



تدوین استانداردهای عملکرد اعضای هیأت‌علمی و ارائه الگوی مناسب مبتنی بر نظریه داده بنیاد

معصومه میرزا خانی

دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

dabir52@yahoo.com

امیرحسین محمودی

استادیار گروه مدیریت آموزشی و آموزش عالی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، «مسئول مکاتبات»

dr.mahmoodi1964@gmail.com

مریم مصلح

دانشیار گروه مدیریت، واحد تهران غرب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

maryammosleh79@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۱/۰۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۶

چکیده

هدف این پژوهش ارائه الگوی استانداردهای عملکرد اعضای هیأت‌علمی است. تا به ایجاد سیستم استانداردها در عملکرد دست یابد. این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر داده‌ها، آمیخته و نوع مطالعه در بعد کیفی، " داده بنیاد" با رویکرد نظام‌مند است و در بعد کمی پیمایشی است. حجم نمونه کیفی ۱۵ نفر از مدیر گروه‌های آموزشی و نمونه‌گیری هدفمند و ابزار پژوهش مصاحبه نیمه ساختارمند است. در بخش کمی ۳۰ نفر از اعضای هیأت‌علمی شرکت نمودند که نمونه‌گیری به صورت تصادفی انجام شد و ابزار آن پرسشنامه محقق ساخت بود. این پژوهش: پس از تحلیل مصاحبه‌ها و تعاریف نظری به مدل پارادایمی دست یافت. این موضوع در پی مدیریت عملکرد به انتظارات می‌پردازد، انتظاراتی که ابزار تأمین آن، شایستگی‌ها هستند. در زمینه‌ای از نیم‌رخ‌های شغلی، استانداردهای ایزو مدیریت منابع انسانی و مدل‌های شایستگی، درحالی‌که شرایط مداخله‌گر مانند دستورالعمل‌ها و سیاست‌گذاری‌های خرد و کلان، می‌توانند شاخص‌ها را تحت تأثیر قرار دهند. سپس مقوله‌های حاصل از کدهای باز، محوری و انتخابی و زیر مؤلفه‌های آن‌ها و راهبردهای پژوهش و پیامدهای اجرای این الگو در عملکرد شکل گرفت. سه مؤلفه اصلی و دوازده شاخص شناسایی شد. رتبه‌بندی شاخص‌ها به ترتیب: در بعد ارائه خدمات مشاوره‌ای: مؤلفه‌های شایستگی روابط خارجی، میان فرهنگی، خلاقیت و نوآوری و فناوری، در بعد پژوهش: شایستگی ارتباطی، فناوری نوین، نوآوری و خلاقیت و کارآفرینی و شایستگی شناختی و در بعد آموزش: کیفیت تدریس، شایستگی معنوی، روان‌شناختی و مدیریتی رتبه‌بندی شدند.

واژه‌های کلیدی: استاندارد، عملکرد، اعضای هیأت‌علمی.

۱- مقدمه

موضوع استانداردهای عملکرد اعضای هیأت‌علمی، یکی از زیرمجموعه‌های استاندارد مدیریت منابع انسانی است. استانداردهای مدیریت منابع انسانی تحت نظر کمیته ملی خدمات و استاندارد مدیریت کیفیت است؛ که بحث استانداردها در این موضوع جزء دسته‌ی ایزو ۹۰۰۰ و ایزو ۹۰۰۱ است. استانداردسازی شرکت شامل همه فعالیت‌هایی است که هدفشان هماهنگی و مستندسازی رویه‌ها و فرآیندها است. (قلی پور، محمد اسماعیلی، ۱۳۹۷) نتیجه بررسی‌ها در سازمان بین‌المللی استاندارد (ایزو^۱)، انتشار چهار استاندارد ایزو ۳۰۴۰۰ (واژه‌نامه)، ایزو ۳۰۴۰۵ (راهنمای نیروی‌یابی)، ایزو ۳۰۴۰۹ (راهنمای برنامه‌ریزی نیروی انسانی) و ایزو ۳۰۴۰۸ (راهنمای راهبری انسانی) بوده است. (عبدی، شریفی، ۱۳۹۷). استانداردهای ایزو تا مدیریت منابع انسانی پیش رفته‌اند؛ و در کشورهایی نظیر آمریکا، استرالیا و یا اتحادیه اروپا و... اتحادیه‌های صنفی، فعالیت‌های مربوط به ثبت استانداردهای معلمی را انجام می‌دهند. سازمان باید شایستگی‌های آینده و نیازهای توسعه افراد را بر اساس این موارد تعیین کند: الف) تغییرات جمعیتی، اقتصادی، سیاسی یا اجتماعی. ب) مأموریت، چشم‌انداز، ارزش‌ها و فرهنگ سازمانی. پ) معرفی برنامه‌ریزی شده محصولات یا خدمات جدید. ت) تغییر در الزامات قانونی و مقرراتی. ث) دانش نوظهور. ج) تحقیق در بازار برای تعیین یا پیش‌بینی الزامات، نیازها و انتظارات جدید یا در حال تغییر. چ) پیشرفت فناوری. ح) تغییر در نیازها و انتظارات طرف‌های ذینفع. (آبگون، کریمی، ۱۳۹۹) نظام ارزیابی عملکرد آنچه را شرکت‌ها از کارکنان انتظار دارند، نشان می‌دهد این انتظارات باید از طریق افراد معین در یک‌زمان معین توسط یک ابزار معین سنجیده شود. (سلطانی، ۱۳۹۲) مدیریت عملکرد نیز تا حد زیادی درباره مدیریت انتظارات است. (آرمسترانگ^۲، ۱۳۸۵). ابزار استانداردسازی عملکرد "شایستگی" است. مفهوم- شایستگی اصولاً در مورد عملکرد است. چارچوب شایستگی شالوده‌ای برای استفاده از شایستگی‌ها در حوزه‌هایی مثل کارمند یابی، بالندگی کارکنان و پاداش فراهم می‌آورد.

(آرمسترانگ^۳، ۱۳۹۳) نقش و جایگاه ارزشیابی عملکرد در مجموعه وظایف مدیریت منابع انسانی، مانند اهداف و برنامه‌ریزی نیروی انسانی، تجزیه و تحلیل و طراحی شغل، کارمند یابی، انتخاب، شناسایی و انتصاب، آموزش و بهسازی، برنامه‌ریزی و مسیر شغلی، تجلی می‌یابد. (رونق، ۱۳۹۷) در این فرآیند عوامل داخلی مانند ارزش‌ها، فرهنگ، دانش و عملکرد سازمان و همچنین عوامل خارجی مانند محیط‌های فناورانه، رقابتی، بازار، فرهنگی، اجتماعی و اقتصادی مدنظر قرار می‌گیرد. (آبگون، کریمی، ۱۳۹۹: ۲۳) سازمانی که هر سال یک‌بار فرم‌های ارزیابی عملکرد را تکمیل و دوباره سال بعد آن را تکرار می‌کند ارزیابی عملکرد انجام داده است ولی سیستم مدیریت عملکرد ندارد چراکه مستمر نیست، بازخورد ندارد و مربیگری برای توسعه عملکرد صورت نگرفته است. (زرین نگار، ۱۳۹۸)

همه سازمان‌ها چه دولتی و چه خصوصی، برای رشد، توسعه و پایداری در عرصه‌های رقابتی امروز، به‌نوعی سیستم ارزیابی عملکرد اثربخش نیاز دارند که در قالب آن بتوانند کارایی و اثربخشی برنامه‌های سازمان، فرآیند و نیروی انسانی خود را مورد سنجش قرار دهند. (اصغری شاهدهی، ۱۳۹۲) تدوین معیارها و شاخص‌های مناسب و بهبود کیفیت محتوایی آیین‌نامه‌های داخلی دانشگاهی منجر به بهبود عملکرد علمی-پژوهشی اندیشمندان و نخبگان جامعه و به تبع آن سبب بهبود جایگاه دانشگاهی کشور در رقابت با دانشگاه‌های معتبر جهان خواهد شد. (سلیمانی ۱۳۹۵: ۱۹) مؤثر بودن اعضای هیأت‌علمی توسط ملاک‌هایی از عملکرد فرد مشخص می‌گردد این ملاک‌ها میزان تلاش فرد در راستای تحقق رسالت سازمان در حوزه‌های آموزشی، پژوهشی و وظایف مدیریتی و پشتیبانی هستند و حیطه‌های برآیندهای کاری و شایستگی‌ها فردی و خاص شغل فرد را نشان می‌دهند. (خطیبان و همکاران، ۱۳۹۳) اگرچه بقای سلامتی سازمان و ایجاد میل و رغبت به کار در کارکنان، درگرو وجود روش صحیح و ارزیابی نیروی انسانی است ولی به‌طور کلی می‌توان مهم‌ترین اهداف و فواید آن را تعیین بازدهی کار یا بهره‌وری و تعیین کارایی برشمرد. (رفیع زاده، رونق،

³ Armstrong, Michelle

¹ The International Organization for Standardization

² Armstrong, Michael

دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران چیست؟ است. به دلیل آن که یکی از منابع شناخت، اشتهاست به شرح مختصری از یافته‌های محققین پیشین در ابعاد استانداردهای عملکرد اعضای هیئت‌علمی می‌پردازیم:

النا آرنوتووا، لونا، پانک^۱ (۲۰۱۵) در موضوع "معیارهای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی" یک مطالعه میان رشته‌ای مربوط به کیفیت فرایند آموزش و مدیریت کارآمد منابع انسانی است. این دو نیاز (کیفیت آموزش و کارایی در مدیریت منابع انسانی) می‌تواند از طریق معرفی سیستم عملکرد برآورده و محقق شود. هدف از پژوهش حاضر ایجاد ابزاری معتبر و استاندارد برای ارزیابی اعضاء هیئت‌علمی است. تحلیل و تفسیر نتایج ده بعد که به اعضای هیئت‌علمی امکان ارزیابی می‌دهد، مشخص شد. برای هر بعد شرکت‌کنندگان تعاریف مندرج در جدول (۱) را ارائه دادند:

۱۳۹۶: ۲۸۸) به لحاظ اهمیت نظری این پژوهش از جمله طرح‌های پژوهش روش ترکیبی است که در دو مرحله انجام شد، در مرحله اول کیفی که با استفاده از روش نظریه‌پردازی داده بنیاد است که این امکان را می‌دهد تا به‌جای اتکا به تئوری‌های موجود، خود به تدوین تئوری اقدام کند. این روش در مواردی که دانش ما در آن زمینه‌ها محدود است، خصوصاً در موضوعات نو، کم‌سابقه، نیازمند به تعمق و ژرف‌اندیشی، کاربردی زیادی دارد. (خنیفر، ۱۹۷: ۱۳۹۷) همچنین در این پژوهش از روش داده بنیاد استفاده شد. این روش تحلیل برای نظریه‌پردازی در حوزه‌هایی به‌کار می‌رود که با رویه‌های کمی اثباتی دشوار است. هدف از این نوع تحلیل پرننگ کردن رویکرد استقرایی در پژوهش است؛ زیرا در پی نظریه‌پردازی از طریق داده‌های جمع‌آوری شده است، نه از طریق بررسی ادبیات پژوهش. طبیعی ابوالحسنی؛ ۱۳۹۸: ۷۸-۷۹) سؤال اصلی پژوهش: الگوی مناسب استانداردهای عملکرد اعضاء هیئت‌علمی

جدول (۱) ابعاد ارزیابی تعریف شده برای عملکرد عضو هیئت‌علمی (آرنوتووا، پانک، ۲۰۱۵)

نام ابعاد	تعریف ابعاد	فاکتور
دانش جامع در زمینه تدریس	به‌روزرسانی دانش در زمینه تدریس، تمایل دائمی برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد حوزه تخصصی خود یا موضوع و زمینه حرفه‌ای آن‌ها، ظرفیت سرمایه‌گذاری برای تجربه خودشان	A
ارتباطات بین دانشجو و استاد	رفتار اخلاقی، صداقت، عینیت، فروتنی، نگرش بدون تبعیض، بی‌طرفی، عدم مداخله در اختلافات دانشجویان، در دسترس بودن برای کمک به دانشجویان	B
مهارت‌های ارائه	سهولت گفتار، توانایی تکلم با عبارات و کلمات و انطباق آن‌ها با نیازهای مخاطبان، حفظ ظرفیت‌های علاقه‌مندی دانشجویان، توانایی در جلب توجه مخاطبین در جلسه و ارائه	C
اشتیاق تدریس	عشق واقعی برای تدریس، تمایل و شورونشاط در فرایند آموزش و تحقیق	D
آماده‌سازی و مدیریت کلاس	ظرفیت استاد برای انتقال اطلاعات به شیوه‌ای جذاب، استفاده از روش‌هایی به‌منظور افزایش بازده یاددهی و یادگیری	E
امتحان از دانشجویان	ارزیابی مداوم و نهایی دانشجویان، عینیت، صحت، احترام و ارزیابی معیارهای دستیابی به اهداف آموزشی	F
کیفیت مواد آموزشی	کیفیت آموزشی نوآوری درسی، انسجام، دقت متن، منطق انتخاب موضوع، درجه‌بندی جنبه‌های مهم.	G
تحقیق و تولیدات علمی	مشروعیت تحقیق و بهره‌وری علمی، کشف اطلاعات جدید و ادغام دانش، سنجش تولیدات علمی	H
مهارت‌های اداری	فعالیت در مدیریت منابع انسانی و تلاش برای یکپارچه‌سازی خدمات و جریان اطلاعات در بخش دانشکده و دانشگاه برای دستیابی به اهداف آموزش عالی	I
شهرت	شهرت خوب ملی یا بین‌المللی، درک خوب از دانش و توانایی‌های رشته خودشان، اتصال به بازار کار، و ابزار خدمات حرفه‌ای	J

¹ Elena Arnăutu, Ioana Panc

بیلا سلمان، ی. گرایال (۲۰۱۷)^۱ در موضوع "تأثیر و اثربخشی برنامه توسعه استادان در ارتقاء دانش و مهارت و شایستگی هیئت‌علمی" نشان داد: غنی‌سازی نیروی انسانی در حوزه‌های کلیدی، تدریس، تحقیق، حرفه‌ای بودن در بهبود محیط آموزشی مؤثر است

نینلاوانا (۲۰۱۵)^۲ در موضوع "عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای معلمان در آموزش و نوآوری و تکنولوژی آموزشی قرن ۲۱" نشان داد که مهارت‌های: خلاق نوآورانه، ارتباطات، اطلاعات و آگاهی رسانه و سواد کامپیوتر و فناوری اطلاعات در قرن ۲۱ مورد تأیید این پژوهش است. اسکورکوا (۲۰۱۶)^۳ در موضوع "مدل‌های شایستگی در بخش عمومی" نظریه‌های شایستگی، مدل‌های صلاحیت، مفهوم شایستگی مدیریت جامع و ضرورت ارزیابی جامع مدیریت مهارت در بخش عمومی را مورد بررسی قرار داد؛ و گفت چارچوب صلاحیت با مدیریت شایستگی و مدل‌های شایستگی یک ابزار کلیدی در انسان است مدل جامع شایستگی: بر مبنای سه رکن اصلی: دانش حرفه‌ای، مهارت‌های کاربردی و بلوغ اجتماعی است. تحقیقاتش نشان داد که زمینه‌های مشکل‌تر در مدیریت منابع انسانی بخش عمومی در اسلوواکی - برنامه آموزش / توسعه، پاداش و روند استخدام است.

سلمان، گرایال (۲۰۱۹)^۴ در موضوع "تأثیر و اثربخشی برنامه توسعه دانشکده در تقویت دانش، و مهارت شغلی دانشکده" گفت: بررسی منظم، فرا تحلیل، انعطاف‌پذیری کارکنان مهم‌ترین عامل ارتقای حرفه‌ای آموزش و پرورش و شایستگی است. غنی‌سازی نیروی انسانی در حوزه‌های کلیدی تدریس، ارزیابی، تحقیق، حرفه‌ای بودن و مدیریت، به‌طور قابل توجهی بهبود شرایط آموزشی را افزایش می‌دهد و عملکرد تحصیلی دانش‌آموزان را تقویت می‌کند و برنامه توسعه دانشکده به‌عنوان یک برنامه مستقل آموزشی در ارتقاء دانش و مهارت‌های حرفه‌ای استادان در نظر گرفته شده است.

محمدی، ملکشاهی (۲۰۱۸)^۵ در پژوهش: "طراحی و اعتبارسنجی ارزشیابی تشریحی برای صلاحیت‌های بالقوه معلم" نتایج به‌دست‌آمده شامل ۶۵ ماده در چهار مهارت

معلم شامل: مهارت‌های حساس، بالینی، شخصی و فنی از دیدگاه دانشجویی، اداری، یادگیری و رشد در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت، بود

بورک، رایان، اولد (۲۰۱۸)^۶ در موضوع "معلمان در رفتار حرفه‌ای خود، از چه معیارهای حرفه‌ای استفاده می‌کنند؟" نوشت: پس از تدوین استانداردهای ارزشیابی، شاخص‌ها، معیارها و فرم آموزش حرفه‌ای دانشجوی معلمان این نتیجه حاصل می‌شود که: استانداردهای ارزشیابی آموزش تجربی حرفه‌ای دانشجوی معلمان از ۳ استاندارد و ۳۲ شاخص تشکیل شده است که در زیر آمده است: استاندارد ۱- صلاحیت تدریس، متشکل از ۳ زیر استاندارد و ۲۴ شاخص به شرح زیر است: - تهیه برنامه‌های مدیریت آموزشی که از شاخص‌هایی تشکیل شده است: ۱- برنامه درسی ۲- تعیین اهداف ۳- مشخص کردن مطالب یادگیری ۴- مشخص کردن فعالیت‌های یادگیری ۵- تشخیص کردن مطالب و منابع یادگیری ۶- تعیین روش‌های سنجش و ارزیابی ۷- تهیه برنامه. مدیریت آموزشی استاندارد ۲: مدیریت یادگیری شامل سه شاخص و پانزده زیر شاخص شامل: الف- مدیریت فعالیت یادگیری که شامل معرفی و آموزش ارتباط با زبان آموزان ارتقای مهارت تفکر تبادل دانش و به اشتراک‌گذاری تقویت یادگیری مدیریت کلاسی و نتیجه‌گیری ب- استفاده از مواد و منابع یادگیری ج- سنجش و ارزیابی عملکرد معلمان متشکل از: ارزیابی با رویکردهای متنوع ارزیابی با اهداف یادگیری آگاهانه ارزیابی هم‌زمان انجام‌شده در طول آموزش ارزیابی استفاده از ارتقا خودارزیابی برای توسعه یادگیری مداوم گزارش در مورد نتایج ارزیابی یادگیری زیراستاندارد ۳: ۱- اندازه‌گیری و ارزیابی تمرین تدریس شامل دو شاخص- کاربری نتایج ارزیابی- گزارش تحلیل و عملکرد ۲ صلاحیت تحقیق در عمل شامل دو شاخص به شرح زیر: انجام تحقیق برای بهبود مدیریت آموزشی و انجام تحقیق برای ارتقاء مهارت‌های تحقیق استاندارد ۳: خود مدیریتی برای پیشرفت حرفه‌ای متشکل از شش شاخص ۱- ویژگی شخصیت معلم ۲- خودآموزی ۳- پذیرش و سازگاری با شرایط در حال تغییر -مسئولیت

⁴ Bilal Salman Y. Gurayal

⁵ Zohre Mohamadi * and Negin Malekshahi2

⁶ Bourke, Ryan, Ould

¹ Bila Salman Y. Gurayal (20017)

² Ganratchakan Ninlawana2015)

³ Zuzana Skorková

سایر وظایف در مؤسسات آموزشی ۵- ارتباط و همکاری
۶- ایجاد یادگیری حرفه‌ای
گالگر، ادونیو (۲۰۱۶) در موضوع " استانداردهای حرفه‌ای معلمان، کدام‌اند؟" گفت: این مقاله اشاره به گزارشی از بررسی نگرش اصولی معلمان به معیارهای معلم تازه‌وارد تعیین‌شده در استرالیا دارد. این پژوهش هفت استاندارد را که در سه حوزه سازمان‌دهی شده است، شرح می‌دهد: دانش حرفه‌ای و دانش‌آموزان و نحوه یادگیری آن‌ها را بشناسند، مطالب و نحوه آموزش آن را بدانند. تمرین حرفه‌ای تدریس و یادگیری مؤثر را برنامه‌ریزی و اجرا کنند. محیط یادگیری حمایتی و ایمن را ایجاد و حفظ کنند. ارزیابی، ارائه بازخورد و گزارش در یادگیری حرفه‌ای با همکاران، والدین / مراقبان و جامعه ارتباط داشته باشند.

تاکنون پژوهش‌های بسیاری در زمینه ویژگی‌های " استادخوب یا استادشایسته و شایستگی‌های اساتید " انجام‌شده است. لیکن پژوهش درزمینه‌ی استانداردهای عملکرد اعضای هیأت علمی کمتر انجام‌شده است. برای استقرار سیستم مدیریت عملکرد اعضای هیأت علمی باید مأموریت اصلی آموزش عالی (آموزش، پژوهش، خدمات مشاوره‌ای) را مدنظر قرار داد. پیش‌نیاز مدیریت عملکرد اساتید، تحلیل انتظارات از آنان است. این انتظارات به شکل، استانداردهای عملکرد و نیازمندی‌های رفتاری که معمولاً به‌عنوان قابلیت‌ها یا شایستگی‌ها بیان می‌شوند باید تعیین و توافق شوند. آموزش عالی باید شایستگی‌های آینده و نیازهای توسعه افراد را براساس: تغییرات جمعیتی، اقتصادی، سیاسی یا اجتماعی، چشم‌انداز علمی و اسناد بالادستی کشور، و ویژگی‌های معلم تراز در جمهوری اسلامی، ارزش‌ها، دانش نوظهور، پیشرفت فناوری، تغییر در نیازها و انتظارات (جامعه، آموزش عالی، دانشگاه، دانشکده، دانشجویان) پیش‌بینی و شفاف‌سازی نماید. بر این اساس پژوهشگر در ادبیات این پژوهش استانداردهای عملکرد اساتید را در میان اسناد بالادستی، آیین‌نامه‌ها و دستورالعمل‌های ترفیع، جذب و پیشینه‌های پژوهش‌های داخلی و خارجی جستجو نموده و بیان نمود که شایستگی

میان فرهنگی، خلاقیت و نوآوری، شایستگی ارتباطی، فناوری نوین، کارآفرینی و کیفیت تدریس، شایستگی معنوی، روان‌شناختی و مدیریتی موردتوجه بوده است و شایستگی به ترکیبی از دانش، مهارت‌ها، نگرش‌ها و ارزش‌ها و توانایی‌ها اشاره دارد که هر پژوهشی در ارائه مصادیق معیارهای هر حرفه با توجه به دانش موردنیاز آن رشته، ارزش‌های فردی و سازمانی، نگرش فرد نسبت به خویشتن، سازمان و کار و حرفه‌اش، و مهارت‌های هر فرد، و سایر عوامل محیطی این معیارها را بومی‌سازی نموده است. بدین ترتیب جهت نظام‌مند نمودن فرآیند پژوهش سؤال اصلی به سه سؤال فرعی تقسیم شد:

- ۱) ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های استانداردهای عملکرد اعضای هیئت‌علمی کدام‌اند؟
- ۲) هر یک از ابعاد استانداردهای عملکرد اعضای هیئت‌علمی در چه رتبه‌ای قرار دارند؟
- ۳) چه الگویی جهت استانداردهای عملکرد اعضای هیئت‌علمی مناسب است؟

ادبیات هر پژوهشی از چارچوب نظری خود پیروی می‌کند. در این پژوهش از چهار مدل و نظریه جهت تنظیم استانداردهای عملکرد اعضای هیئت‌علمی استفاده‌شده که عبارت‌اند از:

- ۱) مدل تلفیقی تدوین استانداردها که بر اساس ترکیب، تلفیق و تلخیص سایر مدل‌ها با زبان تکنیکی خاص صورت پذیرفته و به کار گرفته می‌شود
- ۲) استانداردهای ایزو مدیریت منابع انسانی به‌عنوان ابزارهایی برای مدیریت شایستگی و توسعه افراد، الزامات منابع انسانی و استاندارد تضمین کیفیت عملکرد.
- ۳) استانداردهای بین‌المللی اجرای کانون‌های ارزیابی و توسعه که نوعی راهنمای عمل برای طراحی و استقرار یک نظام مدیریت منابع انسانی هستند و شامل: نیازسنجی، طراحی، اجرا، نظارت و ارزشیابی است. این مدل جامع بر سیاست‌گذاری، تعیین

¹ Galger, Adonio

راهبردها، رویکردها و خطمشی گذاری متمرکز است.

۴) مدل‌های شایستگی اعضای هیأت علمی: چراکه درواقع "انتظارات" ابزار مدیریت عملکرد است و شایستگی‌ها ابزاری جهت پیاده‌سازی استانداردها می‌باشند.

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی است؛ و از نظر داده‌ها، کیفی و کمی (آمیخته اکتشافی متوالی) است. همچنین در بعد کمی پیمایشی، مقطعی است. طرح پژوهش حاضر از جمله طرح‌های پژوهش روش ترکیبی است که در دو مرحله انجام شد، در مرحله اول کیفی که با استفاده از روش نظریه پردازی داده بنیاد است که این امکان را می‌دهد تا به جای اتکا به تئوری‌های موجود، خود به تدوین تئوری اقدام کند. جامعه آماری در بخش کیفی و کمی که شامل کلیه خبرگان و صاحب‌نظران حوزه آموزش دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران (شامل: مدیران گروه‌های آموزشی و اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد شهر تهران) است. تعیین اینکه چه اطلاعاتی، از کجا و به چه میزان، باید برای ارائه پاسخ‌های مناسب به سؤال اصلی پژوهش، گردآوری و تفسیر شود، بسیار تعیین‌کننده بود. به همین دلیل نمونه‌گیری از افرادی استفاده شد تا از این طریق نمونه‌گیری نظری محقق شود. نمونه‌گیری نظری همان انتخاب نمونه‌ها در جهت به وجود آمدن یک نظریه است. بهترین گزینه افرادی بودند که می‌توانستند بازنمایی از تجربیات و دانش خود در این زمینه باشند. این تجربه می‌توانست همراه با مواردی همچون نقش افراد و مسئولیت آن‌ها در تعیین شاخص‌های عملکرد اعضای هیأت علمی باشد به همین دلیل مدیران گروه‌های آموزشی که با این موضوع روبه‌رو بودند، انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها با ۱۵ نفر از مدیر گروه‌ها در سنین مختلف و سوابق علمی و رشته‌های مختلف، بدون قید جنسیت، در دانشگاه‌های آزاد شهر تهران مصاحبه انجام شد. مصاحبه‌ها تا جایی ادامه یافت که گواه و مدرک جدیدی از داده‌ها حاصل نشد و تا حد امکان بررسی کاملی از داده‌ها به عمل آمد. پژوهشگر با این تعداد

مصاحبه‌شونده به اشباع نظری در نمونه‌های نظری دست-یافت و پس از فرایند کدگذاری باز، بر اساس حساسیت نظری مفاهیمی را دنبال نمود که در فرایند تحلیل ارزش بازنمایی و تحلیلی بیشتری داشتند. مفاهیم برگرفته از این طریق نمونه‌گیری نظری خوانده شد. در این پژوهش شناسایی معیارهای ارزیابی از طریق روش کیفی (داده بنیاد با رویکرد اشتراوس) انجام شد. رهیافت کیفی در نظریه داده بنیاد این مزیت را دارد تا با بررسی داده‌های گردآوری شده در زمینه عملکرد اعضای هیأت علمی آن‌ها را با رویکرد استقرایی تبدیل به مفاهیم و مقولات و در نهایت ارائه الگوی پارادایمی کند؛ و سپس با روش فرایند تحلیل شبکه‌ای^۱ شاخص‌ها را رتبه‌بندی نماید.

حجم نمونه در روش فرایند تحلیل شبکه‌ای نیاز به محاسبه ندارد چراکه این روش از نوع تحقیق در عملیات است و با توجه به میزان خطا صورت می‌گیرد. این روش یک روش سیستم خبره است و در چنین روش‌هایی حجم نمونه‌گیری با تعداد کم صورت می‌گیرد مانند روش دلفی. شیوه نمونه‌گیری تصادفی بود و حجم نمونه را ۳۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشکده‌های دانشگاه آزاد شهر تهران تشکیل دادند. ابزار سنجش پژوهش مشتمل بر دو بعد: کیفی که با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته انجام-گردید و در بعد کمی به صورت پرسشنامه (محقق ساخت) فرایند تحلیل شبکه بود. فرایند تحلیل شبکه‌ای یک تئوری چند معیار اندازه‌گیری است که برای استخراج مقیاس‌های ارجحیت نسبی اعداد مطلق از قضاوت‌های فردی (از اندازه‌گیری‌های واقعی نرمال شده برای یک‌شکل نسبی) به‌کار می‌رود و به مقیاس اصلی اعداد مطلق وابسته است. (ساعتی، ۱۳۹۲)

اعتبار و روایی این پژوهش از طریق تماس طولانی با محیط پژوهش، مشاهده‌ی مستمر، بررسی زوایای مختلف، تبادل نظر با هم‌تایان و کنترل از سوی اعضای قابل‌دسترسی است. همچنین زاویه‌بندی یکی از راهبردهای اعتبارسنجی در تحقیقات کیفی است که در این پژوهش استفاده شده و نتایج آن در اجماع سه سویه بدین شرح است:

- زاویه‌بندی روش‌شناختی: در این پژوهش از بیش یک روش گردآوری داده‌ها استفاده شده هم به

¹ Analysis Network Process

از قضایای نظری (مدل پارادایمی) است. در فرایند کدگذاری باز، محقق بر اساس حساسیت نظری مفاهیمی را دنبال نمود که در فرایند تحلیل، ارزش بازنمایی و تحلیلی بیشتری دارند و برای هر کد اولیه شرح واژه مختصری نوشته و در ساخت مقولات عمده از آن استفاده نمود. مفاهیم برگرفته از این طریق نمونه‌گیری نظری خوانده شد. که به مختصری از تعاریف و سپس مدل پارادایمی می‌پردازیم.

تعاریف نظری

عملکرد آموزشی

فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت‌علمی در هر یک از ۵ حوزه زیر قابل دسته‌بندی است:

آموزش (تدریس): برنامه‌ریزی آموزشی، راهنمایی و مشاوره، ارزیابی فراگیران (آیین‌نامه ارزشیابی کیفیت عملکرد آموزشی اعضای هیئت‌علمی ۱۳۸۷). در این پژوهش، مقوله آموزش به چهار مفهوم تقسیم شده است:

الف - شایستگی روان‌شناختی

ابعاد اساسی روان‌شناختی عبارت‌اند از: معناداری، خودمختاری و اثرگذاری که به‌نوعی به رفتارهای نوآورانه (ایجاد محصولی جدید، خدمت، تفکر، رویه و فرآیند جدید در ارتباط‌اند).

ب- شایستگی معنوی

بهریستی معنوی، لذت بردن و انرژی گرفتن از کار، احساس معناداری و هدف در انجام فعالیت‌ها و وظایف در سطح فردی در میان اعضا هیئت‌علمی و الزام به اخلاق حرفه‌ای و هدایت اثربخش فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی و خدمات مشاوره‌ای در میان اساتید را فراهم می‌نماید.

ج - شایستگی مدیریتی

حضور منظم در کلاس طبق برنامه کلاسی و زمان قانونی تشکیل کلاس-ارائه طرح درس- ارزشیابی مستمر از دانشجویان هر درس-آشنایی با قوانین و آیین‌نامه‌های آموزشی-راهنمایی پایان‌نامه‌ها

روش مطالعات کتابخانه‌ای و هم به روش مصاحبه نیمه ساختارمند.

- زاویه‌بندی داده‌ای: در این نوع زاویه‌بندی از بیش از یک منبع داده‌ای، یا منابع داده‌ای متعدد، استفاده شد. داده‌های بخش کیفی این پژوهش حاصل از مصاحبه نیمه ساختارمند با چندین نفر از مدیر گروه‌های آموزشی است.
- زاویه‌بندی نظری: این نوع زاویه‌بندی در واقع استفاده از رویکردهای متعدد نظری، جهت تحلیل و تفسیر نتایج است. در تحلیل داده‌ها از روش داده بنیاد با رویکرد نظام‌مند، روش تحلیل محتوا و تحلیل مضمون استفاده شد.
- پس از این مرحله بخش کمی پژوهش آغاز می‌شود که پاسخ به سؤال دوم و سوم پژوهش است. پاسخ به سؤال دوم پژوهش، پس از جمع‌آوری پرسشنامه فرایند تحلیل شبکه‌ای داده شد. اطلاعات به‌دست‌آمده در نرم‌افزار "سوپر دسیژن"^۱ وارد شد و یافته‌ها به دست آمد. در پاسخ به سؤال سوم پژوهش نیز از نرم‌افزار "تحلیل عاملی تائیدی"^۲ استفاده شد.

یافته‌ها

تحلیل داده‌ها در بخش کیفی جهت پاسخ‌گویی به سؤال ذیل است:

- ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های استانداردهای عملکرد اعضای هیئت‌علمی کدام‌اند؟

بر این اساس پژوهشگر پس از انجام مصاحبه‌ها و با تعمق و ژرف‌اندیشی در پی نظریه‌پردازی از طریق داده‌های جمع‌آوری شده، برآمد. داده‌های گردآوری شده در سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی به هم متصل می‌شوند. نظریه زمینه‌ای، رویه‌ای برای مفهوم بندی داده‌ها (کدگذاری باز)، مقوله‌بندی و ارتباط دادن بین مقولات (کدگذاری محوری)، ساخت «داستان» که مقولات را به یکدیگر مرتبط می‌سازد (کدگذاری انتخابی) و پایان بخشیدن به آن با مجموعه‌ای گفتمانی

¹ Super Decision

² Lisrel

د - شایستگی کیفیت تدریس

کیفیت تدریس: در واقع تدریس اثربخش است و در بردارنده مؤلفه‌های کلی تدریس و یادگیری است.

◀ عملکرد پژوهشی

اگر در قرن بیستم آموزش موضوع اصلی بوده در قرن بیست و یکم موضوع اصلی پژوهش است و اهمیت پژوهش و فناوری در پیشرفت کشورها از نیمه قرن بیستم پیوسته در حال ارتقاء و افزایش بوده است. امروزه تولید علم از مهم‌ترین شاخص‌های تفاوت و تمایز کشورهای مختلف تلقی می‌شود (هاشمی داران، ۱۳۹۱) مقوله پژوهش نیز به چهار مفهوم کلی تقسیم شد:

الف - شایستگی ارتباطات در پژوهش

منظور از ارتباطات در این پژوهش اعم از ارتباطات فردی، میان فردی و سازمانی است. ارتباطات فردی شامل: مهارت نوشتاری، خوانداری، شنیداری، بیان شفاهی و ارائه شفاهی، همچنین ارتباطات سازمانی اعم از دانشکده و دانشگاه است.

ب - فناوری نوین در پژوهش

. به کلیه دانش‌ها فرآیندها ابزارها و روش‌ها و سیستم‌های به‌کاررفته در ساخت محصولات و ارائه خدمات اطلاق می‌گردد

ج - ارزش‌ها و انگیزش در پژوهش

در واقع آنچه به رفتار فرد نیرو می‌بخشد انگیزش است. نیازهای دانشی مهم‌ترین انگیزش‌ها در اعضای هیأت‌علمی می‌باشند، ارزش‌ها نیز به معنای مطلوب و مناسب است.

د- شایستگی شناختی در پژوهش

شناخت: به توصیف، اکتساب، ذخیره‌سازی، تبدیل و مورد مصرف قرار دادن دانش می‌پردازد.

◀ عملکرد ارائه خدمات مشاوره‌ای

طبق آیین‌نامه ارتقای اعضاء هیئت‌علمی (۱۳۸۷) عملکرد خدماتی می‌تواند شامل: برپایی نمایشگاه‌های پژوهشی و فناوری، راه‌اندازی آزمایشگاه، واحد پژوهشی، کتابخانه تخصصی، کارگاه، واحدهای صنعتی، داوری مقالات علمی، نقد و مناظره در نظریه‌پردازی، اختراع و اکتشاف، مشارکت در برنامه‌های کارآفرینی، مراکز رشد و پارک‌های علمی-

فناوری، دبیری همایش‌های علمی، مشارکت در کمیته‌های علمی - اجرایی همایش‌ها و عضویت در هیئت تحریریه نشریات علمی، سردبیری، زبان خارجی دوم و سوم که در مطالعه و تحقیق استفاده شوند، طراحی سؤالات آزمون‌های سراسری و المپیاد و... همکاری در قوای سه‌گانه، ریاست دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، ریاست دانشکده و واحدهای پژوهشی، ترجمه متون، ویراستاری و... باشد. (صمدی، ۱۳۹۴) در این پژوهش مقوله ارائه خدمات مشاوره‌ای به چهار مفهوم تقسیم شده:

الف - شایستگی خلاقیت و نوآوری

خلاقیت پیدایی و تولید یک و اندیشه نو است، آنچه قبلاً وجود نداشته، (چه در ذهن و چه در واقع) یا درخشش یک اندیشه و نظریه‌ای نو، نوآوری عملی ساختن آن اندیشه و فکر است. کارآفرینی: تخصص کارآفرین تصمیم‌گیری عقلایی و منطقی است، ایجاد هماهنگی در منابع کمیاب.

ب- شایستگی روابط خارجی

ارتباط با گروه‌های مختلف، ارتباط اثربخش با رسانه، همکاری بین‌المللی

ج- شایستگی فناوری نوین

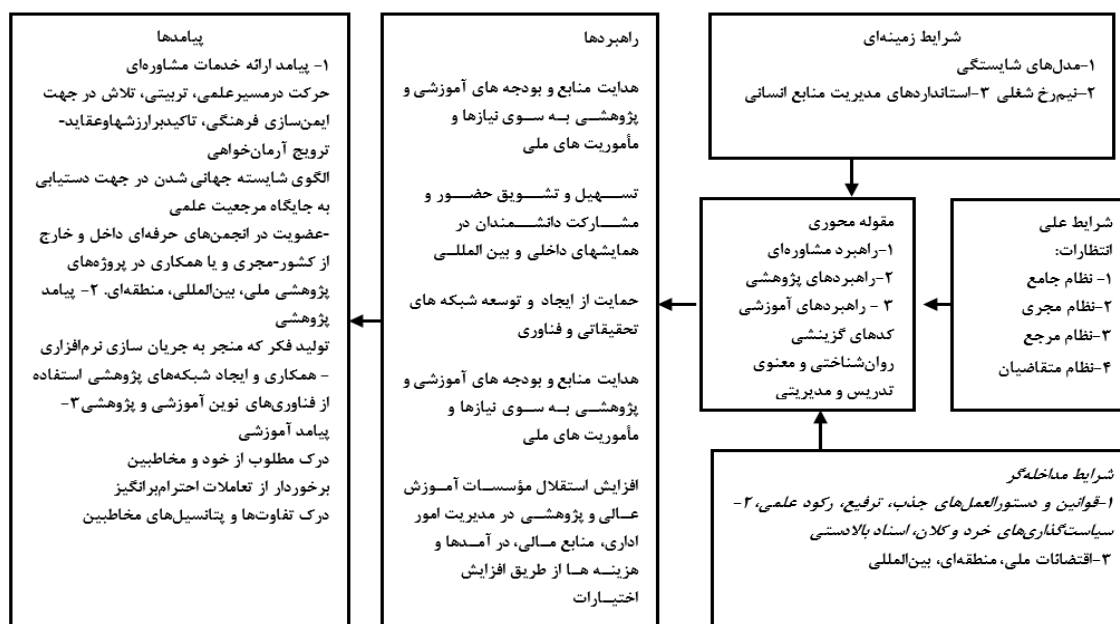
شامل هرگونه تلاش در جهت انتقال دانش و فناوری در قالب دوره‌های آموزشی و پژوهشی.

د- شایستگی میان فرهنگی

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

در پاسخ به سؤال اول پژوهش که همان شناسایی شاخص‌های عملکرد است از روش کیفی داده بنیاد نظام‌مند استفاده شد. پس از تحلیل مصاحبه‌ها و تعاریف نظری و پردازش داده‌ها در یک خط داستانی و ارتباط مقولات و مفاهیم به یکدیگر به الگوی پارادایمی این پژوهش دست‌یافت. بدین معنا که پس از بررسی ادبیات موضوع، چرایی طرح موضوع مطرح شد که این موضوع در پی مدیریت عملکرد به انتظارات می‌پردازد، انتظاراتی که ابزار تأمین آن، شایستگی‌ها هستند در زمینه‌ای از نیم‌رخ‌های شغلی، استانداردهای ایزو (مدیریت منابع-

انسانی) و مدل‌های شایستگی، درحالی‌که شرایط مداخله- گر مانند قوانین و دستورالعمل‌های جذب، ترفیع، رکود علمی، سیاست‌گذاری‌های خرد و کلان، نقشه راه علمی کشور و اقتضائات زمانی و مکانی می‌توانند مؤلفه‌ها را تحت تأثیر قرار دهند سپس مقوله‌های حاصل از کدهای باز،



شکل (۱) مدل پارادایمی استانداردهای عملکرد اعضای هیأت علمی

تحلیل استنباطی داده‌ها

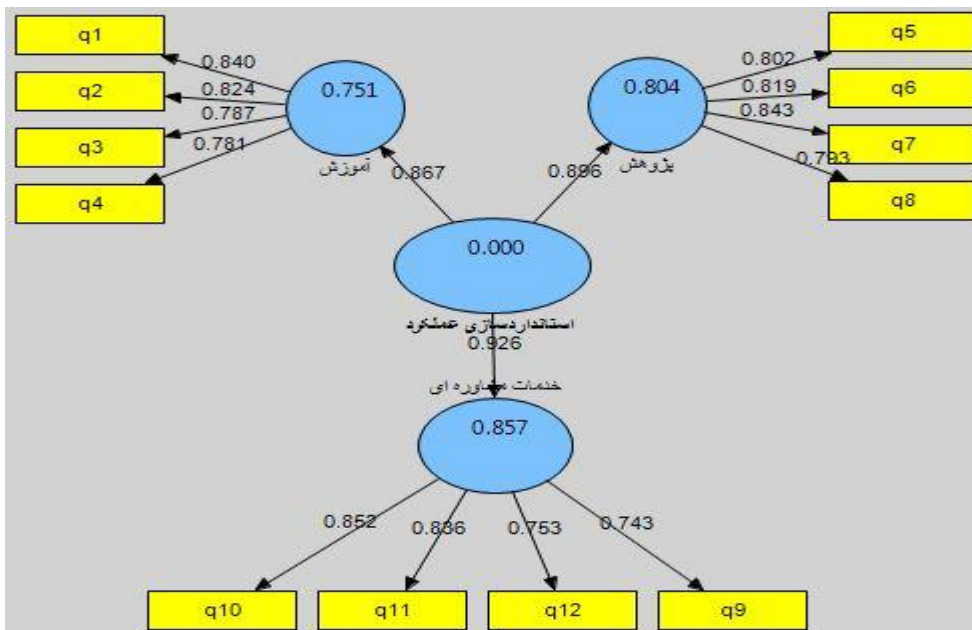
در تجزیه تحلیل استنباطی، سؤالات تحقیق مورد ارزیابی و آزمون قرار می‌گیرند. در پاسخ به سؤال چه الگویی جهت استانداردهای عملکرد اعضای هیأت علمی مناسب است؟ پس از تعیین مدل‌های اندازه‌گیری به منظور ارزیابی مدل مفهومی تحقیق و همچنین اطمینان یافتن از وجود یا عدم وجود رابطه علی میان متغیرهای تحقیق و بررسی تناسب داده‌های مشاهده شده با مدل مفهومی تحقیق، مدل تحقیق با استفاده از مدل معادلات ساختاری نیز آزمون شد و حاصل شدن ۰/۶۲ نشان از برازش قوی مدل پژوهش دارد. نتایج آزمون مدل در نمودارهای زیر منعکس شده است.

پایایی

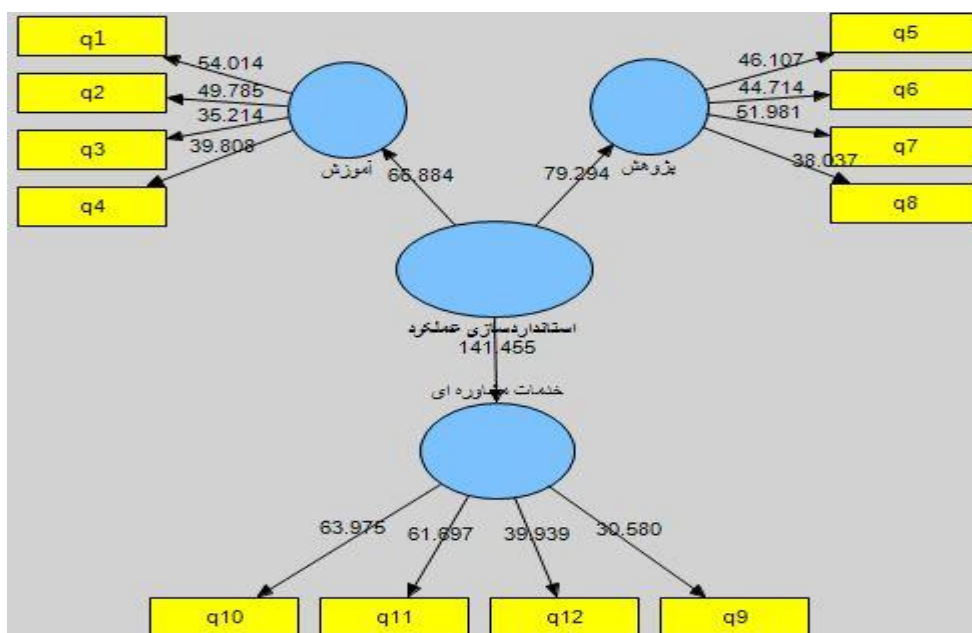
پایایی شاخص نیز خود توسط دو معیار موردسنجش واقع می‌گردد:

- (۱) آلفای کرونباخ
- (۲) پایایی ترکیبی.
- (۳) آلفای کرونباخ

معیاری کلاسیک برای سنجش و سنجش‌های مناسب برای ارزیابی پایداری درونی محسوب می‌گردد. یکی از مواردی که برای سنجش پایایی در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار می‌رود، پایداری درونی (سازگاری درونی) مدل‌های اندازه‌گیری است. پایداری درونی نشانگر میزان همبستگی بین سازه و شاخص‌های مربوط به آن است. مقدار بالای واریانس بیان شده بین سازه و شاخص‌های آن در مقابل خطای اندازه‌گیری مربوط به هر شاخص، پایداری درونی بالا را نتیجه می‌دهد. مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷، نشانگر پایایی قابل قبول است (cronbach, 1951). برخی از محققان در مورد متغیرهای با تعداد سؤالات اندک، مقدار ۰/۶ را به عنوان سرحد ضریب آلفای کرونباخ معرفی کرده‌اند (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).



نمودار (۱) اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت استاندارد



نمودار (۲) اندازه‌گیری مدل کلی و نتایج فرضیه‌ها در حالت معنی‌دار

جدول (۲) ضرایب آلفای کرونباخ

آلفای کرونباخ	
آموزش	۰/۸۴۱۶۷۸
پژوهش	۰/۷۶۹۴۳۵
خدمات مشاوره‌ای	۰/۶۶۲۹۰۴

پایایی ترکیبی (CR)

از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها است، روش PLS معیار مدرن‌تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی به کار می‌رود و برتری آن نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایشان با یکدیگر محاسبه می‌گردد. در نتیجه برای سنجش بهتر پایایی در روش PLS، هردوی این معیارها به کار برده می‌شوند. مقدار پایایی ترکیبی یک سازه از یک نسبت حاصل می‌شود که در صورت این کسر، واریانس بین یک سازه با شاخص‌هایش به اضافه مقدار خطای اندازه‌گیری می‌آید. در صورتی که مقدار CR برای هر سازه بالای ۰/۷ شود، نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد و مقدار کمتر از ۰/۶ عدم وجود پایایی را نشان می‌دهد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۲).

جدول (۴) اولویت‌بندی عوامل اصلی استانداردسازی عملکرد اساتید

ردیف	معیار	وزن	اولویت
۱	خدمات مشاوره‌ای	۰/۴۸۴	۱
۲	پژوهش	۰/۳۶۷	۲
۳	آموزش	۰/۱۴۷	۳

جمع‌بندی و پیشنهادها

استانداردسازی عملکرد اعضای هیأت‌علمی شامل همه فعالیت‌هایی است که هدفش هماهنگی و مستندسازی رفتارها و نیم‌رخ‌های این حرفه است. وظیفه ارزیابی عملکرد با تغییر عنوان به استقرار مدیریت عملکرد در دستگاه‌های اجرایی بر مبنای قانون مدیریت خدمات کشوری، به معاونت توسعه مدیریت و سرمایه انسانی ریاست جمهوری محول گردیده. سنتی‌ترین ساختار سازمانی برای منابع انسانی در آموزش عالی، نظارت بر عملکرد هیئت‌علمی است که اداره کارکنان دانشگاهی این وظیفه را به عهده دارد، همین امر نظارت را از اداره کارکنان و کارکردهای اداری که مدیریتش بر عهده منابع انسانی است، جدا می‌کند. این پژوهش جهت ارائه الگوی استانداردهای عملکرد اعضای هیئت‌علمی از مدل‌های ذیل استفاده نمود: الف) مدل تلفیقی تدوین استانداردها، ب) استانداردهای ایزو مدیریت منابع انسانی. د) مدل‌های شایستگی اعضای هیأت‌علمی: چراکه در واقع "انتظارات" ابزار مدیریت عملکرد است و شایستگی‌ها ابزاری جهت پیاده‌سازی استانداردها می‌باشند. تاکنون پژوهش‌های بسیاری در زمینه شایستگی‌های عملکرد اعضای هیأت‌علمی انجام شده نتایج این پژوهش با پژوهش "لنا آرنوتووا، لونا، پانک (۲۰۱۵)" در مؤلفه‌های: دانش جامع در زمینه تدریس، ارتباطات، مهارت‌های ارائه، اشتیاق تدریس، مدیریت کلاس، امتحان از دانشجویان، کیفیت مواد آموزشی، تحقیق و تولیدات علمی، مهارت‌های اداری، شهرت، همسویی دارد. همچنین با پژوهش "بیلا سلمانی. گرابال (۲۰۱۷)" در زمینه شاخص تدریس و تحقیق همسویی دارد. با پژوهش "نینلاوانا (۲۰۱۵)" در زمینه: مهارت‌های خلاق نوآورانه، ارتباطات و آگاهی رسانه و سواد رایانه و فناوری مطابقت دارد. این پژوهش با مؤلفه‌های پژوهش "اسکورکوا (۲۰۱۶)" مطابقت ندارد و همچنین با پژوهش‌های "محمدی، ملکشاهی (۲۰۱۸)" در انتخاب و تعیین مؤلفه‌ها مطابقت ندارد.

جدول (۳) پایایی ترکیبی

پایایی ترکیبی	
۰/۸۸۳۴۱۵	آموزش
۰/۸۵۰۷۰۷	پژوهش
۰/۷۹۸۲۲۶	خدمات مشاوره‌ای

نتایج فرایند تحلیل شبکه‌ای ANP برای شاخص‌های

اصلی پژوهش

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش که هریک از ابعاد استانداردهای عملکرد اعضای هیئت‌علمی در چه رتبه‌ای قرار دارند؟ یافته‌ها بدین شرح می‌باشند:

در جدول (۴) اولویت‌بندی عوامل اصلی استانداردهای عملکرد اساتید بر اساس ترکیب روش‌های تصمیم‌گیری با استفاده از فرایند تحلیل شبکه‌ای ANP به کمک نرم‌افزار سوپر دسیژن نشان داده شده است. عامل خدمات مشاوره‌ای با وزن نسبی ۰/۴۸۴، بیشترین اهمیت را دارد و عامل پژوهش با وزن نسبی ۰/۳۶۷، در اولویت دوم و عامل آموزش با وزن نسبی ۰/۱۴۷، در اولویت سوم قرار دارد. نرخ ناسازگاری مقایسات زوجی ۰/۰۰۰، به دست آمده است که چون کمتر از ۰/۱۰ است، این مقایسات قابل قبول است.

در نتایج این پژوهش سه مؤلفه اصلی و دوازده شاخص شناسایی شد. رتبه‌بندی شاخص‌ها به ترتیب: رتبه اول در بعد ارائه خدمات مشاوره‌ای: مؤلفه‌های شایستگی روابط خارجی، میان فرهنگی، خلاقیت و نوآوری و فناوری، رتبه دوم در بعد پژوهش: شایستگی ارتباطی، فناوری نوین، نوآوری و خلاقیت و کارآفرینی و شایستگی شناختی و رتبه سوم در بعد آموزش: کیفیت تدریس، شایستگی معنوی، روان‌شناختی و مدیریتی رتبه‌بندی شدند. نوآوری این پژوهش این است که با رهیافت کیفی در نظریه داده بنیاد سعی نمود تا با بررسی داده‌های گردآوری شده در زمینه عملکرد اعضای هیأت‌علمی آن‌ها را با رویکرد استقرایی تبدیل به مفاهیم و مقولات و در نهایت ارائه الگوی پارادایمی کند و مؤلفه‌های استاندارد عملکرد اعضای هیأت‌علمی بومی‌سازی و با توجه به اقتضائات ملی و بین‌المللی و اسناد بالادستی با روش نمونه‌گیری نظری شناسایی کند و در مصادیق شاخص‌ها و جزئیات نتایج رتبه‌بندی با روش تحلیل شبکه‌ای با پژوهش‌های نامبرده متفاوت است؛ و در نهایت الگوی استاندارد عملکرد اعضای هیأت‌علمی ارائه گردید که نتایج برازش قوی الگوی استانداردهای ارزیابی عملکرد اعضای هیأت‌علمی را نشان داد. نتایج این پژوهش می‌تواند نقطه آغاز پژوهش‌هایی در زمینه‌ی "مدل عملیاتی استانداردسازی ارزیابی عملکرد اساتید" باشد. در ادامه پیشنهادها پژوهشی به موارد زیر خلاصه می‌شود:

در جهت شناسایی معیارها از روش‌های دیگر مثلاً پژوهش‌های آماری با نمونه‌های بیشتر استفاده گردد؛ و سیاست‌گذاران و مسئولین دانشگاه‌ها و دانشکده‌ها می‌توانند با برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت در جهت ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید اقدام نمایند. همچنین شاخص‌های عملکردی اساتید به‌طور شفاف به اعضای هیأت‌علمی ابلاغ شود. و الگوی مدیریت عملکرد اساتید با استفاده از الگوهای دیگر مدیریت عملکرد طراحی گردد و با الگوی این پژوهش برای انتخاب بهترین الگو به‌منظور اجرا و کاربردی کردن آن در دانشکده‌ها مقایسه شود.

در زمینه یافته دوم پیشنهاد می‌گردد:

← اتخاذ سیاست‌هایی توسط سیاست‌گذاران حوزه‌های آموزش عالی جهت نهادینه‌سازی رویکرد بین فرهنگی و گشودگی فرهنگی و اتخاذ تدابیری جهت تأسیس مراکز مطالعات میان فرهنگی با همکاری اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌ها و سیاست‌گذاری جهت استقرار رویکرد بین

فرهنگی. و همچنین سیاست‌گذاری در جهت پررنگ نمودن نقش اساتید در ارائه خدمات مشاوره‌ای هم در رسانه ملی، آموزش و پرورش، هماهنگی صنعت با آموزش عالی و کارآفرینی و توسعه اقتصادی و تلاش در جهت جذب دانشجویان خارجی و همکاری‌های منطقه‌ای و بین‌المللی در زمینه گسترش مرزهای دانش و فرهنگ ملی. مهارت افزایی اعضای هیأت‌علمی در زمینه نگارش مقالات بین‌المللی و جستجوی مقالات خارجی مهارت‌افزایی در زمینه فناوری‌های نوین و ارتقاء زیرساخت‌های لازم جهت استفاده از سایت‌های علمی و تبادلات علمی و ترویج اخلاق اسلامی و حرفه‌ای و شهروند حرفه‌ای جهانی توسط اساتید، مشارکت اساتید در بین‌المللی سازی (خواهرخواندگی، برندسازی و منزلت‌سازی قطب‌های بین‌المللی)

← در مجموع عملکرد آموزشی اساتید نقش مهمی در جهت پیشرفت وضعیت آموزشی در دانشگاه‌ها دارد. پیشنهاد می‌گردد اساتید دانش صریح و ضمنی و نظری و رویه‌ای خود را افزایش دهند و نقش استاد؛ نه فقط تدریس و انتقال دانش صریح است بلکه به معنای کلمه اساتید باید مصداق استاد "تحول‌گرا" باشند. استادی که کمک می‌نماید تا دانشجویی متفکر، جستجوگر و فعال تربیت نماید. همچنین اساتید باید در شاخص ارتباط و درک مطلوب از روابط خود و دیگران دارای ادراک اجتماعی مطلوب باشند و از خود پنداره مطلوبی برخوردار باشند. چراکه ادراک اجتماعی و خودپنداره همواره در تعامل با یکدیگر رفتار و شخصیت افراد را می‌سازد.

← واحدها و نهادها با شناساندن پژوهش‌های برتر نقش مهمی را در توسعه پژوهش ایفا می‌کنند. جوایز اساتید و بحث در مورد موفقیت‌های علمی مهم‌ترین ویژگی‌ها در این زمینه به شمار می‌روند، انتشار متونی در جهت برجسته کردن موفقیت محققان دانشکده، وجود پاداش‌هایی برای اعضای در جهت به رسمیت شناختن دستاوردهای پژوهشی، به گردش در آوردن منظم خبرنامه‌ها، یادداشت‌ها یا ایمیل با اعضای که انتشارات موفق دارند.

در زمینه یافته سوم پیشنهاد می‌گردد:

← در اعمال الگوی استانداردهای عملکرد اعضای هیأت‌علمی به هریک از شاخص‌ها به‌طور سیستمی نگریسته شود و در

- آبگون، محمدرضا کریمی ناشر: تهران: کاوشگران بهره‌وری پویای پارس، ۱۳۹۹
- (۲) آرمسترانگ، میشل (۱۳۹۳) مدیریت منابع انسانی. ترجمه حسین پهلوانیان، سید مهدی میر حسینی زواره، جمشید کمایی، جلد اول انتشارات نیکوروش. چاپ دوم.
- (۳) آرمسترانگ، مایکل، مترجم: پزشکی، بهروز، غلامزاده، داریوش. (۱۳۸۵). مدیریت عملکرد (فرد، تیم، سازمان). ناشر مرکز آموزش و تحقیقات صنعتی ایران، نوبت چاپ اول زمستان ۱۳۸۵
- (۴) اصغری شاهدهی، اکرم. (۱۳۹۳). ارائه مدل تلفیقی ارزیابی عملکرد با استفاده از کارت متوازن و گسترش کیفیت عملکرد، پایان‌نامه ارشد.
- (۵) خطیبان، مهناز؛ بازارگادی، مهرنوش؛ اشک تراب، طاهره. (۱۳۹۳). مطالعه تطبیقی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیأت‌علمی دانشگاه‌های مختلف سراسر جهان بر اساس الگوی تشخیصی تحلیل کیفی محتوا مجله مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی، دوره ۱۱، شماره اول، صفحه ۳۴ تا ۲۳
- (۶) خنیفر حسین، مسلمی ناهید، (۱۳۹۷)، اصول و مبانی و روش‌های پژوهش کیفی، جلد اول، چاپ دوم، تهران، انتشارات نگاه دانش.
- (۷) رفیع زاده، علاءالدین؛ رونق، یوسف. (۱۳۹۶) مدیریت و ارزیابی عملکرد با رویکرد علمی کاربردی. انتشارات فرمنش. تهران. چاپ سوم
- (۸) رونق، یوسف؛ (۱۳۹۷). مدیریت حقوق و دستمزد. انتشارات فرمنش، تهران ۱۳۹۷
- (۹) زرین نگار، محمدجعفر، (۱۳۹۸)، مدیریت منابع انسانی، ناشر: مؤسسه فرهنگی، هنری دیباگران تهران- چاپ دوم ۱۳۹۸
- (۱۰) ساعتی، توماس ال، ۱۳۹۲. ترجمه: عزیزی، مجید؛ حسین زاده، امید، حجاریان، مرضیه. نظریه و کاربردهای فرآیند تحلیل شبکه‌ای تصمیم‌گیری به کمک سودها، فرصت‌ها، هزینه‌ها و ریسک‌ها. تهران. انتشارات دانشگاه تهران
- (۱۱) سلطانی، ایرج. (۱۳۹۲). مبانی تدوین استراتژی‌های منابع انسانی. اصفهان. انتشارات ارکان دانش ۱۳۹۲

تدوین زیر شاخص‌ها، اقتضائات ملی، منطقه‌ای و بین‌المللی در نظر گرفته شود.

◀ مدل طراحی شده این تحقیق در یک نمونه کوچک تست گردید، پیشنهاد می‌گردد این مدل با رعایت پیشنهادهای قبلی برای تمام گروه‌ها بومی‌سازی و در سطح وسیع‌تری استفاده و تست گردد.

◀ پس از آشنایی ارزیابی‌کنندگان و مدیران گروه‌ها با مدل طراحی شده، از گروه‌های رایانه‌ای دانشگاه جهت برنامه‌نویسی و ایجاد نرم‌افزار رایانه‌ای مدل اقدام و به سیستم اداری و آموزشی دانشگاه اضافه گردد.

پیشنهادهای آتی:

به‌طور کلی استانداردهای ایزو مدیریت منابع انسانی و کیفیت و خدمات یک دیدگاه قابل‌اندازه‌گیری مبتنی بر شواهد برای فرآیند ارائه خدمات ارزیابی ارائه می‌دهند که دارای کاربرد جهانی است این دیدگاه می‌تواند آموزش عالی را قادر سازد تا در تعیین شاخص‌های عملکرد مؤثرتر عمل کنند و در استخدام، تصمیمات بهتری بگیرند و قابلیت بالقوه و سلامت کارکنان خود را ارتقا بخشند. این استانداردها یک چارچوب مناسب و منصفانه از شایستگی‌ها ارائه می‌دهند مزایای بالقوه‌ی پیاده‌سازی یک ارزیابی خوب این‌گونه حاصل می‌شود: ۱- تعریف دقیق و شفاف از شایستگی‌ها و انتظارات ۲- شفاف‌سازی رویه‌های ارزیابی و قراردادهای ارزیابی عملکرد ۳- سنجش مناسب کیفیت خدمات مدیریت عملکرد لذا جهت پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌گردد:

✓ این پژوهش با موضوع استانداردهای ارزیابی عملکرد هیأت‌علمی انجام شد. پیشنهاد می‌شود که پژوهش‌های گسترده‌ای با عنوان استانداردهای ایزو ۱۰۶۶۷ عملکرد اعضای هیأت‌علمی انجام شود.

✓ سالانه تعداد استانداردهای بین‌المللی کیفیت خدمات و مدیریت منابع انسانی افزوده می‌شود و کشور ما عضو این کارگروه‌های تنظیم ایزو در این زمینه است چه خوب است اگر پژوهش‌هایی در زمینه استانداردهای عملکرد اساتید تنظیم و ثبت جهانی گردد.

فهرست منابع

- (۱) آبگون، محمدجواد، (۱۳۹۹)، دستنامه مدیریت و شایستگی و توسعه‌ی افراد بر پایه استاندارد بین‌المللی ایزو ۱۰۰۱۵ ویرایش ۲۰۱۹، ترجمه محمدجواد

- KNOWLEDGE SOCIETY - 3RD EDITION, EPC-TKS 2015" Procedia - Social and Behavioral Sciences 203 386 – 392
- 21) Ganratchakan Ninlawana (2015)"Factors which Affect Teachers' Professional Development in Teaching Innovation and Educational Technology in the 21st Century under the Bureau of Special Education, Office of the Basic Education Commission" * a Faculty of Education, Suan Sunandha Rajabhat University, Bangkok Thailand 10300 Social and Behavioral Sciences 197 (2015) 1732 – 1735:
- 22) Mohamadi, Zohre, Malekshahi, Negin. (2018). Designing and validating a potential formative evaluation inventory for teacher competences. *Language Testing in Asia* 8:6 <https://doi.org/10.1186/s40468-018-0059>
- 23) Terri Bourke, Mary Ryan, Paul Ould, (2018) How do teacher educators use professional standards in their practice? *Teaching and Teacher Education*, Volume 75, October 2018, Pages 83-92
- ۱۲) سلیمانی، مریم. (۱۳۹۵). «تحلیل رابطه شاخص‌های پژوهشی و ترویجی در آیین‌نامه‌های داخلی مرتبط با اعضای هیئت‌علمی و رتبه علمی دانشگاه‌های ایران» *کارشناسی ارشد دانشگاه شاهد علوم انسانی رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی، زمستان ۱۳۹۵*
- ۱۳) طیبی ابوالحسنی، سیدامیرحسین. (۱۳۹۸). *درآمدی بر روش تحقیق: رویه‌های استاندارد تحلیل داده‌های کیفی. فصلنامه سیاست‌نامه علم و فناوری؛ دوره ۹ شماره ۲.*
- ۱۴) صمدی، صابره. (۱۳۹۴). *بررسی تأثیر بهره‌گیری از شبکه‌های اجتماعی علمی و پژوهشی مجازی بر عملکرد اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی شهر تهران مطالعه موردی دانشگاه تهران و دانشگاه علم و فرهنگ دانشکده علوم انسانی دانشگاه علم و فرهنگ رشته مدیریت MBA گرایش استراتژی کارشناسی ارشد.*
- ۱۵) قلی پور، آرین؛ محمد اسماعیلی، ندا؛ (۱۳۹۷). *استاندارد ۳۴۰۰۰ تعالی منابع انسانی، تهران، انتشارات: مؤسسه کتاب مهربان نشر.*
- ۱۶) *مجموعه استانداردهای بین‌المللی مدیریت منابع انسانی شامل ایزو ۳۰۴۰۰، ۳۰۴۰۵، ۳۰۴۰۸، ۳۰۴۰۹، مترجمان اکبر عبدی، پژمان شریفی، چاپ دوم - انتشارات سازمان مدیریت صنعتی، چاپ دوم ۱۳۹۷*
- ۱۷) هاشمی داران، حسن. (۱۳۹۱). *بررسی عوامل تاثیرگذار بر عملکرد پژوهش اعضای هیأت‌علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، نوآوری‌های مدیریت آموزشی، بهار ۱۳۹۱، شماره ۲۶، ۱۰۱-۱۱۲*
- 18) Bila Salman Y. Gurayal (20017) " The impact and effectiveness of faculty development program in fostering the faculty's knowledge, skills, and professional competence:
- 19) A systematic review and meta-analysis" *Saudi Journal of Biological Sciences*, College of Medicine, University of Sharjah, United Arab Emirates
- 20) Elena Arnăutua, Ioana Panc (2015) «Evaluation Criteria for Performance Appraisal of faculty Member" International Conference EDUCATION AND PSYCHOLOGY CHALLENGES - TEACHERS FOR THE

Abstract

**Developing Performance Standards for Faculty Members based on
Grounded Theory: Presenting a Model**

Masoumeh Mirzakhani

PhD student in Educational Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran Dabir52@yahoo.com

Amir Hossein Mahmoudi

Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran,
"Correspondence Officer"
dr.mahmoodi1964@gmail.com

Maryam Mosleh

Associate Professor, Department of Management, West Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran,
maryammosleh79@yahoo.com

Abstract

The process of evaluating the performance of faculty members leads to the creation of a system of standards, objective expectations from them, and the transparency of the evaluation system. This applied study was conducted with a mixed approach using a qualitative and quantitative approach with exploratory design. To collect the data needed to design a questionnaire from semi-structured interviews with 15 department heads were used. In the quantitative section, 30 faculty members participated. Sampling was done randomly and the tool is a researcher-made questionnaire.

After analyzing the interviews and theoretical definitions, a paradigm model was designed. It addresses expectations in performance management, expectations that are met by competencies in terms of job profiles, ISO human resource management standards, and competency models, while intervening conditions such as micro and macro guidelines and policies can affect the indicators. Then the categories extracted from open, axial and selective codes and their sub-components and research strategies and the consequences of implementing this model in performance were formed. Then three main components and twelve indicators were identified. Ranking of indicators respectively concluded: in dimension of providing consulting services: components of competency foreign relations intercultural, creativity, innovation and technology, in dimension of research: communicative competency, modern technology, innovation, creativity and entrepreneurship and cognitive competency and in dimension of education: teaching quality, spiritual competency, psychological and managerial competencies were ranked.

Keywords: standard, performance, faculty members, grounded theory



