعضای هیأت علمی باید از شایستگی‌هایی از قبیل، شایستگی حرفه‌ای، آموزشی، انگیزشی، ارتباطی، شخصی، علمی - پژوهشی و درنهایت شایستگی نشر برخوردار باشند [۲۸].

بلازکووا و همکاران^۱، در پژوهشی به بررسی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های جمهوری چک و لهستان پرداختند. هدف اصلی این تحقیق شناسایی توانایی‌ها و ظرفیت‌های کلیدی اعضای هیأت علمی این دانشگاه‌ها بود. نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که اعضای هیأت علمی باید به

2. Blaskova, Blasko, Matuskab, Szyrockac, 2015

1. Blaskovaa, Blaskoa, Ikovaa, 2014

با استفاده از فرم فیش برداری از منابع و مراجع مذکور اقدام به استخراج تم‌های اصلی کردند و پس از دسته‌بندی آن‌ها، تم‌هایی که بیشترین بسامد را داشتند، انتخاب شدند (جدول ۱) و بر مبنای آن‌ها الگوی مفهومی شایستگی اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی طراحی شد (شکل ۱).

۵- یافته‌های پژوهش

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده، عمده‌ترین شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، شامل شایستگی میان‌فرهنگی، شایستگی ارتباط بین‌المللی و شایستگی کارگروهی هستند که در جدول (۱) آورده شده است.

پرسش نخست پژوهش: شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، کدامند؟

تعاملات بین‌المللی یک هیأت علمی، به مجموعه‌ای از روابط گروهی، همکاری‌ها، مشارکت‌ها و تعاملات رودرروی اجتماعی یا علمی- پژوهشی اعضای هیأت علمی در سطح بین‌المللی از جمله مشارکت اعضای هیأت علمی در نشست‌های بین‌المللی، انجام طرح‌های پژوهشی مشترک در سطح بین‌المللی و مشارکت و عضویت اعضای هیأت علمی در مجامع علمی بین‌المللی گفته می‌شود. بر این مبنای پژوهشگران در قالب مدل‌ها و پژوهش‌های مختلف، شایستگی‌های گوناگونی را برای یک عضو هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی بررسی و شناسایی کرده‌اند (جدول ۱). در مجموع با بررسی مدل‌ها و پژوهش‌های انجام شده، عمده‌ترین شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی شامل الف) شایستگی میان‌فرهنگی، ب) شایستگی ارتباط بین‌المللی و ج) شایستگی کارگروهی است.

- توانمندی علمی در زمینه تخصصی (شناسایی و فراهم‌سازی اطلاعات نظری و عملی، توسعه‌دهنده منابع آموزشی، برنامه‌ریزی درسی، روش پژوهش)

۳. مهارت‌ها

- مهارت‌های میان فرهنگی (ایفاگر نقش به‌عنوان الگو، مشارکت در فعالیت‌های علمی، فرهنگی و هنری دانشجویان، مشاوره به دانشجویان)

- مهارت‌های ارتباطی- ادراکی (ارتباطات، کار تیمی، مهارت میان فردی)

- مهارت‌های آموزشی (مهارت فنی، مهارت اجرایی، مهارت‌های نوشتاری، تفکر خلاق، تصمیم‌گیری و حل مسئله) [۳۰]

۴- روش پژوهش

روش پژوهش حاضر تحلیل اسنادی و تحلیل محتوای کیفی است. پژوهش اسنادی، پژوهش مبتنی بر شواهد برگرفته از مطالعه اسناد است و اسنادی به کار رفته در پژوهش اسنادی شامل اطلاعات و نتایجی هستند که توسط نویسندگان و پژوهشگران قبلی در حوزه مورد بحث فراهم شده‌اند. تحلیل محتوای کیفی نیز یکی از روش‌های پژوهش برای تحلیل داده‌های متنی است که برای تفسیر ذهنی محتوایی داده‌های متن از طریق فرایندهای طبقه‌بندی نظام‌مند، رمزبندی و تم‌سازی یا طراحی الگوهای شناخته‌شده به کار می‌رود. بنابراین در پژوهش حاضر، برای گردآوری داده‌ها، از همه منابع و مراجع مرتبط با شایستگی‌های اعضای هیأت علمی بین‌المللی و شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، استفاده شده است. به این صورت که پژوهشگران پس از جست‌وجوی دقیق اسناد در حوزه مورد بحث، ۱۸ سند (مقاله، گزارش و کتاب) را برای استخراج تم‌های اصلی در نظر گرفتند و

جدول ۱- توزیع فراوانی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی

شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی												
شایستگی کارگروهی				شایستگی ارتباط بین‌المللی			شایستگی میان‌فرهنگی					
ابتکار	ایجاد ارتباط	همکاری و آموزش متقابل	پیروی از قوانین گروه	هماهنگی تعاملی	خودآشکارسازی	زبان دوم	نقشه برداری از فرهنگ	ذهنیت بین‌المللی	دانش و درک	مهارت	نگرش	پژوهشگران
-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	-	-	اولیوا و هنسن (۱۹۸۰)
-	-	*	-	-	-	-	-	-	*	-	-	چیتهم و چیورز (۱۹۹۶)
-	-	-	-	*	*	*	*	*	*	-	-	چن (۲۰۰۵)
-	*	*	-	-	-	-	-	-	-	*	*	میجانگوس و همکاران (۲۰۰۶)
-	-	-	-	-	-	*	*	*	*	*	*	دیبردرف (۲۰۰۹)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	*	*	نور و دولا (۲۰۰۹)
*	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	پفیانکو (۲۰۰۹)
-	*	*	*	-	-	-	-	-	-	-	-	بلند و همکاران (۲۰۰۹)
-	*	*	-	-	-	-	-	-	-	-	-	اسمیت و ولویرتن (۲۰۱۰)
-	-	-	-	*	*	-	*	*	*	*	*	بنت (۲۰۱۱)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	*	میلنر و همکاران (۲۰۱۱)
-	-	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	سالمی (۲۰۱۲)
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	*	بلازکووا و همکاران (۲۰۱۴)
-	-	-	*	-	-	*	-	-	-	-	-	بلازکووا و همکاران (۲۰۱۵)
-	-	-	-	-	-	*	-	*	*	-	*	آلن (۲۰۱۵)
-	*	*	-	*	-	-	-	-	-	*	-	عابدیان (۱۳۹۰)
*	-	-	-	-	*	-	-	-	-	-	*	ابراهیمی (۱۳۸۸)
*	*	-	-	*	-	-	-	-	*	*	*	چیت‌ساز (۱۳۹۰)
۳	۶	۵	۲	۵	۳	۵	۳	۴	۷	۷	۹	فراوانی

[۳۱]. شایستگی میان‌فرهنگی از پنج عامل کلیدی تشکیل شده است:

۱. نگرش‌ها^۴ (ارزش نهادن و داشتن ذهنیت باز نسبت به فرهنگ‌های دیگر، داشتن چشم‌انداز مثبت به فرهنگ‌های مختلف و مقاومت در برابر رفتار قوم‌مدارانه)

الف) شایستگی‌های میان‌فرهنگی^۱

دیبردرف^۲، به نقل از گوپال^۳، شایستگی میان‌فرهنگی را به‌عنوان توانایی فرد برای تعامل مؤثر و مناسب در شرایط میان‌فرهنگی تعریف کرده است

4. Attitudes

1. Cross Cultural Competence
2. Deardorff, 2009
3. Gopal, 2011

- انگیزش: در کنار ارزش نهادن به فرهنگ‌های دیگر، بررسی چگونگی انگیزه‌های اعضای هیأت علمی بین‌المللی در آموزش میان‌فرهنگی و یادگیری در مورد فرهنگ‌های دیگر، عامل کلیدی در توسعه مهارت میان‌فرهنگی است. انگیزش می‌تواند چارچوب درونی و توانایی سازگاری میان‌فرهنگی را تغییر دهد. بنابراین انگیزش فرد در یک بستر میان‌فرهنگی تا حد زیادی نوع تجارب یک فرد را تحت‌تأثیر قرار خواهد داد. از سوی دیگر، وجود اشتیاق و کنجکاوی در مورد فرهنگ‌های دیگر در بین اعضای هیأت علمی، درک جهانی و همچنین توانایی درک افراد را افزایش داده و در نهایت ظرفیت آن‌ها را برای مقابله با ابهامات و مدیریت تنش‌ها افزایش می‌دهد [۳۴].

- پذیرا بودن فرهنگ‌های دیگر: جنبه دیگری از ملزومات مربوط به نگرش‌ها در راستای شایستگی میان‌فرهنگی، توانایی پذیرش فرهنگ‌های دیگر است. دون و والاس^۵ (۲۰۰۶) معتقدند که هنگامی که اعضای هیأت علمی بین‌المللی در محیط‌های میان‌فرهنگی به آموزش و تدریس اشتغال دارند، باید با تعلیق قضاوت‌هایشان پذیرای فرهنگ‌های دیگر باشند [۳۵].

- قوم‌مداری؟ درک فرد از پیش‌فرض‌های قوم‌مدارانه یکی دیگر از حقایق مهم در توسعه نگرش‌های لازم برای شایستگی میان‌فرهنگی است. ایلیس^۷ (۲۰۰۶)، به نقل از گوپال (۲۰۱۱)، معتقد است که قوم‌مداری، باوری است که در آن فرهنگ فرد نسبت به فرهنگ دیگران برتر شناخته می‌شود که این امر باعث

۲. دانش و درک^۱ (داشتن خودآگاهی فرهنگی، توسعه اطلاعات خاص فرهنگی از قبیل آشنایی با روش‌هایی که در آن‌ها نقش جنسیت در فرهنگ‌های دیگر دیده می‌شود و همچنین توسعه دانش زبانی)

۳. مهارت‌ها^۲ (افزایش استعداد در راستای داشتن تعامل در نقد خودانعکاسی و بازتاب‌پذیری و برقراری ارتباط در سرتاسر فرهنگ) [۳۱]

۴. ذهنیت بین‌المللی^۳ (پذیرا بودن فرهنگ‌های دیگری که تعاملات میان‌فرهنگی را تسهیل می‌کنند) [۳۲]

۵. نقشه‌برداری از فرهنگ^۴ (فرایند کسب دانش نسبت به ویژگی‌های فرهنگی خود و دیگران در راستای رسیدن به یک درک شناختی از شباهت‌ها و تفاوت‌های فرهنگی) [۳۲]

۱) نگرش‌ها

نخستین عامل کلیدی در فرایند کسب شایستگی میان‌فرهنگی، نگرش‌ها هستند. برای اعضای هیأت علمی بین‌المللی، یادگیری چگونگی احترام به ارزش‌ها و فرهنگ‌های دیگر ضروری است، علاوه بر این، بررسی انگیزه درونی، پذیرا بودن نسبت به فرهنگ‌های دیگر و پیش‌فرض‌های غیرقوم‌مدارانه نیز اهمیت دارند [۳۱].

- ارزش نهادن به فرهنگ‌های دیگر: آمادگی ناکافی اعضای هیأت علمی بین‌المللی ممکن است عدم اعتماد به نفس فرهنگی را در آن‌ها به وجود بیاورد و همچنین باعث شکل‌گیری دیدگاه منفی نسبت به بی‌ارزش بودن دیگر فرهنگ‌ها شود [۳۳]؛ بنابراین موفقیت شایستگی میان‌فرهنگی، بر توانایی اعضای هیأت علمی بین‌المللی در مشاهده فرهنگ‌های دیگر به شیوه‌ای مثبت، استوار است [۳۱].

5. Dunn & Wallace
6. Ethnocentricity
7. Ellis

1. Knowledge and Comprehension
2. Skills
3. International Mindset
4. Mapping the Culture

- نقش‌های جنسیتی: داشتن آگاهی از چگونگی نقش‌های جنسیتی مشاهده‌شده در بسترهای میان فرهنگی مختلف، جنبه مهمی از توسعه دانش و درک لازم برای شایستگی میان فرهنگی است. تیکننز^۲ (۲۰۰۳) اشاره می‌کند که نقش‌های جنسیتی، فرهنگ خاصی دارند و به‌طور ضمنی آموخته می‌شوند؛ برای مثال، برخی دانشجویان ممکن است با مشکل تطبیق دادن خود با تدریس یک هیأت علمی مرد در یک دوره خاص، برخلاف آنچه تاکنون به آن عادت داشتند، روبه‌رو شوند، بنابراین اعضای هیأت علمی بین‌المللی از طریق درگیر شدن در فرصت‌های توسعه حرفه‌ای، هم‌اندیشی‌ها در زمینه شایستگی میان فرهنگی یا از طریق کارگاه‌های آموزشی، فرصتی را برای تفکر در مورد مشکلاتی از این قبیل پیدا می‌کنند [۳۶].

- درک زبان محلی منطقه: در کنار نیاز اعضای هیأت علمی بین‌المللی برای بررسی اطلاعات خاص فرهنگی از قبیل نقش‌های جنسیتی، استفاده از زبان به‌عنوان جنبه اساسی دیگری از کسب مهارت میان فرهنگی به شمار می‌رود. زبان یکی از ابزارهای کلیدی است که از طریق آن دانش فرهنگی به اشتراک گذاشته و نشان داده می‌شود. بر مبنای آنچه هورف^۳ (۱۹۵۲)، به نقل از گوپال (۲۰۱۱)، اظهار داشته، استفاده از زبان نه تنها یک وسیله انتقال ایده‌ها است، بلکه به ایده‌ها و فرایند تفکر ذهنی شکل می‌دهد. بنابراین ایجاد فرصت‌های یادگیری و استفاده مؤثر از زبان در بستر میان فرهنگی یک جنبه اساسی از آماده‌سازی هیأت علمی برای تدریس در پردیس‌های بین‌الملل است [۳۱].

بیگانگی آگاهانه و ناخودآگاه در هنگام برقراری ارتباط با افراد دیگر از بسترهای فرهنگی مختلف می‌شود [۳۱].

(۲) دانش و درک

دانش و درک، دومین عامل کلیدی در فرایند پویای توسعه شایستگی میان فرهنگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌های بین‌المللی است. هنگامی که اعضای هیأت علمی برای آموزش در پردیس بین‌الملل، آماده می‌شوند، بررسی خودآگاهی فرهنگی آن‌ها، توسعه دانش خاص فرهنگی، از قبیل درک نقش‌های جنسیتی در فرهنگ‌های دیگر و درک زبان محلی منطقه و کارکرد زبان در درون فرهنگ‌ها از اهمیت خاصی برخوردار است [۳۱].

- خودآگاهی فرهنگی^۱: تدریس در پردیس بین‌الملل، فرصتی برای اعضای هیأت علمی در راستای بررسی خودآگاهی آن‌ها است که به‌عنوان درک چگونگی فرهنگ‌ها، الگوهای ترجیحی رفتار، ارزش‌ها و شیوه‌های تفکر آن‌ها توصیف می‌شود. خودآگاهی فرهنگی، مبنایی برای شایستگی میان فرهنگی است، چراکه به اعضای هیأت علمی این اجازه را می‌دهد که خود را به‌عنوان موجودیت‌های فرهنگی درک کنند، شیوه‌های فرهنگی دیگر را آسان‌تر به رسمیت بشناسند، به فرهنگ‌های دیگر احترام بگذارند و چالش‌های فرهنگی را مدیریت کنند. پس باید گفت، توانایی درک هنجارها و انتظارات فرهنگی و همچنین به رسمیت شناختن تفاوت‌های فرهنگی، پایه و اساس محکمی برای شایستگی میان فرهنگی فراهم می‌کند [۳۱].

3. Whorf

1. Cultural Self-Awareness
2. Teekens

۳) مهارت‌ها

مهارت‌ها، سومین عامل کلیدی در فرایند توسعه شایستگی میان فرهنگی هستند. آن‌ها خوداندیشی، بازتاب‌پذیری و توسعه توانایی‌های ارتباطی فرد را درگیر می‌کنند. اگرچه این مهارت‌ها تنها خاص شایستگی میان فرهنگی نیستند، اما برای پردازش دانش در مورد فرهنگ خودی و همچنین فرهنگ‌های دیگر، ضروری هستند [۳۱].

- خوداندیشی^۱: یکی از عناصر اصلی توسعه مهارت‌ها در راستای شایستگی میان فرهنگی، خوداندیشی (درون‌اندیشی) است. اسمیت^۲ (۲۰۱۰) خوداندیشی را به‌عنوان توجه، برخورد معقول، ساخت معنا و کار بامعنا، به‌منظور انتقال تجربیات یادگیری، توصیف کرده است [۳۷].

- بازتاب‌پذیری^۳: لیتلی جان و دومینوسی^۴، به نقل از گوپال (۲۰۱۱)، اظهار داشتند که بازتاب‌پذیری، به‌معنای داشتن یک دیدگاه انتقادی از تعامل فردی با دیگران است. هنگامی ما بازتاب‌پذیر هستیم که: (۱) از شیوه‌هایی که در آن تفسیرها و فعالیت‌هایمان دیگران را تحت‌تأثیر قرار می‌دهد، آگاه باشیم. (۲) از قوانینی که راهنمای ما هستند، آگاه باشیم و (۳) بتوانیم بسترها و قوانین دیگری را برای تفسیر فعال در یک موقعیت، کشف کنیم. بنابراین، بازتاب‌پذیری فرصت‌هایی را برای ما در راستای کشف ایدئولوژی‌های مختلف نسبت به فرهنگ‌های دیگر می‌گشاید [۳۱].

- مهارت‌های ارتباطی: داشتن توانایی برای مذاکره در فرهنگ‌های مختلف نیازمند مهارت‌های ارتباطی مؤثر است که عنصر کلیدی

برای توسعه شایستگی میان فرهنگی محسوب می‌شود. هانینگان^۵ به نقل از گوپال (۲۰۱۱) اشاره می‌کند که مهارت‌های ارتباطی شامل توانایی برای ورود به گفت‌وگوی معنادار و مدیریت موفق ابهامات است [۳۱].

۴) ذهنیت بین‌المللی

ذهنیت به‌عنوان فرایندی روانی، نشان‌دهنده الگوهای تفکر فرد یا گروه است. ذهنیت یک نگرش ذهنی ثابت است که به این امر منجر می‌شود که افراد چیزها و وقایع را با نگاهی خاص مشاهده کنند، بنابراین ذهنیت می‌تواند به‌عنوان ابزار مفهومی برای بررسی اینکه چرا افراد به یک موضوع خاص می‌نگرند یا به شیوه واحدی در حل مشکل روزانه خود عمل می‌کنند، به‌شمار رود. برمبنای آنچه گوپتا و گووینداراجان^۶ و رنی اسمیت^۷، به نقل از چن (۲۰۰۵)، بیان داشته‌اند، ذهنیت بین‌المللی با از بین بردن فیلترها در مورد فرهنگ‌های دیگر و تفاوت‌های آن‌ها، تفکر افراد را گسترش و توسعه می‌دهد. ذهنیت بین‌المللی بر پایه پذیرا بودن، کاهش یا عدم وجود قوم‌مداری و تنگ‌نظری^۸ ساخته می‌شود. افراد با ذهنیت بین‌المللی دارای پنج ویژگی شخصیتی هستند:

۱. نسبت به فرهنگ‌ها حساس هستند، به‌عبارت‌دیگر حساسیت فرهنگی دارند.
۲. افرادی پذیرا هستند.
۳. افرادی آگاه و با دانش هستند.
۴. متفکرانی جامع و منتقد هستند.
۵. افرادی انعطاف‌پذیر هستند [۳۲].

5. Hannigan, 1990

6. Gupta and Govindarajan, 1997

7. Rhinesmith, 1992

8. Parochialism

1. Self-Reflection

2. Smith

3. Reflexivity

4. Littlejohn and Domenici, 2007

۵) نقشه‌برداری از فرهنگ

۱- زبان دوم^۱

آموزش و آموزش عالی جهانی باید شامل شایستگی‌های ارتباطی در زبان دوم باشد [۳۹]. سالمی (۲۰۱۲) در مقاله خود با عنوان «جذب نخبگان در دنیای علمی جهانی»، اظهار داشت که به‌کارگیری زبان انگلیسی به‌عنوان زبان کاری، توانایی دانشگاه‌های بین‌المللی را در جذب دانشجویان خارجی باکیفیت و تولید پژوهش‌ها افزایش می‌دهد، بنابراین اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، به‌ویژه دانشگاه‌های بین‌المللی به زبان انگلیسی به‌عنوان زبان دوم خود برای انجام پژوهش‌های خود، آماده‌سازی مقالات برای مجلات علمی، بهره‌مندی در همایش‌های بین‌المللی و ایجاد ارتباط بین‌المللی نیازمندند [۴۰].

۲- خودآشکارسازی^۲

شایستگی ارتباطی بین‌المللی نیازمند افرادی است که ویژگی‌های شخصیتی از قبیل انعطاف‌پذیری، حساسیت، روشن‌اندیشی و انگیزش را آشکار کرده و گسترش دهند. به‌عبارت دیگر، توانایی آشکار کردن خود یکی از راه‌های مهم برای گسترش و ارتقای خلاقیت، یادگیری و نوآوری در فرایند بین‌المللی شدن است [۴۱]؛ بنابراین آشکارسازی فردی یک فرایند انتقال و حرکت از سطح پایین به سطح بالایی از نردبان تکامل انسانی است که بیانگر روند مستمر آموزندگی، رهایی‌بخشی^۳، خودسازی^۴ و تزکیه ویژگی‌های شخصیتی خود است [۳۲].

۳- هماهنگی با تعامل^۵

شایستگی ارتباطی بین‌المللی نیازمند مجموعه‌ای از مهارت‌های رفتاری است که برای تنظیم افراد در راستای تغییرات و الگوهای جدید تعامل در جامعه بین‌المللی ضروری است. الزامات رفتاری در هماهنگی

شایستگی میان‌فرهنگی نیازمند توانایی شناختی برای نقشه‌برداری از فرهنگ خود و دیگر فرهنگ‌ها است و این توانایی از طریق دانش فرهنگی کسب می‌شود. بنابراین دانستن در مورد فرهنگ هم‌تایان، مبنایی برای درک خودمان به‌عنوان یک موجودیت فرهنگی است. این آگاهی متقابل از دانش فرهنگی به دنبال خود، احترام و یکپارچگی نسبت به تفاوت‌های فرهنگی را به وجود می‌آورد. بنابراین آگاهی از دانش فرهنگی یک پیش‌شرط برای کاهش ابهام و عدم قطعیت در فرایند میان‌فرهنگی است. توانایی نقشه‌برداری فرهنگی، تجلی‌گر آگاهی فرهنگی است. به این صورت که ما از طریق فرایند شناختی، دانش و ویژگی‌هایی از فرهنگ خود و دیگران را کسب می‌کنیم و شکل یا نقشه‌ای از فرهنگ را برای انعکاس درجه درکمان ترسیم می‌کنیم [۳۲].

ب) شایستگی ارتباطی بین‌المللی

اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به‌عنوان یکی از شهروندان جامعه جهانی نیازمند پذیرش دیدگاه بین‌المللی نه‌تنها در حوزه تخصصی خود، بلکه در مسائل جهانی و اینکه چگونه این مسائل حوزه تخصصی آن‌ها و جوامع را به‌عنوان یک کل تحت‌تأثیر قرار می‌دهند، هستند [۳۸]. به سخن دیگر، آن‌ها نیز همانند دیگر شهروندان جامعه، نیازمند یک‌سری شایستگی‌های بین‌المللی برای ایجاد تعاملات بهتر هستند که یکی از این شایستگی‌ها، شایستگی‌های ارتباطی بین‌المللی است. شایستگی ارتباطی بین‌المللی را می‌توان به‌عنوان توانایی افراد برای انطباق و تنظیم با محیط دانست [۳۲].

شایستگی ارتباطی بین‌المللی شامل سه عامل کلیدی

زیر است:

4. Purifying
5. Aligning the Interaction

1. Second Language
2. Unfolding the Self
3. Lliberating

با مأموریت دانشگاه است [۴۳]. شایستگی کار گروهی شامل چهار عامل کلیدی، ایجاد ارتباط، همکاری و آموزش متقابل و پیروی از قوانین گروه و ابتکار است.

۱- ایجاد ارتباط

ایجاد ارتباط در کار گروهی به ارتباط سریع، به اشتراک گذاری اطلاعات مفید با دیگر اعضای گروه، پاسخ گویی به بازخوردها، صحبت کردن با سایر اعضای گروه در هنگام نیاز به کمک، گفته می شود.

۲- همکاری و آموزش متقابل^۲

آموزش متقابل برای ایجاد و به اشتراک گذاری دانش در کار گروهی مهم است. این همکاری و آموزش متقابل می تواند از طریق به اشتراک گذاری بهترین شیوه ها، ایجاد انگیزه به دیگر افراد گروه، مرجعی برای اعضای گروه بودن، اتفاق بیفتد.

۳- پیروی از قوانین گروه^۳

برای اثربخشی کار گروهی پیروی از قوانین گروه توسط اعضای گروه ضروری است. این قوانین شامل مجموعه ای از حد و مرزها و انتظارات روشن است.

۴- ابتکار^۴

ابتکار در کار گروهی می تواند شامل ابتکار عمل، راهنمایی کارکنان، گرفتن طرح های جدید، حمایت از تصمیم ها و انعطاف پذیری در تنظیم حجم کاری باشد [۴۳].

پرسش دوم پژوهش: الگوی شایستگی های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین المللی چگونه است؟
پس از مرور ادبیات شایستگی اعضای هیأت علمی در تعاملات بین المللی و با توجه به تحلیل محتوایی مدل ها و پژوهش های موجود در زمینه شایستگی اعضای هیأت علمی بین المللی و شایستگی اعضای

با تعامل بین المللی به افراد اجازه مذاکره در مورد معانی متعدد و مدیریت پیچیدگی و تعارض در بستر بین المللی را می دهد. از سوی دیگر، هماهنگی با تعامل، نیازمند افرادی برای ایجاد مهارت ها و ظرفیت های میان فرهنگی است، به گونه ای که آن ها بتوانند به طور مؤثر و مناسب در محیط ارتباطات بین المللی بدون زیر پا گذاشتن هنجارها و قوانین هم تاین خود در رسیدن به جامعه مدنی بین المللی ایفای نقش کنند. به عبارت دیگر، برای تبدیل شدن به مجموعه ای از مهارت های رفتاری در راستای تعامل موفق و مولد^۱ در جامعه بین المللی باید توانایی های ذهنی، عاطفی و شناختی با همدیگر ادغام شوند [۳۲].

ج) شایستگی کار گروهی

اعضای هیأت علمی اهمیت همکاری و تعامل کاری و گاهی اوقات مشارکتی با هم تاین علمی خود در کشورهای دیگر را تشخیص داده اند. بنابراین تعامل و همکاری بین المللی به اشکال مختلف می تواند برای آن ها اتفاق بیفتد. در اساسی ترین سطح آن، تعامل هنگامی اتفاق می افتد که اعضای هیأت علمی به صورت غیررسمی در ارائه مشاوره ها، شرکت در نشست ها یا ایجاد برنامه های پژوهشی درگیر شوند. دیگر اشکال عمیق تر این تعامل و همکاری، شامل طرح های پژوهشی مشترک، به اشتراک گذاری امکانات و تسهیلات پژوهشی و زیرساخت های اساسی، اجازه دسترسی به داده های پژوهشی و اکتشافات و ارتباط با شبکه های مجازی و مراکز پژوهشی است [۴۲]. اما آن چیزی که در زمینه تعامل و همکاری اعضای هیأت علمی با هم تاین علمی خود مهم است، برخورداری از شایستگی کار گروهی و همکاری است. کار گروهی و همکاری به عنوان همکاری کردن با همکاران یا هم تاین علمی در راستای دستیابی به نتایجی هم سو و هماهنگ

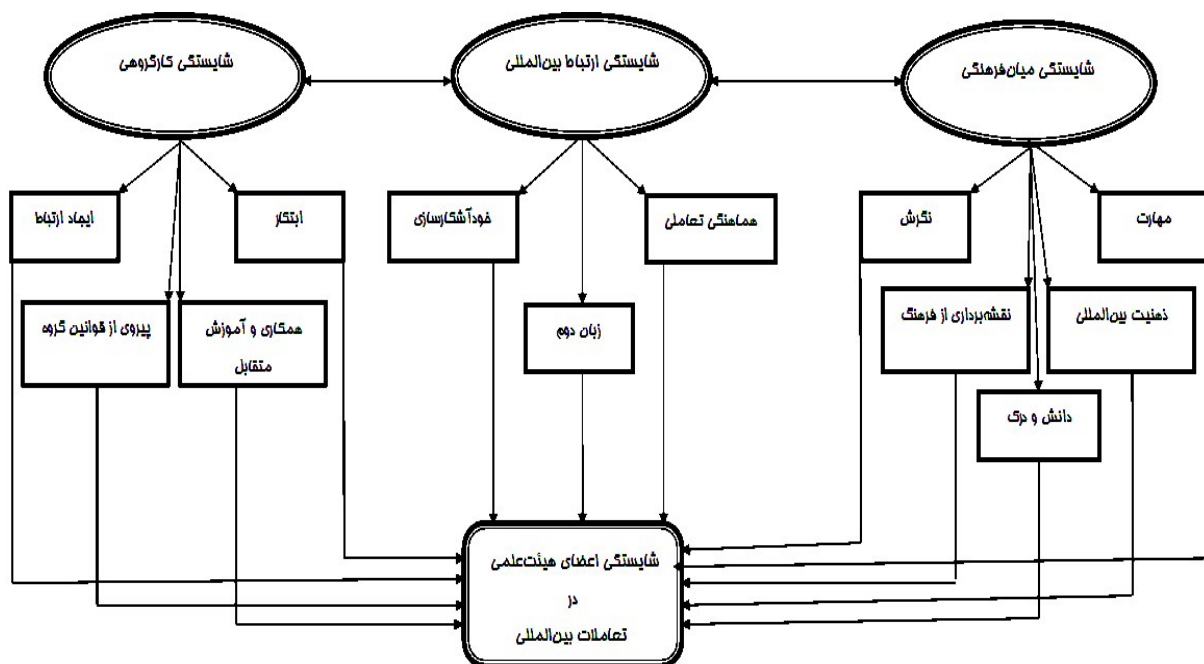
3. Following team rules
4. Initiative

1. Successful and Productive Interaction
2. Collaboration and Cross Training

ذهنیت بین‌المللی و نقشه‌برداری از فرهنگ است. شایستگی ارتباط بین‌المللی شامل مؤلفه‌هایی از قبیل زبان دوم، خودآشکارسازی و هماهنگی تعاملی است و شایستگی کارگروهی شامل مؤلفه‌هایی از قبیل، ایجاد ارتباط، همکاری و آموزش متقابل، پیروی از قوانین گروه و ابتکار است.

هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، الگوی زیر طراحی شد. متغیرهای قرار گرفته در این الگو، با توجه به فراوانی بیشتر آن‌ها نسبت به سایر متغیرهای موجود در پیشینه که خود می‌تواند دلیلی بر اهمیت آن‌ها باشد، انتخاب شده است (شکل ۱).

در این الگو، شایستگی میان‌فرهنگی شامل مؤلفه‌هایی از قبیل مهارت، دانش و درک، نگرش،



منبع: مطالعات پژوهشگران

شکل ۱- الگوی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی

تعامل بیشتر با شرکای متعدد در سراسر مرزهای ملی، توده‌ای شدن و بازاری شدن آموزش عالی در دهه‌های اخیر که به رقابت شدید برای بودجه و داشتن دانشجویان و اعضای هیأت علمی منجر شده است، اما شاید مهم‌ترین دلیل برای افزایش تعاملات بین‌المللی دانشگاه‌ها با یکدیگر، توانایی برای رقابت باشد [۱۱]. بنابراین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای حفظ مزیت رقابتی خود در فضای جهانی، ناگزیرند به سرعت، خود را با شرایط خاص حاکم بر آن انطباق دهند [۴۴]

۶- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

امروزه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اشکالی از ارتباطات و تعاملات را با دیگر دانشگاه‌ها انجام می‌دهند. دلایل متعددی را می‌توان در پاسخ به افزایش تمایل دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به افزایش تعاملات بین‌المللی با یکدیگر متذکر شد که از جمله آن‌ها می‌توان به تأثیر پدیده جهانی‌شدن بر ایجاد یک اتحاد راهبردی در میان مراکز آموزش عالی در راستای

- شایستگی میان‌فرهنگی: این شایستگی به توانایی اعضای هیأت علمی برای تعامل مؤثر و مناسب در شرایط میان‌فرهنگی بر پایه دانش، مهارت و نگرش اشاره دارد. این شایستگی خود از زیرمؤلفه‌هایی از قبیل مهارت، دانش و درک، نگرش، ذهنیت بین‌المللی و نقشه‌برداری از فرهنگ تشکیل شده است.

- شایستگی ارتباط بین‌المللی: این شایستگی به شایستگی‌هایی اشاره دارد که باعث برقراری ارتباط مؤثر اعضای هیأت علمی از فرهنگ‌های مختلف در جوامع بین‌المللی می‌شود. این شایستگی از مؤلفه‌هایی از قبیل زبان دوم، خودآشکارسازی و هماهنگی تعاملی تشکیل شده است.

- شایستگی کارگروهي: این شایستگی به شایستگی‌هایی که باعث می‌شود اعضای هیأت علمی با هم‌تایان علمی خود تعامل و همکاری مؤثرتری داشته باشند، اشاره دارد و از مؤلفه‌هایی از قبیل ایجاد ارتباط، همکاری و آموزش متقابل، پیروی کردن از قوانین گروه و ابتکار تشکیل شده است.

منابع

- [۱] غتجی، م؛ چیدری، م. (۱۳۹۲). «بررسی نقش مدیریت شایستگی در سازمان‌های دولتی». کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها.
- [۲] بردبار، غ؛ شاکری، ف. (۱۳۹۰). «تحلیلی بر کیفیت شایسته‌گزینی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه یزد». *مجله علمی - پژوهشی مدیریت تولید و عملیات*، ۳ (۲)، صص ۱۲۰-۱۰۱.
- [۳] باقرلو، م؛ قائنی، ز. (۱۳۸۹). «انتخاب شایسته؛ سازمان برجسته». *ویژه‌نامه منابع انسانی*، مردادماه.
- [۴] دیانتي، م؛ عرفانی، م. (۱۳۸۸). «شایستگی؛ مفاهیم و کاربردها». *مجله تدبیر*، ۲۰۶. صص ۱۹-۱۴.

و همان‌طور که گفته شد، یکی از راه‌های انطباق با تغییرات پیش‌رو، گرایش دانشگاه‌ها به سوی فرایند بین‌المللی شدن است و در این میان، همکاری و تعاملات بین‌المللی دانشگاه‌ها می‌تواند به‌عنوان بخش جدایی‌ناپذیری از این فرایند به‌شمار رود.

از سوی دیگر، دانشگاه به‌عنوان یکی از ارکان مهم نظام آموزش عالی هر جامعه، زمانی می‌تواند در تحولات اقتصادی و اجتماعی جامعه و عرصه تعاملات بین‌المللی اثرگذار باشد که از منابع انسانی کارا که دارای شایستگی‌های لازم برای ایجاد این تعاملات هستند، برخوردار باشد. در این میان، اعضای هیأت علمی به‌عنوان یکی از منابع انسانی مهم هر دانشگاه، می‌توانند نقش مهمی برای نیل به این مقصود ایفا کنند، چراکه اعضای هیأت علمی به‌عنوان تقویت‌کنندگان فرهنگ، مهندسان توسعه اقتصادی، تولیدکنندگان علم و کاشفان فناوری توصیف شده‌اند [۵]. بنابراین در دانشگاه‌هایی با تعاملات بین‌المللی اهمیت اعضای هیأت علمی بیشتر نمایان می‌شود، چراکه آن‌ها باید در کنار فعالیت‌های اصلی و تخصصی از جمله تربیت نیروی انسانی متخصص، در تعاملات بین‌المللی دانشگاه‌ها نیز نقش داشته باشند. مسلماً ایفای چنین نقشی نمی‌تواند بدون بهره‌مندی از یک‌سری شایستگی‌ها برای تحقق این امر برخوردار باشد، بنابراین شناسایی شایستگی‌های لازم در تعاملات بین‌المللی می‌تواند به اعضای هیأت علمی در ایجاد تعاملات بهتر و همچنین به مدیران و برنامه‌ریزان دانشگاه‌ها در راستای ارتقای شایستگی‌های اعضای هیأت علمی خود در تعاملات بین‌المللی، کمک شایانی کند. با توجه به موارد فوق، پس از بررسی مدل‌ها و پژوهش‌های موجود در مورد شایستگی اعضای هیأت علمی بین‌المللی و شایستگی اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی، شایستگی‌های زیر را به‌عنوان شایستگی‌های محوری اعضای هیأت علمی در تعاملات بین‌المللی مدنظر قرار دادیم:

- [۱۴] صافی، م. فلاحتی خشکناب، م؛ راسل، م؛ رهگذر، م. (۱۳۹۰). «تعیین و اولویت‌بندی نیازهای اعضای هیأت علمی دانشگاه بر اساس الگوی کانو». فصلنامه پایش، ۱۰(۴)، صص ۴۶۸-۴۵۹.
- [۱۵] پورکریمی، ج. (۱۳۸۸). «الگوی به‌سازی اعضای هیأت علمی جهاد دانشگاهی». رساله دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی تهران.
- [۱۶] قانع‌ی راد، م. (۱۳۸۵). «تعاملات و ارتباطات در جامعه علمی: بررسی موردی در رشته علوم اجتماعی». تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
- [17] Qiang, Z. (2003). "Internationalization of Higher Education: Towards a Conceptual Framework". *Policy Futures in Education*, 1(2): 248-270.
- [18] Petrufova, Maria. (2014). "Problems of manager competencies and teaching management in the military". *Management and Economics*, 2 (74): 194-201.
- [19] Vazirani, Nitin. (2010). "Competencies and Competency Model- A Brief overview of its Development and Application". *SIES Journal of Management*, 7 (1): 121-131.
- [20] Aghababaei Dehaghani, Z, Ghadamifar, H, and Torabi, R. (2014). "Investigation Competency Effects of Information Systems on Management Information Systems (MIS) Based on Garner Model (Case Study: Melli Banks of Borojen Township)". *Indian Journal of Fundamental and Applied Life Sciences (Online)*. 4 (S3):1236-1244.
- [21] Boyatzis, R.E. (2009). "Competencies as a behavioral approach to emotional intelligence". *Journal of Management Development*. 28(9): 749 – 770.
- [22] Sparrow, P. (1995). "Organizational competencies: a valid approach for the future? ". *International Journal of Selection and Assessment*, 3(3):168-177.
- [۵] محب‌زادگان، ی؛ پرداختچی، م؛ قهرمانی، م؛ فراستخواه، م. (۱۳۹۲). «تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیأت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد». فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۷۰: ۲۵-۱.
- [6] Andrews, A. (2011). "Why Competency-based Talent Management?" *Managing Director*, Lexonis Ltd.
- [۷] فراستخواه، م. (۱۳۸۹). «دانشگاه و آموزش عالی: منظرهای جهانی و مسئله‌های ایرانی». تهران: نشر نی.
- [۸] تمنایی فر، م؛ نورمحمدی نجف‌آبادی، م. (۱۳۹۳). «بین‌المللی شدن آموزش عالی». همایش بین‌المللی انجمن آموزش عالی ایران: توسعه آموزش عالی فرامرزی: فرصت‌ها و چالش‌ها. مشهد: دانشگاه فردوسی.
- [۹] سرکار آرانی، م. (۱۳۸۱). «بین‌المللی شدن آموزش عالی، چالش‌ها، راهبردها، سیاست‌ها و برنامه‌ها». فصلنامه اطلاعات سیاسی - اقتصادی، ۱۸۳ - ۱۸۴، ۱۹۷-۱۸۴.
- [۱۰] جاودانی، ح. (۱۳۹۲). *دانشگاه‌ها و جهانی‌شدن: مفاهیم و رویکردها*. تهران: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی.
- [11] Chan, W. (2004). "International cooperation in higher education: Theory and practice". *Journal of Studies in International Education*, 8(1): 32-55.
- [12] Hamza, A. (2010). "International Experience an Opportunity for Professional Development in Higher Education". *Journal of Studies in International Education*, 14(1): 50-69.
- [13] De Wit, H. (2002). "Internationalization of higher education in the United States of America and Europe: a Historical, Comparative, and Conceptual Analysis." Westport, CT: Greenwood Press.

- Journal of Teaching and Learning in Higher Education*. 23(3): 373-381.
- [32] Chen, G. M. (2005). "A model of global communication competence". *China Media Research*, 1, 3-11.
- [33] Walters, L. M. Garri, B. & Walters, T. (2009). "Learning globally, teaching locally: Incorporating international exchange and intercultural learning into pre-service teacher training". *Intercultural Education*, 20(4): 151-158.
- [34] Opdal, P. M. (2001). "Curiosity, wonder, and education seen as perspective". *Studies in Philosophy and Education*, 20: 331-344.
- [35] Dunn, L, and Wallace, M. (2006). "Australian academics and transnational teaching: An exploratory study of their preparedness and experiences". *Higher Education Research & Development*, 25(4): 357-369.
- [36] Teekens, H. (2003). "The requirement to develop specific skills for teaching in an intercultural setting". *Journal of Studies in International Education*, 7(1): 108-119.
- [37] Smith, K. (2010). "Transnational teaching experiences: An under-explored territory for transformative professional development". *International Journal for Academic Development*, 14(2): 111-122.
- [38] Fulton, D.J. Fulton, R.A. and Grasombke, T.W. (2014). "The Seven Pillars Model of Global Competency: Creating Greater Global Perspectives". University of Puerto Rico. Available at: <http://www.nyu.edu/frn/publications/global.imperative.higher.education/Fulton.Fulton.Garsombke.html>
- [39] Global Teaching Learning. (2015). Available at: <http://www.globalteachinglearning.com/>
- [40] Salmi, J. (2012). "Attracting talent in a global academic world: How emerging research universities can benefit from
- [23] Marrelli, A.F. (1998). "An Introduction to Competency Analysis and Modeling". *Performance Improvement*. 37(5):8-17.
- [24] Spencer, L. M. and Spencer, S. M. (1993). "Competence at work". New York: Wiley.
- [25] Peterson, P, and Helms, R.M. (2013). "Challenges and Opportunities for the Global Engagement of Higher Education". *Beijing Forum conference on November 1*.
- [26] Allen, G. (2015). "Role of Faculty in International Education". International Programs, University of Minnesota. Available at: http://www.education.umd.edu/international/CurrentInitiatives/GATE_Y2/The%20Role%20of%20Faculty%20Development%20in%20Curricular%20Transformation%20for%20Internationalization.pdf
- [27] Milner, R.j. Gusic, M.E. and Thorndyke, L.E. (2011). "Perspective: Toward a Competency Framework for Faculty". *Academic Medicine*, 86(10): 1204-1205.
- [28] Blaskovaa, M, Blaskoa, R. and Ikovaa, A.K (2014). "Competences and Competence Model of University Teachers". *Social and Behavioral Sciences*, 159: 457 - 467.
- [29] Blaskova, M, Blasko, R, Matuskab, E. and Szyrockac, J.R.(2015). "Development of Key Competences of University Teachers and Managers". *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 182: 187 - 196.
- [۳۰] چیت‌ساز، ا. (۱۳۹۰). الگوی شایستگی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور. تهران: وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، دفتر برنامه‌ریزی اجتماعی و مطالعات فرهنگی.
- [31] Gopal. A. (2011). "Internationalization of Higher Education: Preparing Faculty to Teach Cross-culturally". *International*

- Leadership Development Program. Received at 18 June 2015. Available at: <http://hrweb.berkeley.edu/files/attachments/Core-Competencies-2012.pdf>
- [44] Larkin, A.M. (2013). "Internationalizing Canadian Higher Education through North-South Partnerships: A Critical Case Study of Policy Enactment and Programming Practices in Tanzania". Electronic Thesis and Dissertation Repository. A thesis submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. The University of Western Ontario. Available at: <http://ir.lib.uwo.ca/cgi/viewcontent.cgi?article=3155&context=etd>
- brain circulation". The Academic executive Brief. Available at: http://academicexecutives.elsevier.com/sites/default/files/AEB_2.1_Salmi.pdf
- [41] Starosta, W. J. and Chen, G. M. (2005). "Intercultural Listening: Collected Reflections, Collated Refractions". International and Intercultural Communication Annual, 28: 274-285.
- [42] Association of Universities and Colleges of Canada. (2009). "International Research Collaboration". Received at 28 June 2015. Available at: <http://www.univcan.ca/wp-content/uploads/2011/05/International-Research-Collaboration.pdf>.
- [43] University of California. (2012). "Definig the Core Competencies".

Competences of Faculty Members in the International Interactions

M. Nazarzadeh Zare¹, J. Pourkaremi, K. Abili, G.H. Zaker Salehi

Abstract

One of the most effective components in the international interactions of universities is human capital, which has essential knowledge, competence and skills. On the other hand, a university can play a constructive role in the competition and interaction with other universities when it has qualified human resources in order to achieve the goal. In the meantime, faculty members as one of the crucial human resources at universities, can play an important role in this regard. The purpose of this study was to identify the competencies of faculty members in international interactions. To achieve this goal, researchers employed the document analysis method and qualitative content analysis to review the models and existing researches related to the competencies of international faculty members and the competencies of faculty members in the international interactions. Based on content analysis method, the competency model of faculty members in the international interactions was developed. The result of the research demonstrated that the competencies of faculty members exist in international interactions including, cross-cultural, international communication and teamwork competences.

Keywords: Competence, International Interactions, Faculty Members, University

1. Corresponding author: nazarzadeh@ut.ac.ir