

ارایه مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی در نظام دانشگاه آزاد

اسلامی (مورد: واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس)**

سید احمد هاشمی^۱، علی اصغر ماشینی^{۲*}، و کامران محمد خانی^۳

تاریخ دریافت: ۹۴/۵/۱۶ تاریخ پذیرش: ۹۵/۱/۲۱

چکیده

امروزه ثابت شده است که توفیق یک کشور در زمینه‌های اقتصادی، اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و... در گرو برخورداری از یک نظام آموزشی منسجم و پویاست. برنامه‌های آموزشی برای ارتقاء کیفیت و داشتن پویایی نیاز به ارزشیابی و بررسی‌های کیفی و کمی دارند. این پژوهش با هدف ارایه مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی بمنظور ارتقاء کیفی دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد. پژوهش از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی - پیمایشی و از لحاظ نوع هدف کاربردی می‌باشد که با انجام بررسی‌های جامع در ادبیات و پیشینه موضوع، چارچوب نظری و مدل مفهومی این پژوهش ترسیم گردید. جامعه پژوهش، نظرات ذینفعان آموزشی {اعضاء هیئت علمی (ارزیابی شونده)، سرپرستان (مافوق ها)، دانشجویان (مشتریان) } واحدهای گوناگون دانشگاه آزاد استان فارس تشکیل می‌دهد که با بررسی پژوهشگر در ۲۴ واحد فعال در استان فارس، حدود ۱۲۵۰۰۰ هزار نفر می‌باشد که با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه‌ای ۳۸۰ نفر (فرمول کرجسی و مورگان) حجم نمونه انتخاب شدند. بمنظور گردآوری داده‌ها از یک پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شد که روایی آن مورد تأیید کارشناسان قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۸۴ محاسبه شد. پرسش‌نامه محقق ساخته شامل مولفه موثر در شایستگی در پنج محور کلی به گردآوری داده‌ها می‌پردازد. سپس با روش ارزیابی ۳۶۰ درجه مورد اجرا قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش آمار توصیفی و آمار استنباطی (تحلیل عاملی، ویلکاکسون و فریدمن) استفاده شد که نتایج پژوهش: ۱. ترسیم مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی (ابعاد اصلی و مولفه‌های ابعاد شایستگی و تعیین شاخص‌های ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی) بوده و ۲. در زمینه ارزیابی وضعیت موجود از دیدگاه ذینفعان، اساتید از لحاظ ابعاد و مولفه‌های صلاحیت‌های مهارتی، ارزشی،

۱- دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران

۲- دانشجوی دکتری مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۳- استادیار گروه مدیریت آموزش عالی، واحد علوم و تحقیقات تهران، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

*- نویسنده مسئول مقاله: a.mashinchi@srbiau.ac.ir

**- این مقاله، استخراج شده از رساله دکتری در رشته مدیریت آموزش عالی می‌باشد.

...

نقشی و فردی وضعیت مطلوب وجود دارد، اما در بعد کارکردی و زیرمؤلفه‌های آن وضعیت نامطلوب و پایین حد متوسط (۳) ارزیابی شده است و نتایج رتبه بندی ارزیابی ابعاد شایستگی‌های هیئت به ترتیب بیش‌ترین اولویت مربوط به بعد مهارتی و کم‌ترین اولویت مربوط به بعد کارکردی می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: شایستگی، هیئت علمی، ارزیابی.

مقدمه

با توجه به تبدیل شدن تدریجی جامعه به جامعه دانش بنیان، تقاضای اجتماعی برای دانش و مهارت‌ها افزایش یافته است و دانشگاهها در سراسر جهان ناگزیر گسترش کمی و کیفی حیرت زایی داشته اند (Noorshahi, 2008). با اهمیت یافتن بیش‌تر آموزش عالی (قلب تپنده و موتور توسعه جامعه) و توسعه فزون آن در جوامع و انجام رسالت‌های گوناگون، بیش‌تر آنان به جایی رسیده اند که دانشگاه یعنی هیئت علمی. این امر موجب شد از مقدار اختیارات و قدرت هیئت امنا در عملکرد اصلی دانشگاه کاسته شود (Ferasatkah, 2009). بنابراین، هیئت علمی به عنوان مسئول آموزش رکن اصلی و تاثیر گذار در عملکرد سیستم آموزش عالی و تحقق اهداف آن بشمار می‌آید. از سوی دیگر، نظام آموزشی هر کشور در اثر همراهی با فرایندهای بررسی، پژوهش و ارزیابی می‌تواند کارآیی و اثر بخشی خود را حفظ و گسترش داده و پاسخگوی نیازهای بازار کار و روند رشد ارکان اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی جامعه باشد. بنابراین، ارزیابی‌های هیئت علمی راهی به سوی افزایش کیفیت دانشگاهها و پیشرفت جوامع بشمار می‌رود. ارزیابی یکی از جنبه‌های مهم در فعالیت‌های آموزشی است و به وسیله آن می‌توان به کاستی‌ها و نقاط قوت برنامه آموزشی پی برد و راهکاری مناسب را در راستای حل مشکلات برنامه آموزشی ارائه کرد. در این میان، ارزیابی استاد به عنوان یک استراتژی مهم برای ارتقاء کیفیت آموزشی مورد توجه دانشگاهها بوده است. از این رو، مراکز آموزش عالی برای تعیین شایستگی اساتید خود ملاک‌هایی را تعیین می‌کنند و بدین وسیله عملکرد آن‌ها را از راه فرایندی مدون مورد ارزیابی قرار می‌دهند. صاحب نظران پیشنهاد کرده‌اند که برای قضاوت نهایی، جنبه‌های گوناگون ارزیابی مورد توجه قرار گیرد که این امر نیازمند دسترسی به یک الگوی جامع است (Mosaponr, 2002).

جیروک و همکاران (۱۹۹۸) پایایی و روایی ارزیابی دانشجویان از اساتید را مورد بررسی قرار داده و به این نتیجه دست یافته اند که ارزیابی دانشجویان توانایی تدریس اساتید با مهارت‌های ملموس و قابل تشخیص تدریس ارتباط تنگاتنگی دارد (Jafari, 2014). وجود مدل شایستگی هیئت علمی

جهت استخدام، آموزش و ارزیابی در دانشگاهها، لازم و ضروری است و می‌تواند چارچوبی را برای مدیریت بر مبنای شایستگی در سازمان‌ها در جهت تعالی ایجاد نماید. یک الگوی ارزیابی شایستگی شامل فهرستی از شایستگی‌هایی است که از مشاهده عملکرد رضایت‌بخش برای یک شغل ویژه، تهیه می‌شود. این الگو می‌تواند شایستگی‌هایی که افراد باید برای بهبود عملکرد خود در شغل فعلی توسعه دهند و یا برای ارتقا یا انتقال به شغل‌های دیگر آماده شوند را شناسایی کند این الگو همچنین، می‌تواند در تجزیه و تحلیل شکاف مهارت‌ها، یعنی مقایسه بین شایستگی‌های موجود و مورد نیاز سازمان‌ها یا افراد، مفید باشد. بررسی متون نشان می‌دهد که مدل سنجش اختصاصی برای ارزیابی شایستگی هیئت علمی در نظام آموزش عالی این وجود ندارد که از مهم‌ترین فواید می‌توان به موردهای زیر اشاره کرد:

- .مقدار و اندازه شایستگی‌های فردی و حرفه ای را در نظام آموزش عالی تعیین می‌کند.
- .چارچوبی برای ارزیابی کیفیت عملکرد آنان فراهم می‌کند.
- .حد و حدودی (معیارها و استانداردهایی) برای بکارگیری افراد جدید فراهم می‌سازد.
- .پایه و بنیادی برای رشد حرفه ای و شخصی فرد خواهد بود.

قادر خواهد بود نقش موثر در شکل دادن به برنامه‌های استراتژیکی سیستم مرجع (نظام دانشگاه آزاد اسلامی و آموزش عالی کشور) و سیستم جامع کلان کشور ایفاء کند. نقش آموزش عالی در توسعه کشورها بسیار دارای اهمیت است (موتور توسعه جوامع) از عناصر اصلی دانشگاهها هیئت علمی می‌باشد. سطوح شایستگی هیئت علمی تاثیری بسزا بر عملکرد آموزش عالی دارد. سطح یادگیری، علاقه، پیشرفت و رضایت دانشجویان تحت تاثیر شایستگی‌های هیئت علمی قرار دارد. با توجه به مشکلات کیفی آموزش عالی ایران و پایین بودن موارد بالا، محقق بر آن است با توجه به بعد فرهنگ کشور، به دلیل عدم وجود مدل جامع و منسجم در کشور، مدل ارزیابی شایستگی هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی را ترسیم کند تا داده‌های آن در حوزه‌های گوناگون تصمیم‌ها در آموزش عالی قرارگیرد و در این راه در آینده شاهد پیشرفت کیفی در نظام آموزش عالی ایران و کاهش معضلات گوناگون گردد. هدف آرمانی این پژوهش، ارتقای کیفیت آموزش عالی در ایران از راه تدوین مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی در دانشگاه آزاد اسلامی می‌باشد بنابراین، با توجه به موردهای بالا این پژوهش بر آن بوده که خلاء نبود مدل ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی در نظام آموزش عالی بویژه دانشگاه آزاد اسلامی پر کند تا نتایج آن در بخش‌های گوناگون برنامه ریزی و تصمیم گیری آن مورد استفاده قرار گیرد تا بهبود عملکرد آن بدست آید.

پیشینه

مهم‌ترین بررسی‌های انجام شده خارجی و داخلی در موضوع پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

رابرت و همکاران (۲۰۰۹) براین باورند که شایستگی‌های تدریس اعضای هیئت علمی مشتمل بر هفت بعد: ایجاد جو مساعد یادگیری، درگیر کردن فعالانه فراگیران، ارزیابی دانش، مهارت و نگرش فراگیران، تسهیل دستیابی به اهداف آموزشی برای فراگیران، دادن بازخورد به فراگیران، آگاهی از مقدار شایستگی و توانایی تدریس خود، پرورش خود راهبری و یادگیری مادام العمر است. ویشان (۱۹۹۹) شش بعد مهارتی: دانش حرفه ای، برنامه ریزی برای آموزش، اجرای راهبردهای آموزشی، مدیریت منابع و نیروی انسانی، ارزیابی میزان یادگیری دانشجو و مسئولیت حرفه ای را از مهارت‌های مهم برای تدریس موثر استاد نام برده است (Weshan, 1999).

پاتریک واسمارت (۱۹۸۹) بر این باورند که اثربخشی اعضای هیئت علمی در کلاس درس، ابعاد گوناگونی را در بر می‌گیرد که شامل ابعاد فردی مثل: احترام به دانشجویان، توانایی در به چالش کشیدن دانشجویان و تحریک ذهن آنان، سازماندهی درس، مهارت‌های سخنرانی و ارایه مطالب به گونه مناسب است. زاچاری اسمیت (۲۰۱۰) مولفه‌های شایستگی را از راه تحلیل عاملی بدست آورد. وی در پیمایشی بر اساس مرور متون، مطالعه مقدماتی و بازخور از خبرگان ۳ بخش اطلاعات شخصی، حرفه‌ها و پرسش‌نامه را استخراج کرده است. در این پژوهش مدل شایستگی اصلاح شده‌ای بر پایه داده‌های تجربی جهت رهبر آموزش عالی ارائه شد. مدلی است که پنج بعد مجزای شایستگی را مطرح می‌کند: (HELCL¹)

بعد تحلیلی.

بعد ارتباطات.

بعد امور مربوط به دانشجو.

بعد روابط رفتاری .

بعد روابط بیرونی.

شایستگی‌های تحلیلی (Zachary a.smith 2010).

دبلیو برادجانسون (۲۰۰۳) مدل مثلثی ساختار شایستگی مربی را ارایه کرده است. این مدل

شامل سه جزء اصلی است:

قابلیت شخص مربی.

توانایی‌های مربی (عقلانی/عاطفی).

شایستگی‌های مربی که در برگیرنده مهارت و نیز دانش است (Johnson w.brad2003)

گراهام چیتهم و جف چیورز (۱۹۹۶) به دنبال این پرسش هستند که چگونه افراد حرفی ای حرفه‌گرایی خود را کسب و حفظ می‌کنند. مدل آن‌ها (مدل صلاحیت حرفه اساتید) چهار جز کلیدی شایستگی حرفه ای است.

۱. شایستگی وظیفه ای/کارکردی.

۲. شایستگی رفتاری یا فردی.

۳. شایستگی شناختی /دانش.

۴. شایستگی‌های اخلاقی /ارزشی (Cheetham & chivers 1996).

میلر (۲۰۰۶) سه نوع صلاحیت برای اساتید دانشگاه ضروری دانسته است که عبارتند از:

الف) صلاحیت و توانایی فنی (علم و مهارت در درس مورد آموزش).

ب) صلاحیت و توانایی حرفه ای (آگاهی از برنامه ریزی، ارائه و ارزیابی آموزشی).

ج) صلاحیت شخصی (ویژگی‌های شخصی و رفتاری موثر در فرایند تعلیم و تربیت.

کمبروجون (۱۹۹۶) در پژوهشی با عنوان: چشم انداز جهانی بر اهداف آموزشی، تدریس و ارزیابی به این نتیجه دست یافت که نظام‌های آموزش عالی جهان به سمت کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی گرایش یافته‌اند. بنابراین، لازم است مکانیزم‌های بررسی کیفیت تدریس به صورت استاندارد ایجاد کرد (Kemberjones 1996).

حجتی (۲۰۰۸) نشان داد که ارزیابی از کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه، از اهمیتی بالا برخوردار است زیرا تربیت نیروی متخصص برای نسل آینده مستلزم وجود کادر قوی و توانمند هیئت علمی در دانشگاه‌هایی است که هم در امر آموزش و هم در امر پژوهش دارای دانش، بینش و تبحر لازم باشند. اعتبار و شهرت موسسات آموزش عالی به اعتبار و کارایی هیئت علمی آن بستگی دارد. ارزیابی عملکرد کارکنان بر ارتقای سطح بهره‌وری تاثیر گذار است (Hojjati, 2008). جبلی (۲۰۰۴) نشان داد که تلاش و انگیزه استادان دانشگاه، زمانی که معیاری برای مقایسه خود با دیگر همکاران داشته باشند، بهتر و مطلوب تر می‌شود. این در حالی است که نبود چنین سیستمی باعث شده است تا تفاوتی میان عملکردهای متفاوت استادان و حقوق و مزایای آنان وجود نداشته باشد و در نتیجه انگیزه عملکرد بهتر کاهش یابد. از ارکان اصلی حفظ و بقای هر سازمان، عملکرد نیروی انسانی باشد (Jebeli, 2004). بازرگان (۲۰۰۵) نشان داد، دانشگاهها به عنوان سازمان‌هایی که هدف تربیت نیروی انسانی متخصص در کنار تولید علم را به عهده دارند، بیش از هر سازمانی نیازمند ارزیابی از عملکرد اعضای هیئت علمی خود هستند. ارزیابی هیئت علمی باعث آشکار شدن نقاط ضعف و قوت آنان گشته و مقدمه توسعه علمی و رسیدن به اهداف دانشگاه بشمار می‌رود (Bazargans, 2005). آراسته (۲۰۰۵) نشان داد داشتن یک سیستم جامع و دقیق ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی می‌تواند تاثیرات مطلوب متعددی مانند: تعیین نیازهای آموزشی، نیازهای

...

منابع انسانی، روش ترفیع و تعیین حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی و... داشته باشد (Araste, 2005).

پرسش‌های پژوهش

۱. مولفه‌های اصلی مدل ارزیابی شایستگی هیئت علمی در نظام دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟
۲. میزان هر یک از این مولفه‌ها در وضعیت کنونی هیئت علمی دانشگاه آزاد به چه صورت است؟
۳. درجه تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه کارشناسان چه مقدار است؟

روش پژوهش (جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری)

این پژوهش از لحاظ نوع هدف، کاربردی و از لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. با توجه به این که هدف از این پژوهش کاربرد عملی دانش می‌باشد، پژوهش کاربردی می‌باشد. با توجه به این که این پژوهش قصد دارد به تدوین مدلی برای ارزیابی شایستگی هیئت علمی در دانشگاه آزاد منطقه یک بپردازد، استاندارد سازی و تدوین این ابعاد مدل در سطح محلی خواهد بود. با توجه به این که محقق از روش ارزیابی بازخورد ۳۶۰ درجه استفاده می‌کند، بر این اساس جامعه آماری پژوهش را نظرات ذینفعان آموزشی (اعضای هیئت علمی (ارزیابی شونده)، سرپرستان (مافوق‌ها که مدیران گروه و معاون آموزشی)، دانشجویان (مشتریان) { واحدهای گوناگون دانشگاه آزاد استان فارس تشکیل می‌دهد که با بررسی مقدماتی پژوهشگر در ۲۴ واحد فعال در استان فارس حدود ۱۲۵۰۰۰ هزار نفر می‌باشد. در این پژوهش از فرمول کرجسی و مورگان برای تعیین حجم نمونه استفاده شد و در برآورد اولیه ۳۸۰ نفر برآورد شده است. برای انتخاب نمونه‌های آماری از روش نمونه‌گیری تصادفی ناحیه‌ای یا خوشه‌ای استفاده شد. برای اجرای نمونه‌گیری به شیوه تصادفی خوشه‌ای ابتدا استان فارس از نظر بافت جغرافیایی به پنج حوزه شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز تقسیم شد و سپس از بین واحدهای مربوط به هر حوزه، به تناسب حجم جامعه مادر با استفاده از روش‌های نمونه‌گیری تصادفی اعضای جامعه نمونه مورد نیاز انتخاب شدند.

جدول ۱ زیر حوزه‌ها و اندازه نمونه در واحدهای منتخب را نشان می‌دهد:

جدول ۱- جامعه و نمونه آماری.

اندازه نمونه	درصد	حجم جامعه آماری	واحدهای انتخاب شده	حوزه جغرافیایی
۸۲	۲۱/۵	۲۸۰۴۷	آباده	شمال
۶۰	۱۶	۱۶۹۵۸	لارستان	جنوب
۷۸	۲۰/۵	۲۶۱۷۰	نیریز	شرق
۱۰۷	۲۸	۴۱۵۱۰	شیراز	غرب
۵۳	۱۴	۱۲۸۱۱	جهرم	مرکز
۳۸۰	۱۰۰	۱۲۵۴۹۶		جمع

ابزار گردآوری داده‌ها (روایی^۱ و پایایی^۲)

برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسش‌نامه محقق ساخته استفاده شده است. برای این منظور، پرسش‌نامه ای در راستای اهداف ویژه تهیه و اجرا شد. گفتنیست برای تعیین ابعاد و ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی، با در نظر گرفتن پژوهش‌های پیشین و نظر استادان و متخصصین موضوعی و جستجو در پایگاه‌های اطلاعاتی و علمی شبکه اینترنت استفاده شده و بدین ترتیب، عوامل و مولفه‌ها به صورت پرسش‌نامه محقق ساخته تعریف شده است. برای هر یک از مولفه‌ها تعدادی نشانگر یا شاخص به عنوان زیر مولفه در نظر گرفته شده است. در مجموع تعداد نشانگرها ۵ بعد اصلی در ۱۱۰ گویه یا مولفه فرعی است. روایی و یا اعتبار ابزار اندازه‌گیری، از دیگر موضوع‌های مهم در روش پژوهش می‌باشد. روایی ابزار سنجش شایستگی هیئت علمی به صورت صوری و هم‌چنین، با استفاده از تحلیل گویه انجام شد. برای روایی صوری با جمعی از اساتید و کارشناسان مشورت و نظرات مطرح شده ایشان در پرسش‌نامه مربوطه اعمال گردید. ۱۱ نفر از اساتید و کارشناسان روایی محتوایی این ابزار را تایید کردند. افزون بر این، بمنظور اطمینان داشتن بیش‌تر از روایی سازه ابزار پس از گردآوری داده‌ها با استفاده از تحلیل عاملی بررسی گردید. نتایج بدست آمده از تحلیل گویه نیز در جدول ۲ قابل مشاهده است. بر اساس جدول مشاهده می‌شود که تمامی گویه‌های ابزار سنجش صلاحیت‌های هیئت علمی در سازمان بین ۵۴/ تا ۶۲/ در سطح معناداری ۰/۰۰۱/ با نمره کل صلاحیت‌های هیئت علمی رابطه‌ای مثبت و معنادار داشتند که نشان دهنده روایی بالای این گویه‌ها می‌باشد.

^۱ - Validity

^۲ - Reliability

...

جدول ۲- روایی ابزار ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی.

ردیف	زیر مقیاس	روایی	سطح معناداری
۱	کارکردی	.۱۶۵ - .۱۵۵	.۰۰۰۱
۲	مهارتی	.۱۵۶ - .۱۴۸	.۰۰۰۱
۳	ارزشی	.۱۶۰ - .۱۵۴	.۰۰۰۱
۴	نقشی	.۱۵۶ - .۱۴۸	.۰۰۰۱
۵	فردی	.۱۶۵ - .۱۵۵	.۰۰۰۱
	نمره کل	.۱۶۲ - .۱۵۴	.۰۰۰۱

یکی از مهم‌ترین موضوع‌ها در روش پژوهش، قابلیت اطمینان یا پایایی ابزار اندازه‌گیری است. پایایی ابزار اندازه‌گیری، درجه‌ای است که نتایج بدست آمده می‌تواند از اندازه‌گیری‌های دوباره نیز بدست آید. به بیان دیگر، با بکارگیری ابزار اندازه‌گیری در موقعیت‌های یکسان، می‌بایست نتایج یکسانی بدست آید.

بمنظور ارزیابی پایایی پرسش‌نامه، از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. این آزمون برای محاسبه همابستگی درونی پرسش‌نامه بکار می‌رود. در این روش با استفاده از نرم افزار SPSS، آزمون آلفای کرونباخ محاسبه شده است. به این منظور، در ابتدا تعداد ۳۰ عدد پرسش‌نامه بین تعدادی از افراد در جامعه آماری، به گونه تصادفی توزیع شد و در فاصله زمانی دو هفته و برای دو بار پرسش‌نامه در اختیار آنان قرار داده شد و سپس با استفاده از آلفای کرونباخ، ضریب پایایی پرسش‌نامه محاسبه گردید. نتایج بدست آمده از اجرای آزمایشی پرسش‌نامه، نشان دادند که تمامی پرسش‌های پرسش‌نامه، از ضریب آلفای کرونباخ بالایی برخوردار هستند. نتایج مربوط به آزمون آلفای کرونباخ، در جدول ۳ آمده است:

جدول ۳- نتایج آلفای کرونباخ.

مؤلفه‌ها	۱	۲	۳	۴	۵	کل
ضریب پایایی	.۷۹	.۸۳	.۹۱	.۷۶	.۸۶	.۸۴

تجزیه و تحلیل داده‌ها

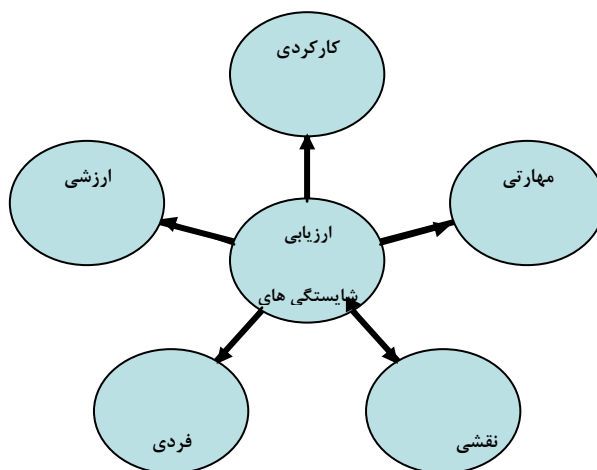
پس از تهیه پرسش‌نامه‌ها و گردآوری پاسخ‌های آزمودنی‌ها، برای تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده از روش‌های آماری توصیفی همچون: فراوانی، درصد فراوانی، نمودار درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و نیز روش‌های آمار استنباطی (تحلیل عاملی، ویلکاکسون و فریدمن)

استفاده شد. فرآیند تجزیه و تحلیل داده‌ها و انجام آزمون‌های آماری، به وسیله نرم افزار SPSS ۱۹ انجام شد.

بحث و تفسیر

پرسش نخست پژوهش: مولفه‌های اصلی مدل ارزیابی شایستگی هیئت علمی در نظام دانشگاه آزاد اسلامی کدامند؟

برای پاسخ به پرسش بالا با بررسی ادبیات و پیشینه موضوع بر اساس چارچوب نظری پژوهش، مدل مفهومی پژوهش به شرح زیر ترسیم گردید که شامل پنج بعد اصلی شایستگی با رویکرد خاص این پژوهش تعریف، مولفه‌های آن با کمک آزمون تحلیل عاملی (آزمون بارتلت و KMO، جدول اشتراکات، ماتریس چرخش یافته اجزا، نام گذاری عامل ها) مشخص گردید که شاخص‌ها یا زیر مولفه‌های آن‌ها به شرح زیر می‌باشند:



نمودار ۱- مدل مفهومی پژوهش.

۱. بعد کارکردی

مولفه ۱: برنامه ریزی آموزش

شاخص‌ها

- توانایی برنامه‌ریزی بر اساس راهکارها و انتظارات علمی دانشجویان.
- توانایی برنامه‌ریزی برای بکارگیری دانش، مهارت‌ها و فرایندهای تفکر دانشجویان.

...

- استفاده از استراتژی‌ها و فرایندهای مناسب و متنوع ارزیابی در برنامه‌ریزی آموزشی.
- آماده سازی محیط فیزیکی آموزش با توجه به نوع آموزش و یادگیری که رخ می‌دهد.
- توانایی برنامه‌ریزی برای استفاده مناسب از فناوری به عنوان ابزاری برای افزایش یادگیری.
- استفاده از منابع دانشگاه و جامعه که از یادگیری دانشجویان حمایت می‌کنند در برنامه‌ریزی آموزشی.
- استفاده از تجربیات آموزشی که دانشجویان را برای تطبیق‌پذیری، انعطاف‌پذیری، پرمصرف بودن و خلاق بودن ترغیب می‌کند.

مولفه ۲: رهبری آموزش

- توانایی مدیریت اثربخش و کارای منابع در جهت توسعه پایدار آموزش.
- توانایی تشخیص روش‌های گوناگون یادگیری افراد.
- توانایی هماهنگ‌سازی ذینفعان در دانشگاه در مورد دست‌یابی دانشجویان به استانداردهای بالا به عنوان نتیجه‌ای از آموزش.
- توانایی شناسایی دلایل بدرفتاری دانشجویان و بکارگیری روش‌هایی برای اصلاح آن.
- حمایت از تعلیم و تربیت استاندارد در فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای.
- ارایه فرصت‌های چندگانه یادگیری متناسب با هر فرد.
- توانایی مدیریت و هدایت پژوهش‌های آموزشی.
- تعیین عادات یادگیری بلندمدت برای خود و دیگران.

مولفه ۳: سازماندهی آموزش

- داشتن مهارت در خلق محیط آموزش-یادگیری جهت یادگیری اثربخش.
- لحاظ کردن تئوری هوشمندی چندگانه و تاثیر فناوری داده‌ها بر آموزش و یادگیری.
- توانایی توسعه استراتژی‌های یادگیری.

مولفه ۴: ارزیابی آموزش

شاخص‌ها:

- توانایی استفاده از مفاهیم خطا و اعتبار ارزیابی در هنگام ایجاد و یا انتخاب رویکرد در ارزیابی.
- مهارت در انتخاب روش‌های ارزیابی مناسب برای تعلیمات مرتبط با تدریس.
- مهارت در ابلاغ نتایج ارزیابی به دانشجویان و دیگران.

مولفه ۵: هماهنگی

- توانایی تجزیه و تحلیل و شناخت مسایل و مشکلات و استنتاج مطالب.
- توانایی برای تجربه کردن یا احساس نمودن همه هیجان‌های آدمی نظیر غم، امید، احساس خوشبختی، صمیمیت.
- توانایی سخن گفتن در جمع و ایراد سخنرانی در حضور دیگران.

مولفه ۶: نظارت آموزش

- تنظیم استانداردهایی برای رفتار دانشجویان در کلاس.
- شناسایی و یا توسعه سیستمی برای ثبت پیشرفت کلاس و تک تک دانشجویان.

مولفه ۷: پژوهشی

- دارا بودن سیاست و اخلاق پژوهشی.
- توانایی همکاری و ایجاد شبکه های پژوهشی.
- توانایی تقویت شایستگی‌های پژوهشی، بویژه در رابطه با اثربخشی و بین رشته ای بودن پژوهش‌ها.

•

۲. بعد مهارتی

مولفه ۱: ادراکی

- توانایی درک و تجزیه و تحلیل مشکلات پیچیده مجموعه کاری.
- توانایی درک مسائل محیطی و شناخت و تجزیه و تحلیل محیط درونی و بیرونی.
- توانایی ذهنی و فیزیکی.
- شناخت و درک موقعیت خود در جهت تحقق اهداف سازمان.

مولفه ۲: انسانی

- توانای برقراری ارتباط گرم و صمیمانه
- توانایی حل تضاد و اختلافات گروهی و ایجاد تفاهم و همکاری میان دانشجویان.
- توانایی شناخت انگیزه ها و تشویق و ترغیب افراد به مشارکت در کارها.
- توانایی نفوذ در افراد و ایجاد روابط درست با آن‌ها.

مولفه ۳: فنی (دانش و آگاهی)

- آگاهی از الگوهای توسعه فیزیکی و اجتماعی در دانشجویان.
- توانایی تشخیص دانش و یا مهارت ورودی دانشجویان برای اهداف آموزشی با استفاده از آزمون تشخیصی، مشاهدات مدرس و یادداشت های دانشجو.

...

- انتخاب و توسعه موارد مورد نیاز آموزشی برای مجموعه اهداف آموزشی و نیازهای یادگیری دانشجویان.
 - ایجاد تفاهم بین دانشجویان به واسطه استفاده از وسایل انگیزشی کلامی یا دیداری.
- مولفه ۴: حل مسئله
- توانایی تعریف مسئله.
 - توانایی در ایجاد راه حل های جانشین.
 - توانایی تصمیم گیری در مورد بهترین راه حل.
 - توانایی اجرای راه حل و ارزیابی نتیجه.
 - توانایی پایان دادن به حل مسئله و نتیجه گیری.
- مولفه ۵: هدف گذاری
- توانایی ایجاد اهداف عملیاتی، منسجم و چالش برانگیز.
 - توانایی ایجاد هماهنگی و تعادل بین اهداف کوتاه مدت و بلند مدت.
 - توانایی ایجاد هماهنگی بین اهداف پیشین متناسب با شرایط و داده‌های جدید.

۳. بعد ارزشی

مولفه ۱: ایمان و باور

- توجه به باورهای مذهبی در کار.
- انجام وظیفه برای رضای خدا.
- ایمان و توکل به خدا.
- باور به امر به معروف و نهی از منکر.
- باور به مبدء، معاد، ثواب و عقاب.
- احساس مسئولیت در برابر خدا و اسلام.

مولفه ۲: رفتار اسلامی

- مقید بودن به اخلاق اسلامی در محیط دانشگاه.
- توجه به اخلاق اسلامی و ارزش‌های اسلامی حاکم.

مولفه ۳: تعهد

- به موقع حاضر شدن در جلسه‌ها، قرارها و کلاس‌ها.
- تعهد در انجام وظایف کاری.
- حساس بودن نسبت به سرنوشت سازمان.

• نزدیک بودن ارزش های فردی به ارزش های سازمان.

• جدیت، سرعت و دقت در انجام کارها.

مولفه ۴: تقویت فضای آموزشی اسلامی

• کوشش در جهت تحکیم مبانی اعتقادی.

• کوشش در راستای تربیت انسان های خدا محور.

• فراهم کردن فضای معنوی لازم برای تربیت دینی و رشد اخلاقی دانشگاه.

• تلاش در جهت تبدیل شدن به الگوی عملی استاد مسلمان.

مولفه ۵: عدالت و انصاف

• رفتار عادلانه و یکسان با دانشجویان و همکاران.

• حق مداری و اجرای عدالت.

• رعایت حقوق خود و دیگران.

۴. بعد نقشی

مولفه ۱: تصمیم گیری

• استفاده از یک روند آگاهانه و منطقی در تصمیم گیری.

• حفظ آرامش هنگام تصمیم گیری های سریع.

• مشورت با دیگران در امر تصمیم گیری.

• آینده نگری و توجه به تمامی معایب، مزایا و پیامدهای تصمیم های گرفته شده.

• داشتن درک قوی از پاسخگویی و مسئولیت پذیری برای تصمیم ها و اقدام ها.

مولفه ۲: مدیریت بحران

• توانایی برنامه ریزی برای پیشگیری در شرایط پیش از بحران.

• توانایی سازماندهی و مدیریت منابع مورد نیاز در پاسخ به بحران.

• توانایی تشکیل و رهبری تیم بحران.

• داشتن روحیه کمک به سایرین پس از شرایط بحرانی.

• توانایی تدوین راهکارهای اجرایی مقابله با بحران.

• توانایی برقراری ارتباط با ذینفعان برای آگاه سازی آنان از نتایج و اثرات بحران.

مولفه ۳: ارتباطی

• توانایی دادن اطلاعات به گونه شفاهی در مورد موضوعی ویژه به صورت منسجم و

منطقی.

...

- توانایی نوشتاری به شیوه ساده و منطقی با ساختار مناسب و قابل درک برای مخاطبان.
- توانایی خواندن، درک کردن و تفسیر موارد تخصصی.
- مهارت ارتباطی و انجام کار گروهی.

مؤلفه ۴: اطلاعاتی

- اجرای اثربخش کلیه مقررات، راهکارها و بخشنامه‌ها.
- استفاده از منابع اطلاعاتی معتبر و گوناگون.
- بروز توانایی، فراهم کردن پردازش، انتخاب و بهره برداری از داده‌ها برای یادگیری مادام‌العمر.
- توانایی انتشار داده‌ها به گونه موثر و قابل استفاده.

مؤلفه ۵: مشاوره ای

- توانایی تحمل انتقاد، تحقیر، خشم و بی‌اعتنایی مشاوره گیرنده.
- توانایی ایجاد ارتباط مناسب با دیگران و بیان منظور و مطالب خود به طرف مقابل.

۵. بعد فردی

مؤلفه ۱: انگیزه

- نترسیدن از اشتباه و احساس امنیت.
- توانایی به اتمام رساندن کارهایی که شروع شده.
- رضایت از شغل و موقعیت شغلی.
- توانایی انجام کار به تنهایی.

مؤلفه ۲: خلاقیت و نوآوری

- نداشتن تعصب نسبت به تغییر.
- علاقه به آزمایش و تجربه دایمی.
- توانایی طراحی محیط‌هایی که محرک خلاقیت و جریان مستمر ارایه فکرهای نو باشد.
- بروز خلاقیت و هوش اختراع جهت افزایش سطح بهره وری.
- توانایی استفاده از امکانات موجود برای نوآوری.
- جستجو برای تامین بودجه و امکانات لازم برای اجرای اندیشه‌های نو.

مؤلفه ۳: استعداد

- توانایی درک مطلب و برداشت و استنباط کردن متن‌ها.
- توانایی درک روابط بین مفاهیم کلامی و استدلال و تجزیه و تحلیل آن‌ها.

- توانایی کشف روابط و قوانین بین متغیرها.

- توانایی در انجام محاسبات عددی و ریاضی.

مؤلفه ۴: خود مدیریتی

- داشتن اهداف مشخص به صورت مکتوب برای عملکرد.

- تشویق خود، پس از انجام موفقیت آمیز برخی کارها.

- فکر کردن به باورها و فرضیه‌های خود در هنگام رویارویی با شرایط سخت.

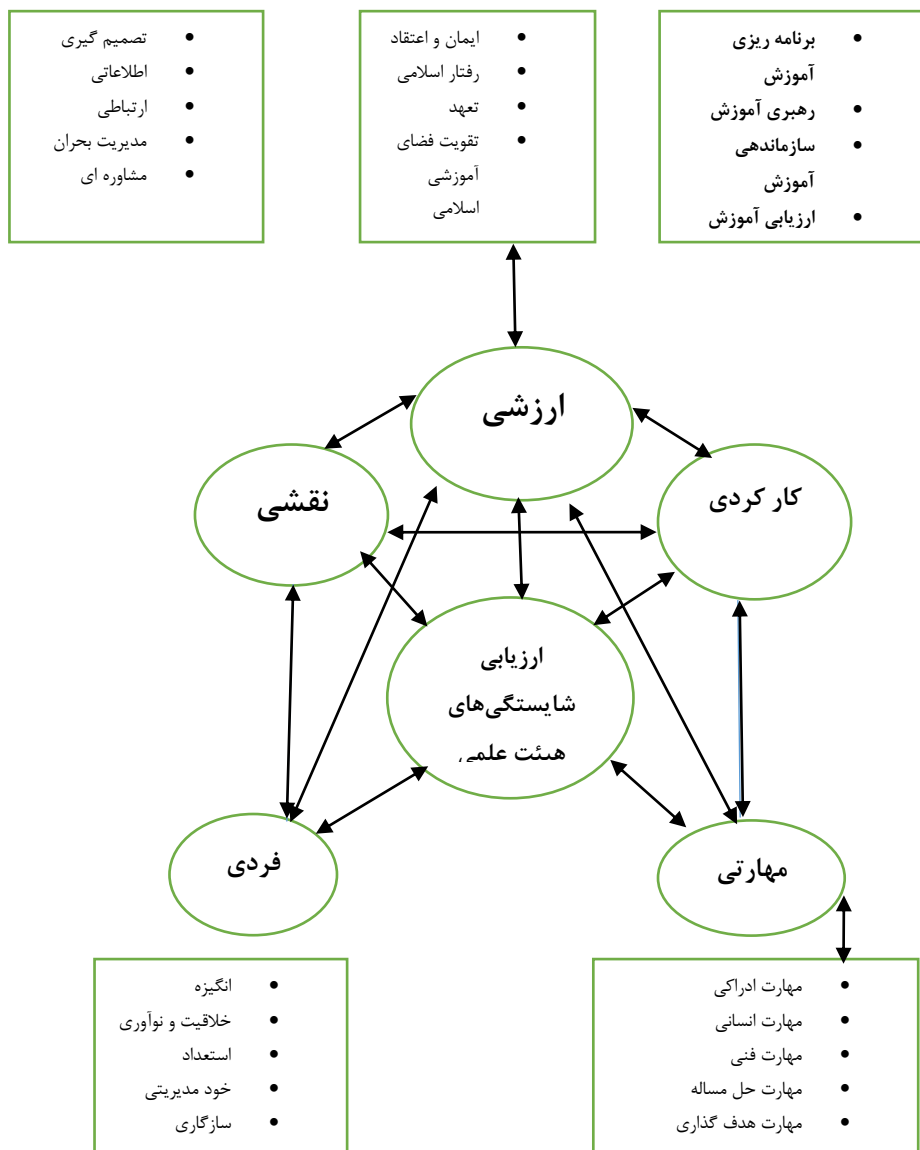
- باز کردن فرضیه‌ها و ارزیابی دوباره آن‌ها در صورت رویارویی با مخالفت دیگران.

مؤلفه ۵: سازگاری

- رضایت از شرایط شغلی و تمایل نداشتن نسبت تغییر شغل.

- توانایی پذیرفتن نقش رهبر در امور اجتماعی و طرح ریزی و هدایت اعمال افراد به عنوان

رئیس جلسه، رهبری گروه و



نمودار ۲- مولفه‌های اصلی و زیر مولفه‌های مدل مفهومی ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی.

پرسش دوم پژوهش: مقدار هر یک از این مولفه‌ها در وضعیت کنونی هیئت علمی دانشگاه آزاد به چه صورت است؟

در بررسی وضعیت شایستگی‌های هیئت علمی در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس و نتایج آزمون ویلکاکسون نشان داد که به غیر از بعد کارکردی، نتیجه ارزیابی در سایر ابعاد شایستگی‌های هیئت علمی، مناسب بوده است و میانگین بالای مقدار متوسط (۳) قرار دارد. برای رتبه بندی ابعاد شایستگی و هم‌چنین، رتبه بندی زیر مولفه‌های ابعاد شایستگی از آزمون فریدمن استفاده شد که نتایج به شرح زیر مشخص گردید:

جدول ۴- نتایج رتبه بندی ابعاد شایستگی‌های هیئت علمی.

ابعاد شایستگی هیئت علمی	میانگین رتبه
مهارتی	۳/۹۵
ارزشی	۳/۶۳
نقشی	۲/۹۲
فردی	۲/۶۵
کارکردی	۱/۸۶

با توجه به جدول ۴، به ترتیب بیش‌ترین اولویت مربوط به بعد مهارتی و کم‌ترین اولویت مربوط به بعد کارکردی می‌باشد.

نتایج رتبه بندی زیرمولفه های هر یک از ابعاد:

۱- نتایج رتبه بندی زیرمولفه های بعد کارکردی.

زیر مولفه های بعد کارکردی	میانگین رتبه
برنامه ریزی آموزش	۳/۰۲
رهبری آموزش	۴/۳۶
سازماندهی آموزش	۴/۰۴
ارزیابی آموزش	۴/۵۳
هماهنگی	۳/۳۹
نظارت آموزش	۵/۰۹
پژوهشی	۳/۵۶

با توجه به جدول بالا به ترتیب بیش‌ترین اولویت مربوط به زیرمولفه نظارت آموزش و کم‌ترین اولویت مربوط به زیرمولفه برنامه‌ریزی آموزش می‌باشد.

۲- نتایج رتبه بندی زیرمolfه های بعد مهارتی.

میانگین رتبه	زیر مolfه های بعد مهارتی
۳/۰۸	ادراکی
۲/۸۵	انسانی
۳/۱۷	فنی
۳/۷۸	حل مساله
۲/۱۲	هدف گذاری

با توجه به جدول بالا به ترتیب بیش‌ترین اولویت مربوط به زیرمolfه حل مسئله و کم‌ترین اولویت مربوط به زیرمolfه هدف گذاری می‌باشد.

۳- نتایج رتبه بندی زیرمolfه های بعد ارزشی.

میانگین رتبه	زیر مolfه های بعد ارزشی
۳/۰۲	ایمان و اعتقاد
۲/۸۶	رفتار اسلامی
۲/۸۰	تعهد
۲/۷۷	تقویت فضای آموزشی اسلامی
۳/۵۵	عدالت و انصاف

با توجه به جدول بالا به ترتیب بیش‌ترین اولویت مربوط به زیرمolfه هدف گذاری و کم‌ترین اولویت مربوط به زیرمolfه حل مسئله می‌باشد.

۴- نتایج رتبه بندی زیرمolfه های بعد نقشی.

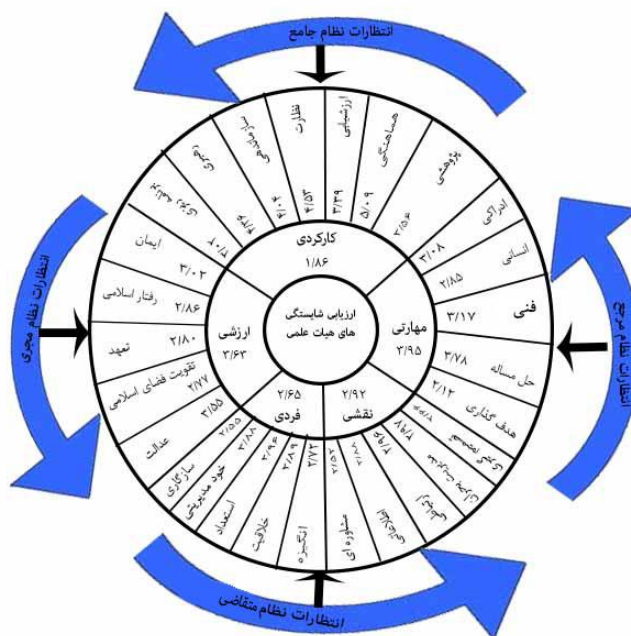
میانگین رتبه	زیر مolfه های بعد نقشی
۲/۶۶	تصمیم گیری
۲/۹۷	مدیریت بحران
۲/۹۶	ارتباطی
۳/۸۸	اطلاعاتی
۲/۵۲	مشاوره ای

با توجه به جدول بالا به ترتیب بیش‌ترین اولویت مربوط به زیرمolfه اطلاعاتی و کم‌ترین اولویت مربوط به زیرمolfه مشاوره‌ای می‌باشد.

۵- نتایج رتبه بندی زیرمolfه های بعد فردی

میانگین رتبه	زیر مolfه های بعد فردی
۲/۷۲	انگیزه
۲/۸۹	خلاقیت و نوآوری
۲/۹۶	استعداد
۳/۸۸	خودمدیریتی
۲/۵۵	سازگاری

با توجه به جدول بالا به ترتیب بیشترین اولویت مربوط به زیر مolfه خودمدیریتی و کمترین اولویت مربوط به زیرمolfه سازگاری می باشد.



مدل ارزیابی شایستگی های هیات علمی

پرسش سوم پژوهش: درجه تناسب مدل پیشنهادی از دیدگاه متخصصان چه مقدار است؟

برای پاسخ به این پرسش پژوهش، مدل طراحی شده به همراه جزئیات، در اختیار ۱۱ نفر از اساتید رشته قرار گرفت. نظرهای بیان شده بیانگر این است که ۹ نفر مدل یاد شده را تایید و ۲ نفر باور داشتند که به غیر از ابعاد بالا، ابعاد تاثیر گذار دیگری نیز باید در نظر گرفته شود. بنابراین، با توجه به این اظهار نظرات ۹۰ درصد داوران متخصص الگوی یاد شده را تایید کردند پس روایی آن تایید و می‌توان آنرا ابزاری مناسب برای ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی معتبر تلقی کرد.

شاخص‌های برازش مدل تاییدی: روی هم رفته، هر یک از شاخص‌های بدست آمده برای مدل به تنهایی دلیل برازندگی یا عدم برازندگی مدل نیستند بلکه باید این شاخص‌ها را در کنار یکدیگر و با

هم تفسیر کرد. جدول ۲ بیانگر مهم‌ترین شاخص‌های برازش است. همان‌گونه که در جدول مشاهده می‌شود، مقادیر همه شاخص‌ها نشان دهنده برازش مناسب مدل هستند. در نتیجه روی هم رفته، مدل تحلیل عاملی تاییدی درجه نخست مورد تایید قرار می‌گیرد و این یعنی داده‌های گرد آوری شده از کفایت و برازش لازم برخوردارند و در نتیجه، نتایج بدست آمده از برآورد مدل پژوهش قابل اتکا و مورد اعتماد می‌باشد.

جدول ۲- شاخص‌های برازش مدل تحلیل عاملی تاییدی.

نام شاخص	حد مجاز	مقدار به دست آمده
χ^2/df (کای دو بر درجه آزادی)	کمتر از ۳	۲/۱۰۷
GFI (نیکویی برازش)	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۷۴
RMSEA (ریشه میانگین مربعات خطای برآورد)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۵
CFI (شاخص برازش مقایسه‌ای-تعدیل یافته)	بالاتر از ۰/۹	۰/۹۷۰

بحث و نتیجه گیری

توسعه جوامع انسانی امروزی ارتباط تنگاتنگی با برون دادهای نهاد آموزش عالی داشته است. یکی از چالش‌های عمده ای که امروزه نظام‌های آموزش عالی بدان مواجه است، بحث کیفیت و چگونگی بهبود، ارتقاء و تضمین آن است. هر سازمانی که بتواند کیفیت را تعیین، اندازه گیری و به آن دست یابد، یک مزیت رقابتی قوی بدست آورده و بدین وسیله باعث پایداری و دوام آن سازمان می‌گردد. طبق تعریف شبکه جهانی تضمین کیفیت در آموزش عالی، کیفیت عبارت است از انطباق آموزش عالی با الف: استانداردها (معیارهای از قبل تعیین شده)، ب: رسالت، اهداف و انتظارات. در طراحی نظام مطلوب آموزش عالی در ایران، با الهام از افق تمدن ایرانی-اسلامی، تلاش شده است تا آرمان دانشگاه اسلامی به شکلی عینی و کاربردی نمود خارجی یابد. از این رو، برای رسیدن به این آرمان، ضمن توجه به زمینه‌های اسلامی-ایرانی دانشگاه به سمت پیاده‌سازی نظام شایسته‌سالاری مبتنی نگاه رهبر نظام اسلامی حرکت می‌کند. نظام شایسته‌سالاری، نیازمند مجموعه‌ای از ملاحظات علمی و اداری است که می‌توان آن‌ها را در ۵ شاخص شایسته‌خواهی، شایسته‌شناسی، شایسته‌گزینی، شایسته‌داری و شایسته‌پروری خلاصه کرد و از این روست که نخستین گام برای تحقق نظام شایسته‌سالار تعریف شایستگی‌هاست.

در این پژوهش سعی پژوهشگر بر آن بوده است که با رویکردی خاص، مبحث شایستگی‌های هیئت علمی را بررسی نموده و ابعاد و مولفه‌ها و شاخص‌های آن را ترسیم نماید تا در عمل با

...

ارزیابی‌های درست در این نظام، بهبود کیفیت و پیشرفت آموزش عالی فراهم گردد. با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش انجام شده، انتخاب و گزینش هیئت علمی شایسته در نظام آموزش عالی و بویژه در دانشگاه آزاد اسلامی از اهمیتی ویژه برخوردار است و دستیابی به اهداف سازمان‌ها را تضمین خواهد کرد. مدل جامع ارزیابی شایستگی، می‌تواند در بخش‌های گوناگون کشور از جمله بخش دولتی و خصوصی، منجر به بهره‌وری و کاهش هزینه و افزایش کیفیت و بهبود و توسعه سازمان‌ها شوند. مشخص کردن شاخص‌های به روز ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی و رجوع به مدل‌های به روز و بکارگیری از نتایج سیستم‌های ارزیابی در عمل مسلماً گامی در جهت رسیدن به اهداف بالا می‌باشد.

در مورد هم‌خوانی نتایج بدست آمده در این پژوهش با نتایج پژوهش‌های پیشین:

همان گونه که اشاره شد، در این پژوهش پنج بعد اصلی برای ترسیم شایستگی‌های هیئت علمی مشخص گردید که شامل مولفه‌ها و زیر مولفه‌هایی است که مطابق ادبیات و پیشینه پژوهش، نتایج پژوهش‌های مشابه در خارج و داخل در این زمینه به شرح زیر است:

(گفتنی است مزیت این پژوهش ارائه دید و رویکرد جدید در ترسیم و تعریف شایستگی‌های هیئت علمی می‌باشد که در واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی استان فارس مورد ارزیابی به روش بازخورد ۳۶۰ درجه‌ای نیز شده است که کاملاً به روز و متناسب با وضعیت جاری و فرهنگی کشورمان می‌باشد).

۱. در مورد بعد نخست مدل شایستگی‌های هیئت علمی که بعد کارکردی است،

۷ مولفه: برنامه‌ریزی، رهبری، سازماندهی، نظارت، ارزیابی، مشاوره‌ای و پژوهشی با کمک تحلیل عاملی تعریف گردید که با بررسی پیشینه مشخص شد مولفه‌های بالا در پژوهش‌های آقایان: گراهام چیتهم (۱۹۹۶)، ویشان (۱۹۹۹)، رابرت و همکاران (۲۰۰۹)، روح الهی و همکاران (۱۳۹۳)، جهانیان (۱۳۹۲)، صالحی و رضوانفر (۱۳۸۹)، سعید خادمی (۱۳۸۸)، آراسته و محمودی (۱۳۸۲) اشاره شده است.

۲. در مورد بعد دوم مدل شایستگی‌های هیئت علمی که بعد مهارتی است،

۵ مولفه: ادراکی، انسانی، فنی، حل مساله و هدف گذاری با کمک تحلیل عاملی تعریف گردید که با بررسی پیشینه مشخص شد مولفه‌های بالا در پژوهش‌های آقایان: سیلویاچونگ (۲۰۰۹)، اکرم عابدیان اول (۱۳۹۰)، جعفری و همکاران (۱۳۸۸)، خدیوزاده (۱۳۸۸)، گرجی و صیامی (۱۳۸۷) اشاره شده است.

۳. در مورد بعد سوم مدل شایستگی‌های هیئت علمی که بعد ارزشی است ،

۵ مولفه: ایمان و باور، رفتار اسلامی، تعهد، تقویت فضای آموزشی اسلامی و عدالت و انصاف با کمک تحلیل عاملی تعریف گردید که با بررسی پیشینه مشخص شد مولفه‌های بالا در پژوهش‌های آقایان:

دبلیوبراد جانسون (۲۰۰۳)، هدایت جعفری (۱۳۹۳)، مرادی و دولیسکانی (۱۳۹۳)، چیت ساز (۱۳۹۰)، موحد و همکاران (۱۳۸۸)، ترکمن نژاد و همکاران (۱۳۸۸) اشاره شده است.

۴. در مورد بعد چهارم مدل شایستگی‌های هیئت علمی که بعد نقشی است،

۵ مولفه: تصمیم‌گیری، اطلاعاتی، ارتباطی، مدیریت بحران و مشاوره ای با کمک تحلیل عاملی تعریف گردید که با بررسی پیشینه مشخص شد مولفه‌های یاد شده در پژوهش‌های آقایان: پیتراف الیوا (۲۰۱۱)، برایت من (۱۹۹۳) و آصف زاده (۱۳۸۸) اشاره شده است.

۵. در مورد بعد پنجم مدل شایستگی‌های هیئت علمی که بعد فردی است،

۵ مولفه: ایجاد انگیزه، خلاقیت و نوآوری، استعداد، خودمدیریتی و سازگاری با کمک تحلیل عاملی تعریف گردید که با بررسی پیشینه مشخص شد مولفه‌های فوق در تحقیقات آقایان: پاتریک واسمارت (۱۹۸۹)، رمضان فاتحی (۱۳۹۲)، جزنی و همکاران (۱۳۸۸)، ابراهیم قوام و همکاران (۱۳۸۸) و حسینی و همکاران (۱۳۸۸) اشاره شده است.

با توجه به نتایج بدست آمده از پژوهش انجام شده و مشخص شدن مولفه‌ها و شاخص‌های ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی، انتخاب و گزینش هیئت علمی شایسته در نظام آموزش عالی و بویژه در دانشگاه آزاد اسلامی از اهمیتی خاص برخوردار است و دستیابی به اهداف سازمان‌ها را تضمین خواهد کرد.

توجه به این‌که بیش‌تر مطالعات در زمینه ترسیم شایستگی، چارچوب مفهومی و مدل‌های تئوریکی داشته است، در این پژوهش سعی کرده ایم با استفاده از مطالعه کتابخانه‌ای و میدانی به ترسیم و ارزیابی ابعاد شایستگی‌های هیئت علمی پرداخته تا با شناسایی عوامل تاثیرگذار و مقدار آن، کمکی به ارتقای نظام آموزش عالی شود به گونه‌ای که افق اطلاعاتی تصمیم‌گیران، برنامه‌ریزان و مجریان آموزشی را گسترش دهیم. همان گونه که اشاره شد، توانمندسازی به معنی شروع فرایندی است که اعضای هیئت علمی را برای کشف و خلق شایستگی‌های جدید و یافتن شیوه‌های نو در بکارگیری این صلاحیت‌ها در محدوده ماموریت‌ها و فعالیت‌های مرتبط در سازمان آماده می‌سازد.

بنابراین، فراهم کردن زمینه‌های روز شایستگی‌ها و صلاحیت‌ها و قابلیت‌های اعضای هیئت علمی از مهم‌ترین وظایف روسای دانشگاهها جهت توانمندسازی اعضای هیئت علمی است که ارتقاء کیفی نظام آموزش عالی و رشد و پیشرفت بهتر جامعه را فراهم می‌کند. مشخص کردن شاخص‌های به روز ارزیابی شایستگی‌های هیئت علمی و رجوع به مدل‌های به روز و بکارگیری از نتایج سیستم‌های ارزیابی در عمل، مسلماً گامی در راستای رسیدن به اهداف بالا می‌باشد.

بر اساس نتایج بدست آمده از این پژوهش مجموعه پیشنهاد‌های کاربردی زیر ارایه می‌گردد:

- ۱- در برنامه ریزی‌های آموزش عالی صلاحیت‌های مشخص شده، بیش‌تر مورد توجه قرار گیرد بویژه در ارزیابی عملکرد هیئت علمی و سیستم‌های پرداخت.
 - ۲- تدوین طرح تخصیص بودجه کافی برای توسعه مهارت‌ها و صلاحیت‌های هیئت علمی در دانشگاهها
 - ۳- بالا بردن میزان آگاهی و اطلاعات هیئت علمی و دیگر عوامل تربیتی در مورد صلاحیت‌های حرفه ای کاری.
 - ۴- فرهنگ‌سازی و فراهم کردن شرایط گسترش توسعه صلاحیت‌ها.
 - ۵- ایجاد مکانیزم نظارت و ارزیابی صلاحیت‌های هیئت علمی و گرفتن بازخورد.
- با توجه به این که در این پژوهش، پیشنهاد می‌شود در آینده پژوهش‌های زیر انجام گیرد:
- ۱- بررسی و تعیین صلاحیت‌های هیئت علمی دیگر مناطق دانشگاهی.
 - ۲- بررسی تطبیقی ارزیابی صلاحیت‌های هیئت علمی در آموزش عالی ایران و دیگر کشورهای پیشرفته در عرصه تعلیم و تربیت.
 - ۳- فراهم کردن زمینه، ایجاد تسهیلات و پشتیبانی از نوآوری تحقیقات بنیادی و کاربردی مرتبط با توسعه صلاحیت‌ها و سایر عوامل آموزشی.
 - ۴- نیازسنجی آموزشی صلاحیت‌های مورد نیاز به صورت منطقه ای.
 - ۵- بررسی همه جانبه‌تر عوامل مؤثر بر توسعه صلاحیت‌ها.

References

- Asefzade, S. (2009). The most important ability of medic professors from faculty members viewpoint. 10th vernacular congress of education at medical sciences. (page 12), shiraz, medical sciences university of shiraz. (in Persian)
- Araste, H.R. & Mahmoudirad, M. (2003). Effective education: hn approach on the basis of teaching evaluation by students. Scientific journal of medical sciences university of semnan, 5th book.(in Persian)
- Araste, H.R. (2005). How do the universities work? Higher education planing and research institute. (in Persian)

-
- Abrahimi Ghavam, S. & Colleagues (2009). Creative teacher 10th vernacular education congress in medical sciences (page 23) shiraz , shiraz medical sciences, university. (in Persian)
 - Amin Shayan Jahromi, Sh. (2003). Organization& management theory, shiraz: kooshamehr publication(in Persian)
 - Bazargan, A. (2005). Steps of planning higher education development and its evaluation, management knowledge adrnin istrative and trading management university of Tehran, unumber 9 , 10 (summer and autumn 55-56) (in Persian)
 - Brightman, H. Elliot & Bhada. (1993). Increasing the effectiveness of student evaluation of instructor data.decision sciences,24(1),192-199
 - Torkman Nezhad, Sh. (2009). Wise professor. 10th country congress of education in medical sciences (page 10), shiraz , medical sciences university of shiraz(in Persian)
 - Jebeli, S. (2004). Effect of performance evaluation of personels of efficiency level promotion, master of science thesis Islamic azad university, Tehran sciences and researches(in Persian)
 - Jafari, H. & Colleaues (2013) faculty members percept journal of mazadaran medical sciences university. Series 23, number 10(in Persian)
 - Jafari, M. (2009). Scrutiny communication skills of faculty member in one of the 2nd brigade universities. 10th country congress of education in medical sciences (page 18), shiraz medical sciences university(in Persian)
 - Jafari, H. (2014). Design and psychometric of evaluating tool for nursing faculty members rocatonal sufficiency, doctorate thesis, irandoc. (in Persian)
 - Jahamian, R. (2013). Educational and researching performance evaluation of theran- central Islamic azad university faculty members.training Islamic azad university journal , bojnord unit, number 33(in Persian)
 - Johnson, W. Brad. (2003). A framework for conceptualizing competence to mentor.ethics&behavior ,13(2),127-151
 - Chitsaz, E. (2011) faculty members sufficiency pattern social planning and cultural studies office publication of ministry of technology and researches and science
 - Hojjati, M.B. (1999). Islamic education and training mores , sadra publication(in Persian)
 - Hosseini, M.A. (2009). Favorable properties of a teacher, from university faculty members viewpoint. 10th country congress in medical seiences eduation (page 22), shiraz, shiraz medical science university. (in Persian)
 - Kember, A. & jones, C. (1996). A Global perspective on deeducational goals,teaching and evaluation .Rutledge publication
 - Khademi, S. (2009). Comparing students and teachers viewpoint in the case of the most important properties of good teacher. 10th country congress in medizal sciences edueation (page 22), shiraz, shiraz medical sciences university. (in Persian)

...

-
- Khani Jazani, R. (2009). Stronge teacher determination criterion. 10th country congress in medical sciences education (page 24), shiraz , shiraz medical sciences university. (in Persian)
 - Khadivar Zade, T. (2009). Styles, habits and skills at work of stronge teachers, what are those? 10th country congress in medical sciences education (page 24) , shiraz, shiraz medical sciences university. (in Persian)
 - Roohollahi, A.A. & Colleagues (2014). Effective fatdr detection over faculty members peformance evaluation from students viewpoint police edvation management studies journal. Year 7, number 4 (in Persian)
 - Salehi Sadaghiani, J. & Gharaiipour, R. (2005). Managers sufficiency evaluation with the 360 degree method industial management studies journal , number 9, page 73. (in Persian)
 - Sarmad, Z. Bazargan, A. Hejazi, E. (1999). Behavioral sciences behavioral sciences research method, Tehran, agah publication(in Persian)
 - Fatehi, R. (2013). Tehran and alborz jahad keshavarzi education centers teachers vocational sfficiencies evaluation master of science thesis (in Persian)
 - Ferasatkah, M. (2009). Higher education and university , global views iran problems nei publication(in Persian)
 - Govji, M.B. & Siami, S. (2008). Islamic azad university faculty members performance criterion detection management quarterly, year 5, number 11
 - Graham, Ch. Geoff, Ch. (1996). Towads a holistic model of professional competence.journal of European industrial training ,20(5),20-30
 - Mosaponr, N. (2002). Evaluation patterns theoretical fundamentals. Higher education planning and research quarterly number 23.
 - Movahed, S.Y. Saghebi, R. (2009). Scrutiny on vocational ethics principles from the wise doctor and the stronge professor, hohammad hossien agili shirazi viewpoints 10th counntrial education congress at medical sciences (page 18) shiraz , shiraz medical sciences university
 - Moradi Douliskani, M. (2014). Parameters olection and standards of Islamic education teachers teaching vocational ethics M.S thesis, irandoc
 - Noorshahi, N. (2008). place and grade of iran at education , research and innovatioin. Tehran, higher education planning and research institute
 - Sylvia Chong, H. & Mun, Ch. (2009). A values,skills and knowledge framework for initial teacher .australian journal of teacher education ,34(3)
 - Peter, F .Olivaa, K. & Henson, T. (1980). What are the essential generic teaching competencies? theory into practice ,19(2),117
 - Weshan, H.A. (1999). A study of effective teaching skills of preservice student teacher as perceived by cooperating teachers and university supervisors in Jordan.(doctoral dissertaton).ohio university
 - Zachary, A. Smith. (2010). Higher education leadership competencies: quantitatively refining a qualitative model.journal of leadership&organizational studies February ,17(1),61-70

