



الگوی شایستگی‌های آموزشی هیأت علمی و نقش آن در بهبود کیفیت دانشگاه

رضا اثرزاده، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران.

asarzadehr@ut.ac.ir

احمد علی شفیعی، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران

Ahmadshafiey49@gmail.com

چکیده:

در این هیأت علمی به عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه، شالوده پویایی مراکز علمی هستند که با توسعه ابعاد شایستگی آنان می‌توان بهبود کیفیت دانشگاه را انتظار داشت. در واقع توانمندی و شایستگی هیأت علمی بر عملکرد آموزش عالی تأثیر مستقیم داشته است. در این میان هر وقت صحبت از کیفیت دانشگاه به میان می‌آید، نقش هیأت علمی بیشتر هویدا می‌گردد. اما شناسایی شایستگی آموزشی اعضای هیأت علمی بر اساس مدل‌های شایستگی موجود و مناسب با شرایط آموزش عالی کشور ما به علت اهمیت و حساسیت خاص فعالیتهای آنان و لزوم اتخاذ رویکردی منسجم و علمی در انتخاب و توسعه اعضای هیأت علمی و نیز کمبود مطالعاتی جامع در خصوص کاربرد مدل‌های جامع برای توسعه شایستگی‌های آموزشی آنها در دانشگاهها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تدوین شایستگی‌های آموزشی اعضای هیأت علمی و بررسی آن منجر به کسب رویکردی جامع از شایستگی می‌گردد که زمینه‌های لازم برای نظام مند نمودن فرایند انتخاب، انتصاب، توسعه و توانمندی اعضای هیأت علمی، ارتقای کیفیت آموزش و ارزیابی عملکرد آنان را فراهم می‌نماید و نیز منجر به ثمربخشی آموزش و تدریس در دانشگاهها می‌شود. اکنون این سوالات مطرح است که چگونه تجاربی در تدوین شایستگی آموزشی اعضای هیأت علمی لازم است، و الزامات شغلی، قابلیت‌های لازم، دانش حرفه‌ای خاص، ویژگیهای شغلی لازمه این شایستگی چه می‌باشد؟ در این مقاله ضمن بر شمردن شماری از مدل‌های شایستگی‌های آموزشی، به چگونگی نقش شایستگی‌های هیأت علمی در بهبود کیفیت دانشگاهها پرداخته و در پایان مدل پیشنهادی ارائه خواهد شد.

کلمات کلیدی

اعضای هیأت علمی، شایستگی‌های آموزشی، کیفیت، دانشگاه،

۱. مقدمه

قبل از ورود به مفهوم شایستگی^۱ نخست ضرورت دارد تا به نوعی اجماع مفهومی در مفاهیمی دیگری چون شایسته، شایسته محوری، و محورهای آن عوامل و الزامات واقعی این مفاهیم به وجود آید و یا به طور خلاصه به آنها اشاره شود. ایلی (۱۳۸۹) نخست مفهوم شناسی شایستگی را چنین بیان دارد که خصایصی چون: ذیصلاح بودن، برخورداری از قابلیت‌ها و مهارت‌های لازم برای انجام یک وظیفه و به طور کلی داشتن استحقاق پاداش و قدردانی در قبال تحقق بخشیدن به یک امر مهم، از نشانه‌های شایستگی است [۱]. باترا^۲ بیان دارد که سازمان بین‌المللی کار مفهوم شایستگی را به عنوان دانش، مهارت، کاربرد مفهوم چگونه انجام دادن و تسلط و چیرگی در انجام کار می‌داند.

1. Competency
2. Batra



دانند [۲]. در واقع حرکت سازمانها در جهت استقرار نظام شایسته سالاری از آنجا آغاز می‌شود که توسعه کشورها و سازمانها با خلاقیت و نوآوری توسعه منابع انسانی مرتبط است و سازمانهای موفق، سازمانهایی هستند که بتوانند بهترین افراد را با بهترین قابلیت‌ها و شایستگی‌ها جذب نمایند، پرورش دهند و از خدمات آنها در بهترین پست‌های سازمانی استفاده نمایند. اما امروزه، قابلیت‌ها و شایستگی‌های فردی، شغلی و رفتاری از شاخص‌های مهم میزان توسعه یافتگی است [۳]. از جمله معیارهای شایستگی می‌توان به معیارهای از جمله معیارهای شخصی یعنی به خود فرد و معیارهایی که به عنصر شغل، سازمان (دانشگاه) جامعه علمی در یک ارتباط تعاملی و به عنوان مکمل یکدیگر اشاره کرد. از اواسط دهه ۸۰ رویکرد جدیدی به نام «رویکرد مبتنی بر شایستگی» مرسوم شده که رویکردی منسجم و چارچوبی مشترک و هماهنگ برای پیشبرد اهداف سازمان در بلندمدت تأکید دارد که باعث قرار گرفتن افراد در جایگاه سازمانی مناسب، مطابق با توانایی‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌های کاری شده، زمینه‌های گسترش صلاحیت‌های حرفه‌ای و تخصصی را ایجاد می‌نماید [۴]. طبق تعریف ارائه شده از سوی جامعه بین‌المللی عملکرد، مجموعه دانش، مهارت و نگرش‌هایی که کارکنان را قادر می‌سازد به صورتی اثربخش فعالیت‌های مربوط به شغل و یا عملکرد شغلی را طبق استانداردهای مورد انتظار انجام دهند شایستگی نامیده می‌شود. مونیکا^۳ (۲۰۱۰) شایستگی به رفتارهای قابل بروزی اشاره دارد که یک فرد برای انجام موفقیت آمیز نقش خود باید دارا باشد و برپایه دانش، مهارت، توانایی و سایر ویژگی‌های فردی شکل می‌گیرند [۵]. قانون برنامه پنجم توسعه (ماده ۱۶) در ارتباط با اهمیت شایسته سالاری در توسعه علمی کشور به این موضوع اشاره دارد و در راستای چشم انداز کسب جایگاه دوم علمی و فناوری در منطقه، اقداماتی چون موارد زیر در نظر گرفته شده: ۱- ارتقاء کمی و کیفی دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی براساس عدالت آموزشی، ۲- اصلاح هرم هیأت علمی دانشگاهها با فراهم آوری بسترهای لازم و با تأکید بر شایسته سالاری و در ماده ۱۹؛ که سنجش و ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای نیروی انسانی موجود و مورد نیاز آموزش و پرورش براساس شاخصهای آموزشی و پرورشی را مدنظر قرار داده است و همچنین ماده ۱۴۳ قانون برنامه چهارم توسعه در ارتباط با فرایند شایسته‌گزینی در نظام شایستگی کشور، با اشاره به ارتقای رسمی سطح کیفی مدیران و سرپرستان، با پیش‌بینی ضوابط خاص آموزش و شرایط احراز آن، حکایت از اهمیت شایستگی در سازمانهای کشورمان از جمله دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی دارد که نقش تعیین‌کننده‌ای در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور دارد و تربیت نیروی متخصص توسط این نهاد انجام می‌گیرد. تقویت و توسعه این بخش زیربنای توسعه سایر بخش‌هاست و نیاز به اتخاذ رویکرد شایستگی می‌بایست مورد توجه بیشتری قرار بگیرد [۶]. در مؤسسات و دانشگاههای ایران، پیشبرد همه جانبه امور مستلزم وجود تعداد کافی از مدیران و کارکنان شایسته و کارآمد است. همانطور که در تمامی نظام‌های آموزش عالی جهان تلاش در جهت تدوین شایستگی در مؤسسات آموزش عالی با الهام از ادبیات آموزش عالی و عمومی و در نظر گرفتن اقتضانات فرهنگی و اجتماعی و سیاسی خاص هر جامعه مورد توجه قرار گرفته است. در این میان هیأت علمی به عنوان رکن اساسی و مرکز ثقل دانشگاه، شالوده‌پویایی مراکز علمی هستند. در واقع اعضای هیأت علمی از عوامل اصلی و مهم نظام آموزشی کشور به شمار می‌روند، توانمندی و شایستگی آنان بر عملکرد آموزش عالی تأثیر مستقیم دارد [۷]. همانطور که آنجس سیلوا^۴ (۲۰۱۰) بیان می‌کند؛ شایستگی استادان یکی از مهم‌ترین مسائل مربوط به کیفیت تدریس آنان در دانشگاه است [۸]. پس شناخت ابعاد شایستگی اعضای هیأت علمی هم برای توسعه و هم برای ارزیابی آنان عامل اساسی بشمار می‌رود. جهت جلوگیری از هدر رفتن نیرو و سرمایه و توسعه علمی کشور آنچه مهم تلقی می‌شود این است که برای ترسیم وضعیت بهینه و مطلوب نظام آموزش عالی باید شایستگی‌ها،

3. Monica

4. Anjos silva,



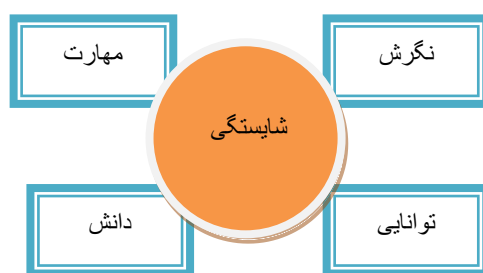
مهارت‌ها و نقش‌های مورد نیاز مرور شوند و ضوابط و ملاک‌هایی برای انتخاب افراد شایسته لحاظ گردد که این ضوابط باید به گونه‌ای انتخاب شوند که در دانشگاه قابل سنجش باشند، بنابراین نیازمند تدوین مدلی برای این شایستگی‌ها هستیم.

۲. تعریف شایستگی

با بررسی تعاریفی که در مورد شایستگی ارائه شده است، اولین چیزی که به صورت واضح نمایان می‌شود، فقدان تعریف واحد و اصطلاح‌شناسی مشخص و معین در مورد شایستگی و مفهوم آن است. به طوری که فیلیپورت و همکاران، صلاحیت و شایستگی را بعنوان ترکیبی از مهارت‌ها، دانش و نگرش‌های مورد نیاز برای انجام نقش به گونه‌ای اثر بخش تعریف می‌کند [۹] و یا موسسه نشنال پارک سرویس امپلویز^۵، شایستگی را مجموعه‌ای از دانش، مهارت، و توانایی در شغلی خاص می‌داند که به شخص اجازه می‌دهد تا به موفقیت در انجام وظایف دست یابد. این تعریف، مولفه توانایی را نیز به مولفه‌های شایستگی افزوده است [۱۰]. مهمترین مؤلفه‌های شایستگی بر گرفته از ادبیات تحقیق عبارتند از:

دانش: فرایند توسعه دانش و معلومات نظری به گونه معمول از راه تحلیل در سطوح دانشگاهی حاصل می‌شود. توسعه دانش و معلومات زیربنای توسعه مهارت‌ها و نگرش‌ها به شمار می‌آید.
مهارت: عبارت است از توانایی پیاده سازی علم در عمل. مهارت از راه تکرار کاربرد دانش در محیط واقعی بدست آمده و توسعه می‌یابد. توسعه منجر به بهبود کیفیت عملکرد می‌شود. بدون آن در بسیاری از موارد معلومات منشأ تأثیر زیادی نخواهند بود.

توانایی: توانش خصلتی با ثبات و وسیع را متصور می‌سازد که شخص را برای دستیابی و نهایت عملکرد در مشاغل فیزیکی و فکری مقید می‌سازد. در واقع توانایی و مهارت مشابه هم بوده و تفاوت آنها در این است که مهارت ظرفیتی خاص برای انجام فیزیکی کارهاست، اما توانایی ظرفیت انجام کارهای فکری را مشخص می‌سازد.
نگرش: عبارت است از تصویر ذهنی انسان از دنیا و پیرامون آن. تصویر ذهنی انسان چهارچوبی است که میدان اندیشه عمل وی را تبیین کرده و شکل می‌دهد. درک انسان از پدیده‌های پیرامون خود و تصمیم‌گیری وی برای عمل بر مبنای تصویر ذهنی اوست [۱۱].



شکل (۱) ارتباط بین مولفه‌های شایستگی

۱.۲ وظایف و شایستگی‌های اعضای هیأت علمی

در این نوشتار مقصود از هیأت علمی صرفاً متخصصینی که نقش تدریس و تحقیق در فرایند دانشگاهی را عهده دار می‌باشند اطلاق می‌گردد که به طور خلاصه وظایف مرتبط با هیأت علمی در ادبیات آموزش عالی چنین آمده است: اعضای هیأت علمی وظایف خود را هم به صورت پنهان یعنی بدون جلب توجه دیگران و هم به صورت آشکار یعنی چنان

5.national park employeis

6. Ability



که در شرح شغل شان آمده است انجام می دهند. اما جنبه پنهان و غیر آشکار همان حالت ظریفی است که از نظر شخصیتی از آنان انتظار می رود و در روابط غیر رسمی با دیگران یعنی همکاران، دانشجویان و اعضای مدیریتی دانشکده انجام می دهند مد نظر است. اعضای هیأت علمی هرکدام جداگانه در کلاس های در بسته دروس خود را با موضوعات متنوع به دور از نظارت مستقیم براساس تصمیم گیری های حرفه ای، عهده دار می گردند. جالب تر از آن پیامد فعالیت های متنوع آنان پایه ی رشد حرفه ای دانشجویان می گردد. فرایند حاکم بر دانشگاه براساس دیوانسالاری حرفه ای و به تعبیری از هرم وارونه تبعیث می کند.

محققان آموزش عالی وظایف هیأت علمی در آموزش عالی را در دانشگاه های مختلف براساس رتبه ی آنها در چهار زمینه ی زیر مشخص می نمایند [۱۲]:

۱. آموزش^۷
۲. تحقیق^۸
۳. خدمات عمومی^۹
۴. وظایف اجرایی یا مدیریتی.^{۱۰}

۱.۱.۲ شایستگی های آموزشی اعضای هیأت علمی

مدل شایستگی در نظام آموزشی می تواند کاربرد های گوناگونی به همراه داشته باشد از جمله: ارزشیابی نیازهای آموزشی افراد، تهیه و ارزیابی برنامه های آموزشی، تداوم اثربخشی [۱۳]. و ترویج اثربخشی آموزشی و رشد فردی. [۱۴]. همچنین مبنای مناسبی برای استانداردهای عملکرد عینی و پایدار را با ایجاد زبان مشترک در مورد چیزهایی که در سازمان مورد نیاز است و انتظار می رود، فراهم می کند و به دانشگاهها این توان را می دهد تا انتظارات را مشخص سازند، نیازهای توسعه ای آینده را تعریف کنند و تمرکز بیشتری در برنامه ریزی های توسعه ای و استخدامی داشته باشند. تدوین شایستگی های آموزشی اعضای هیأت علمی و بررسی آن در دانشگاههای مختلف منجر به کسب رویکردی جامع از شایستگی می گردد که زمینه های لازم برای نظام مند نمودن فرایند انتخاب، انتصاب، توسعه و توانمندی اعضای هیأت علمی، ارتقای کیفیت آموزش و ارزیابی عملکرد آنان فراهم می نماید و نیز منجر به ثمربخشی آموزش و تدریس در دانشگاهها می شود. گرچه وظایف اعضای هیأت علمی در پنج گروه کلی یعنی دانش پژوهی، تدریس، مشاوره، خدمات علمی و مدیریتی و فعالیتهای رشد حرفه ای و شخصی طبقه بندی می شود ولی کارکرد آموزشی آنان از جایگاه خاصی در دانشگاهها برخوردار است و تأثیر مستقیم بر عملکرد دانشگاه دارد [۱۵]. شایستگی استادان شامل ۴ شایستگی اصلی، دانش حرفه ای، عقاید و ارزش ها انگیزش و خود تنظیمی می باشد [۱۶]. اگینکو (۲۰۱۱) شایستگی استادان را به ۳ دسته: شایستگی های کلیدی، اساسی و شایستگی های ویژه تقسیم نموده است [۱۷]. کیان و کی نیز مدلی را برای شایستگی استادان ارائه کردند که براساس آن شایستگی استادان به ۴ دسته شایستگی فردی، شایستگی آموزشی، شایستگی پژوهشی و شایستگی همکاری تقسیم بندی نمود [۱۸]. جو (۲۰۰۷) با تعریف چارچوبی برای شایستگی استادان، قابلیت ها و شخصیت آنها را از جمله عوامل مهم در کیفیت تدریسشان می داند [۱۹] هم چنان وی معتقد است که خودکارآمدی، علاقه مندی، باورها و اعتقادات به عنوان ویژگیهای شخصیتی استادان و همچنین تجربه تدریس، تحصیلات مناسب و داشتن مدرک تحصیلی مرتبط بر کیفیت تدریس استادان مؤثر است. رولفز و ساندربا توجه به مطالعات پراکنده قبلی درباره شایستگی، مؤلفه های زیر را برای تعریف شایستگی استادان مناسب می دانند: دانش استاد، رفتار استاد، تفکر استاد، تصمیم گیری، شخصیت استاد و کنترل مؤثر فعالیتهای یادگیری دانشجویان [۲۰]. او برابین^{۱۱} شاخص های حرفه ای هیئت علمی را در سه سطح خطر پذیری، احترام و

7. Teaching

8. Research

9. Public service

10. Governance Institutional Operation

11. o'Brien



مسئولیت معرفی می نماید که بعد ها همچنین فلیس در مقاله خود نظر او براین را مورد تایید قرار می دهد و سپس بر اساس این سه مهارت به مولفه های می پردازد: مؤلفه های صلاحیت حرفه ای تدریس در آموزش عالی را روش تدریس، گسترش انگیزه پیشرفت، نگرش مثبت به فراگیران، دسترسی به هدف های آموزش و امکانات آموزش معرفی می نماید [۲۱]. استنلی^{۱۲} (۲۰۰۱) از شناخت فراگیران، برنامه ریزی آموزشی، توسعه مواد و روش ها، مدیریت آموزشی، راهنمایی فراگیران، ارزشیابی فعالیت فراگیران، توسعه مهارت های پایه، کمک به فراگیران با نیازهای ویژه و توسعه فردی فراگیران، به عنوان مؤلفه های صلاحیت حرفه ای تدریس در آموزش عالی نام می برد [۲۲]. وانگ و همکاران^{۱۳} (۲۰۰۹) بیان می کنند که شایستگی استادان، شامل تفکر منطقی، برقراری ارتباط، موفقیت مداری، روابط فردی، کسب اطلاعات، مسئولیت پذیری، خلاقیت و نوآوری است. شایستگی استادان باید شایستگی حرفه ای (دانش و مهارت)، شایستگی روانشناختی (موفقیت مداری، سازگاری، همکاری، مسئولیت پذیری و وفاداری سازمانی) و شایستگی الگوی کاری (نفوذ، مشاوره و ارتباطات فردی) را در برگیرد [۲۰]. پکلچ و همکاران^{۱۴} (۲۰۰۵) نیز صلاحیت حرفه ای تدریس را در برگیرنده توسعه مهارت های ارتباطی و اجتماعی دانشجویان، وضع قوانین برای کنترل رفتار آنان و برقراری انضباط در کلاس های درس، گسترش راهبرد یادگیری دانشجویان، سازگاری فعالیت های مدرسه با نیازهای متنوع فردی آنان و کسب دانش تخصصی در ارتباط با موضوعی که باید در کلاس تدریس شود، می داند [۲۴].

۲.۱.۲ انواع روشهای تدوین مدل شایستگی:

۱- روش بیهام^{۱۵} (۲۰۰۰): پنج گام اساسی است که به طور مختصر شامل:

الف) بررسی ادبیات موضوع و مستندات داخلی پیرامون مدل های موجود خارجی و داخلی شایستگی.

ب) مصاحبه با افراد موفق و برجسته در سازمان (نوعی ارزیابی از فهرست تهیه شده مرحله قبل است تا حدی هم به بومی کردن شایستگیها پرداخته است).

ج) تهیه فهرست اولیه شایستگی ها

د) اعتباریابی شایستگی ها.

ه) تهیه مدل شایستگی [۲۵].

۲- روش تدوین شایستگی های راث ول و کازاناس^{۱۶}

راث ول و کازاناس سه نوع روش برای تعیین شایستگی ها دارند: ۱- روش ارزیابی مقایسه ای (الگوبرداری) یا قرض گرفتن مدل ۲- روش تدوین شایستگی های متناسب با شرایط سازمان ۳- روش تلفیقی [۲۶].

۳- روش دن مکاری^{۱۷}

مکاری گام های زیر را برای تدوین مدل شایستگی به ترتیب عنوان کرده است:

۱- تعیین استراتژی های سازمان

۲- مطالعه و مرور مدل های شایستگی سازمانهای موفق

۳- انتخاب شایستگی های کلیدی که باعث موفقیت سازمان میشوند (۸ تا ۱۲ شایستگی)

۴- مرور مدل بدست آمده توسط تیم مدیریت ارشد سازمان.

۵- توسعه مدل نهایی شایستگی [۲۷].

12- Stanley

13. Wang

14. Pklach et al

15. Byham

16. Ruthwell&Kazanas

17. DanMcCarthy



یوکل^{۱۸} (۲۰۰۶) با توجه به تحقیقات گسترده در این زمینه روش‌های تعیین شایستگی را به پنج طبقه دسته بندی نمود:

۱- روش ویژگی‌های بنیادی فردی (۱۹۴۰-۱۹۰۰)

۲- روش رفتاری (۱۹۴۰ به بعد)

۳- روش اقتضایی

۴- روش تأثیرات قدرت

۵- روش ترکیبی (سالهای اخیر) [۲۸].

در اکثریت مدل‌های شایستگی آموزشی متغیرهای مهمی چون؛ برنامه ریزی سازماندهی، ارائه آموزش، ارتباطات، انگیزش، ارزیابی و سنجش ذکر گردیده شده است. به طوری که جعفری و قورچیان و همکاران (۱۳۹۱) "ارائه الگویی ساختاری برای بررسی رابطه خودکارآمدی و شایستگی اعضای هیأت علمی با کیفیت تدریس در آنان در دانشگاه آزاد" آنها بیان کردند که برخورداری از قابلیت‌های لازم برای تدریس در دانشگاه و همچنین داشتن تجربه تدریس از شایستگی‌های لازم استادان برای داشتن کیفیت تدریس مطلوب است [۲۰]. مؤمنی و جها نیاز (۱۳۸۶) الگوی عمومی شایستگی مدیریتی رادر دو بعد فردی، مهارت‌ها، دانش و معلومات حرفه‌ای، ویژگی‌های شخصیتی، نگرش و بینش (وابعداجتماعی) (ارتباطات رسمی و غیررسمی قوی) معرفی کردند [۲۹].

۳.۱.۲ خرده مؤلفه‌های شایستگی‌های آموزشی

تدوین طرح درس، مهارت‌های ارائه‌ی محتوای آموزشی در کلاس درس [۳۰ و ۳۱]. استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی، [۳۰ و ۳۲]، آشنایی با اصول و راهبردهای مدیریت کلاس درس [۳۳]، آشنایی با قوانین و آیین‌نامه‌های آموزشی [۳۰]. فورمن^{۱۹}، کسب دانش مربوط به آموزش و توسعه‌ی مهارت‌های جدید در آموزش و تدریس [۳۴]. یادگیری روش‌های جدید تدریس و یادگیری، کسب مهارت‌های آموزشی جدید، کسب بازخورد در مورد روش‌های تدریس فعلی آنها، ارتباط روش‌های تدریس با ویژگی‌ها و سبک یادگیری دانشجویان [۳۰]. ابعاد توسعه و بهسازی آموزشی را در راستای کسب شایستگی اعضای هیأت علمی به این شرح ارائه نمودند: اما به منظور بهسازی آموزشی هیأت علمی در تقویت شایستگی‌های آموزشی آنان این اقدامات صورت می‌گیرد: تدوین طرح درس، استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی، مهارت‌های ارائه‌ی محتوای آموزشی در کلاس درس، آشنایی با اصول و راهبردهای مدیریت کلاس درس، ارائه‌ی مشاوره‌های آموزشی به دانشجویان، تشخیص به موقع مشکلات آموزشی و درسی، ارزشیابی منظم و سیستماتیک دوره‌های آموزشی، آشنایی با قوانین و آیین‌نامه‌های آموزشی. البته با توجه رسالت اصلی دانشگاه در سه حوزه‌ی اصلی آموزش و پژوهش و ارائه‌ی خدمات [۳۵]. تأکید بیشتر محققان بر این سه حوزه متمرکز است و در میان این سه، وظیفه‌ی دانشگاه تأکید بر مهارت‌های آموزشی به طور عام و تدریس به طور خاص غالب بوده است. شایستگی‌های آموزشی اعضای هیأت علمی بیشتر بر طراحی دوره‌ها و برنامه‌های درسی متمرکز است که هدف آنها در نهایت به توانمندسازی دانشجویان در یادگیری و آماده نمودن مواد و امکانات موردنیاز برای یادگیری، توسط اعضای هیأت علمی می‌باشد [۳۶] و هم‌چنان به اعضای هیأت علمی در ارائه‌ی مطالب در کلاس درس و برنامه‌ریزی درسی و آموزشی در محیط دانشگاهی اشاره دارد [۳۷].

۳. بحث و نتیجه‌گیری و ارائه مدل پیشنهادی

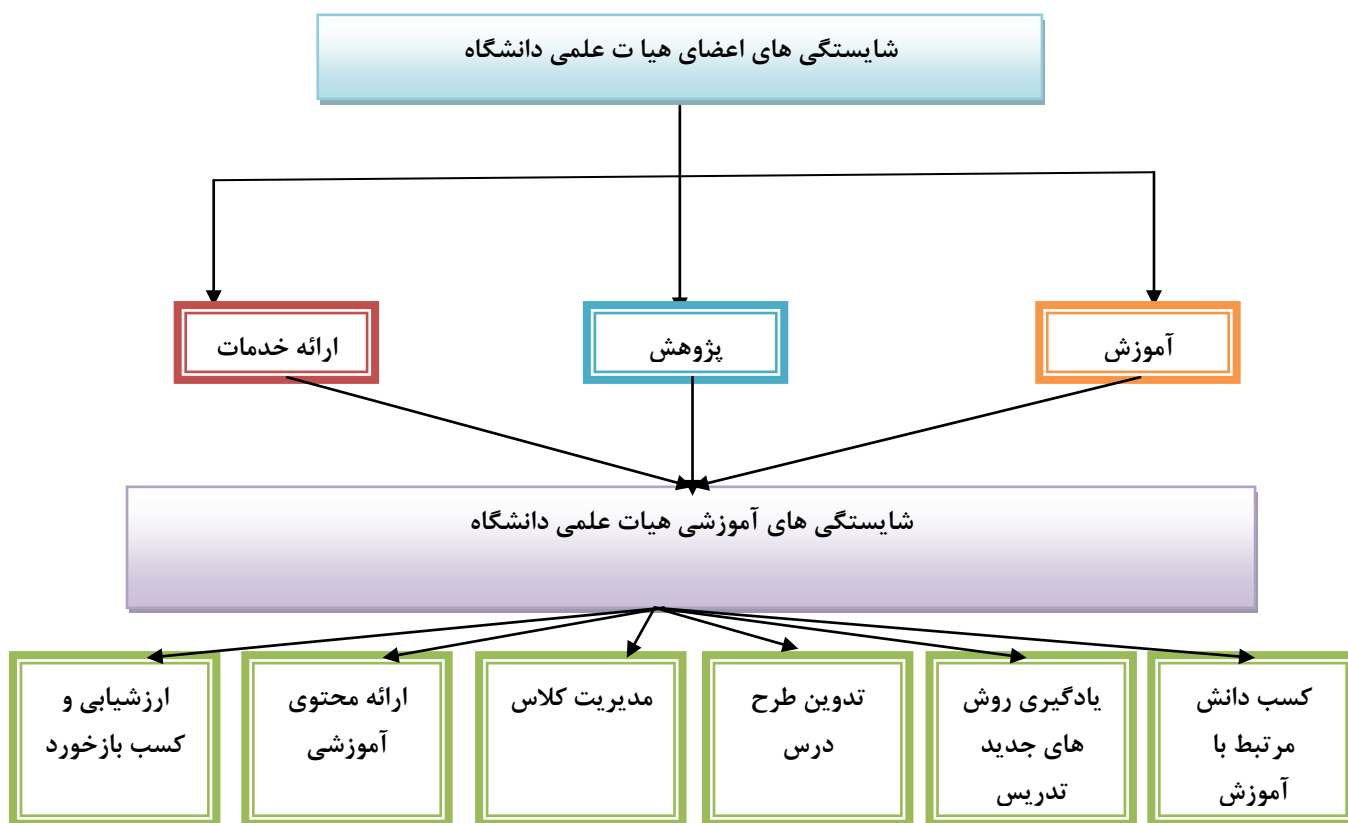
اما مدل "مفید" مدلی است که روی زیر مجموعه خاصی از مسائل متمرکز شود. این امر مبین نیاز به دانستن مجموعه‌ای از مدل‌ها و شناخت انواع رویکردهای مختلف به موضوع می‌باشد که توأم در برگیرنده مقولات اصلی به مسائل شایستگی‌های اعضای هیأت علمی و در خرده مقیاس آن به مقوله شایستگی آموزش در بین دیگر شایستگی‌ها

18. Yukle

19. Forman



می‌پردازد و به جنبه‌های اساسی انگیزه‌های فردی، شغلی و سازمانی اعضای هیات علمی در کسب مهارت‌ها و شایستگی‌ها توجه شده باشد تا بتوان از دل این شایستگی‌ها به ابعاد شایستگی‌های آموزشی دست پیدا کرد. همچنین که ادبیات تحقیق حاکی از آن است که رسالت اصلی دانشگاه در سه حوزه‌ی اصلی آموزش و پژوهش و ارزیابی خدمات تمرکز دارد و از بین مولفه‌ها و خرده‌مقیاس‌های اصلی شایستگی‌های هیات علمی به عنوان ویژگی‌های اساسی و ایده‌آل همچون شایستگی‌های فردی، تدریس، ظاهر فردی، هدایت و رهبری می‌توان تمرکز کرد [۳۷]. نظریات موجود در ادبیات تحقیق داخلی و خارجی به وضوح صحبت از تخصص هیات علمی، تسلط او بر فرایند یاددهی و یادگیری و تحقیق می‌نمایند البته ضعف در نگاه به موارد اصلی شایستگی‌های آموزشی مشخص و واضح است زیرا مدل‌های قبلی به طور جامع به مولفه‌های شایستگی‌های آموزشی نپرداخته‌اند، که در این مدل به خرده‌مقیاس‌های اصلی در شایستگی‌های آموزشی تاکید بیشتر شده است. مدل پیشنهادی در غالب دو بخش اساسی و در بخش جداگانه‌ای، شایستگی‌های آموزشی اعضای هیات علمی دانشگاه را مفهوم‌گرای می‌نماید.



شکل (۲) مدل پیشنهادی شایستگی‌های آموزشی اعضای هیات علمی

همانطوری که ملاحظه می‌شود مدل پیشنهادی دارای دو بخش اساسی به شرح زیر می‌باشد: بخش اول: شایستگی‌های اساسی در ارتباط با تسلط و مهارت‌هایی است که از هر فرد هیات علمی انتظار می‌رود که به سطح قابل قبولی از شایستگی‌های لازم رسیده باشد تا بتواند سه وظیفه اصلی در امر آموزش، پژوهش و ارائه خدمات علمی بپردازد. بخش دوم مهارت‌ها و شایستگی‌های لازم در امر آموزش و به اصطلاح شایستگی‌های آموزشی به تفکیک آمده است که به طور منطقی از راست به چپ کسب شایستگی به صورت خطی نمایان شده است. به بیان دیگر فرد نخست به



کسب مهارت لازم در امر آموزش و فرایند یاد دهی- یادگیری می پردازد و در هر کدام از این فرایندها به کسب شایستگی لازم دست پیدامی کند تا بتواند در پایان هر فعالیت آموزشی به ارزشیابی و کسب بازخورد نایل گردد.

۴. منابع و مراجع

- [۱] ابیلی، خدایار؛ مدیریت منابع انسانی (با تاکید بر رویکردهای نوین)؛ انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، ۱۳۸۹
- [2] *Batra .S.Strengthening human capital for knowledge economy needs: an Indian perspective", Journal of Knowledge Management, Vol,3.Permanent link to this document*<http://dx.doi.org/10.1108/13673270910988150>. 2009.
- [۳] ابیلی، خدایار. نقش توسعه اعضای هیأت علمی در ارتقای کیفیت آموزش عالی. کنفرانس تحولات دانشگاه‌های ایران و چشم‌اندازی به سوی کارآفرینی. دانشکده‌ی کارآفرینی. دانشگاه تهران، ۱۳۸۷.
- [۴] اثرزاده، رضا، بررسی رابطه آموزش ضمن خدمت با مدیریت دانش در شرکت نفت فلات قاره ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی دانشگاه تهران، ۱۳۹۲.
- [۵] بردبار، غلامرضا، شاکری، فاطمه تحلیلی بر کیفیت شایسته‌گزینی مدیران گروه‌های آموزشی دانشگاه یزد، مجله علمی پژوهشی مدیریت تولید و عملیات، دوره دوم، ۱۳۹۰.
- [۶] برنامه پنجم توسعه کشور، وبسایت دانشگاه تهران ۱۳۹۲.
- [۷] طالبی، بهنام و همکاران تعیین میزان صلاحیت‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای معلمان، اولین همایش ملی آموزش در ایران ۱۴۰۴. ۱۳۹۰.
- [8] *Silva, Anjos, A Competency based model for an Academic Institutions", International Journal of Innovation, Management and Technology, Vol. 1, No. 2, June 2010.*
- [۹] فاطمی نژاد، سید نجم‌الدین، بررسی تطبیقی برنامه‌های ارتقاء صلاحیت‌های حرفه‌ای معلمان در ایران و ژاپن. دانشگاه تهران، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، پایان نامه کارشناسی ارشد. ۱۳۹۰
- [۱۰] طاهر منش، ولی، نیاز سنجی آموزشی دبیران فنی و حرفه‌ای شهرستان یاسوج، پایان نامه کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان. دانشگاه تهران. ۱۳۹۰
- [۱۱] اشصتی، سمانه. آموزش مبتنی بر شایستگی، مجله راهبردهای آموزشی، دوره ۳، شماره ۲. ۱۳۸۹
- [12] *Bowen, H.M, and J Schuster, J.T.Faculty Tasks and Talents, in Bess, J. and D.S. webster,(eds). Foundations of American Higher education .ASHE Reader Series.2007*
- [۱۳] عرفانی، مریم، دیانتی، محمد، نقش شایستگی‌ها در مدیریت منابع انسانی، مجموعه مقالات تدبیر، شماره ۲۰۷، مرداد ۱۳۸۸.
- [۱۴] دهقانان، حامد. مدیریت بر مبنای شایستگی (ضرورت و راهکارها)، مجله و پژوهش شماره ۵۳. سال ۱۳۸۴،
- [۱۵] درگاهی، حسین، و همکاران. ارائه مدل شایستگی در توسعه منابع انسانی (مطالعه موردی: مدیران فرهنگسرای شهرداری تهران). ۱۳۸۹.
- [۱۶] شکوهی، فرشته، تدوین شایستگی‌های آموزشی هیأت علمی (خلبانان شکاری) دانشگاه نیرو هوایی شهید ستاری، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزش عالی، دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۹۲.
- [17] *Ogienko ., Olena "Model of Professional Teachers Competences Formation: European Dimension". Version of record first published: 13 May 2010.*
- [18] *Grace L. Veach. Teaching Information Literacy to Faculty: An Experiment , Version of record first published: 20 Mar 2009.*



[19] Geir Nybø. *Personnel development for dissolving jobs: towards a competency-based approach?* ,The International Journal of Human Resource Management ,Version of record first published: 17 Feb 2007.

[۲۰] جعفری، پریش، قورچیان، نادرقلی، بهبودیان، جواد و شهیدی، نیما (۱۳۹۱). ارائه الگویی ساختاری برای رابطه خودکار- آمدی و شایستگی های اعضای هیأت علمی با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه آزاد اسلامی. پژوهش در برنامه ریزی درسی، شماره ۳۲، ۱۳۹۲

[21] Phelps, P.H., *The Three Rs of professionalism*, Kapa Delta Phi Record , vol 42 . 2 PP.69-71, 2006.

[22] Stanley, C.A. *The Faculty Development Portfolio: A Framework For Documenting the Professional Development of Faculty Developer*. The Journal of Innovative Higher Education, 26(1). Pp. 111-118. 2001

[23] Wang Xu Hong-huaa,., Yan-huab. *Training system design for middle-level manager in coal enterprises based on post competency model*, The 6th International Conference on Mining Science & Technology, Procedia Earth and Planetary Science 1 (2009) 1764-1771

[24] Prasitsinchai Nutchrat, Chaijaroen Sumale . "The validation of integrating teachers competency and participatory supervision model", Procedia - Social and Behavioral Sciences 46 ,2012, 4626 – 4631.

[25] Lance Gray. *New Zealand HRD practitioner competencies: application of the ASTD competency model* “; The International Journal of Human Resource Management, Version of record first published: 18 Feb, 2011.

[26] Rothwell, W., and Kazanas, H. C.). *Building in-house leadership and management development programs: Their creation, management, and continuous improvement*. Westport Connecticut: Quorum Books, 2000.

[۲۷] عقیلی، مریم، سلطانی، ایرج. ارائه الگوی تبدیل شایستگی های مدیران به شاخص های رفتاری، کنفرانس مدیران آموزش و پژوهش "تیرماه ۱۳۸۸".

[۲۸] زاهدی، شمس السادات، شیخ، ابراهیم، الگوی شایستگی های راهبردی مدیران میانی دولتی در بخش صنعت و اقتصاد کشور، کنفرانس توسعه منابع انسانی ۱۳۹۰.

[۲۹] مؤمنی مهمونی، و همکاران، برنامه ریزی درسی مبتنی بر شایستگی؛ راهبردی مطلوب برای توسعه شایستگی اساسی، فصلنامه راهبردهای آموزش، دوره ۴، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۰.

[۳۰] اجتهادی. مصطفی و همکاران، شناسایی ابعاد و مؤلفه های بهسازی اعضای هیأت علمی به منظور ارائه یک مدل مفهومی. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی. شماره ۲. ۱۳۹۰ صص ۲۱-۴۶.

[۳۱] ایلی، خدایار، ضرورت ارزشیابی دوره آموزش ضمن خدمت در سازمان‌ها، مجله آموزش بزرگسالان و مسائل اقتصادی و اجتماعی. سال ۳، ۱۳۷۲.

[۳۲] نوه ابراهیم، عبدالرحیم. پورکریمی، جواد. ارائه الگوی مفهومی بهسازی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی، ۱۳۸۷. صص ۱۰۱-۱۲۱.

[۳۳] شاه‌پسند، محمدرضا و همکاران بررسی و تعیین سطح توسعه حرفه‌ای مربیان مراکز و مجتمع‌های آموزش وزارت جهاد کشاورزی. پژوهش و سازندگی در زراعت و باغبانی. شماره ۷۴. ۱۳۸۶ صص ۷۳-۱۷۳-۱۸۴.

[۳۴] پورکریمی، جواد.. الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی سازمان‌های پژوهشی (مورد جهاد دانشگاهی). فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال دوم. شماره ۲. ۱۳۸۹ صص ۱۴۱-۱۵۵.

[۳۵] صالحی عمران، ابراهیم، قنواتی، لیلا. بررسی بار آموزشی اعضای هیأت علمی دانشگاه مازندران، مطالعات تربیتی و روانشناسی، ۱۱(۲)، ۱۳۸۹، صص ۲۸-۵.

[36] Gaff, J. G.. *The Changing Roles of Faculty & Administrators*. Liberal Education, 83(3). Pp. 12-17. 1997



[37]Munsz,P. caman,R.,Pacheco,E.,Fernadez,R. and Baltazar ,*The Ideal faculty member. Implication For student evaluation and Faculty Effectiveness. Assessment and Evaluation in Higher education , vol 25 .3,2000*