

شایستگی‌های اعضای هیأت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛

تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری

قاسم سلیمی* الهام حیدری** فهیمه کشاورزی***

*استادیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز

**دانشجوی دکتری، مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز

***دانشجوی دکتری، برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شیراز، شیراز

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۷/۱۲ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۰۴/۰۴

چکیده

تحولات دانشگاه‌های آینده به شایستگی‌ها، ابتکارات، سیاستگذاری‌ها و برنامه‌های امروز توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بستگی دارد. در این مطالعه تلاش می‌شود تا از منظر دانشجویان، شایستگی‌های مورد انتظار اعضای هیأت علمی برای یک دهه آینده مورد بررسی قرار گیرد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز در سال تحصیلی ۹۳-۹۲ است. نمونه‌ای با حجم ۲۱۴ نفر بر اساس روش نمونه‌گیری تصادفی نسبتی بر اساس جنسیت و رشته تحصیلی انتخاب شد. ابزار این پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته شایستگی‌های اعضای هیأت علمی (با اقتباس از پژوهش کیفی هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)) است. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که از دیدگاه دانشجویان دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش خواهد بود، این در حالی است که در شرایط موجود، شایستگی تدریس اعضای هیأت علمی از وضعیت مطلوب‌تری برخوردار است. علاوه بر این مطالعه آشکار نمود که بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمات و همکاری و همیاری اعضای هیأت علمی با همکاران شکاف زیادی وجود دارد. در پایان بین ابعاد مختلف شایستگی ارتباط معناداری یافت شد. با توجه به اینکه مشابه این مطالعه در ایران کاری انجام نشده است، این مقاله به دانش موجود در زمینه دانش توسعه و بالندگی اعضای هیأت علمی و سیاستگذاری در این زمینه در کشور می‌افزاید، همچنین مقاله پیشنهادهایی را جهت سیاستگذاری بالندگی اعضای هیأت علمی ارائه می‌دهد.

واژه‌های کلیدی: شایستگی اعضای هیأت علمی، توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، دانشجویان دکتری، آینده.

مقدمه

به رشد جامعه‌اند (فایندلو^۱، ۲۰۱۲). بر این اساس دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی توسط نیروهای تغییر پیچیده و قدرتمند احاطه شده‌اند، تقاضا برای آموزش عالی روز به روز در حال افزایش بوده و به دلیل افزایش بیکاری و بحران های اقتصادی افراد تلاش می‌کنند تا با کسب تخصص و

امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان و اعضای هیأت علمی در سطح ملی و بین‌المللی، مدیریت پژوهش و سرمایه‌گذاری در آن با همدیگر رقابت می‌کنند، آن‌ها نیازمند حفظ اعتبار، شهرت، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا، راضی نگه‌داشتن دانشجویان و اعضای هیأت علمی و پاسخگویی به نیازهای رو

بالتدگی حرفه‌ای به معنی نگهداری، بازآموزی و نوسازی، بهبود مهارت‌های آموزشی و بکارگیری سازوکارهای انگیزشی و حمایتی در مورد اعضای هیأت علمی است (فراستخواه، ۱۳۸۸) که می‌تواند باعث احیای سراسر زنجیره آموزش و پژوهش شود و با ایجاد اصلاحات و تحولات آموزشی لازم به رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی کمک کند (دراموند^۷ و همکاران، ۲۰۱۰). لذا بالتدگی حرفه‌ای مفهومی وسیع است که فقط به معنای توسعه شایستگی‌های اعضای هیأت علمی نیست؛ بلکه توسعه شایستگی‌ها یکی از ابعاد بالتدگی حرفه‌ای است (کیفر و تچیبوز^۸، ۲۰۱۳).

بالتدگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی می‌تواند به ایجاد دانش و مهارت و یا به عبارت دیگر شایستگی‌هایی بینجامد که آن‌ها را در ایفای نقش‌های بایسته خود یاری نماید (استریت^۹ و همکاران، ۱۹۹۹) و علاوه بر منافع فردی و افزایش رضایت در آنان به رشد دانشجو و بهبود کیفیت یادگیری آنان نیز کمک نماید (اولوس^{۱۰}، ۲۰۱۱). بنابراین برنامه‌های بالتدگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی که از سوی دانشگاه پشتیبانی می‌شود، اغلب بایستی بر شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی متمرکز شوند (جوردن^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۲).

راچ و استینر^{۱۲} اخیراً بر این عقیده پای می‌فشارند که شایستگی‌ها، توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که افراد می‌توانند آن‌ها را به منظور حل مسائلی که برای آنان اتفاق می‌افتد، کسب کنند. بعلاوه شایستگی‌ها به عنوان تمایلات و مهارت‌های انگیزشی، ارادی و اجتماعی به منظور کاربرد موفقیت آمیز و مسئولانه این راه حل‌ها در زمینه‌ها و شرایط مختلف در نظر گرفته می‌شود. راگان^{۱۳} و همکاران (۲۰۱۲)، گنزالیز^{۱۴} و همکاران (۲۰۱۱) و گنزی و هاگر^{۱۵} (۲۰۱۰) نیز معتقدند که شایستگی‌ها مجموعه‌ای از رفتارها (نه لزوماً

مدرک دانشگاهی برای یافتن و ایفای شغل مناسب آماده شوند. لذا آموزش عالی باید خدمات و آموزش بهتری به افراد ارائه کند و در این جریان شایستگی‌ها و بهسازی مداوم اعضای هیأت علمی می‌تواند نقش مؤثری داشته باشد (الکساندر و همکاران^۲، ۲۰۱۲). البته پاسخگویی به رسالت‌های نوین در نظام دانشگاهی و درک مفهوم چند معنایی دانشگاه (یمنی دوزی سرخابی، ۱۳۸۷)، همواره ضرورت توجه به موضوع مدیریت بالتدگی اعضای هیأت علمی را از سوی سیاستگذاران و مدیران عالی آموزش عالی الزامی نموده است. از این رو عکس‌العمل دانشگاه‌ها به موضوع بالتدگی اعضای هیأت علمی به عنوان یکی از دارایی‌های اصلی دانشگاه، همواره به موضوعی جذاب و قابل توجه در محافل دانشگاهی تبدیل شده است، به طوری که به مرور زمان دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی دریافتند نیازمند برنامه‌هایی هستند که به طور اساسی در مدیریت، توسعه و بهسازی این سرمایه به آنان کمک نماید. این بذل توجه در حالی صورت می‌گیرد که رویارویی با اقتصاد جهانی در حال توسعه، ارتباطات جهانی از طریق فناوری‌ها و نظام‌های نوین، رشد هزینه‌های آموزش عالی، ظهور قابلیت‌های جدید دانشی و پژوهشی، افزایش آموزش و سوادآموزی جهانی و ظهور فرا رقابت در عرصه‌های آموزش عالی، افزایش کارآیی سازمانی را برای دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، گریز ناپذیر نموده است (بارنت^۳، ۲۰۰۰؛ کاتریگت^۴، ۲۰۰۱). باور بر این است که میزان و کیفیت احراز شایستگی اعضای هیأت علمی در هریک از نقش‌هایی که بر عهده آنان است، نقش مهمی در کیفیت برنامه‌های آموزش عالی و تسهیل یادگیری دانشجویان به ویژه در مقاطع تحصیلات تکمیلی دارد (هیأت و ویلیامز^۵، ۲۰۱۱). از این رو در دهه‌های اخیر به دلیل تغییرات در تنوع دانشجویان، فناوری‌ها، انتظارات و احتیاجات دانشی در هر رشته و رقابت بین دانشگاهی، اعضای هیأت علمی را ملزم به بالتدگی و توسعه حرفه‌ای مداوم کرده است (گاپا^۶، ۲۰۰۸).

7. Dramound

8. Kiffer & Tchibozo

9. Stritter

10. Avalos

11. Jordan

12. Rauch & Steiner

13. Ragan

14. González

15. Gonczi & Hager

2. Alexander

3. Barnett

4. Cutright

5. Hyatt & Williams

6. Gappa

سمت سوق داده‌اند. هر چند مطالعات مذکور عمدتاً به ابعادی از شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی در محیط‌های دانشگاهی پرداخته‌اند. به طور مثال: مطالعات لریندا، میشل و گرالدين^{۱۸} (۲۰۰۶)، ادگرین^{۱۹} (۲۰۰۶)، ناگبو^{۲۰} (۲۰۱۲) و رنیو^{۲۱} (۲۰۱۳)؛ استریتر^{۲۲}، بلاند^{۲۳} و یانگ بلاد^{۲۴} (۱۹۹۹)؛ ساگومار (۲۰۰۹)؛ راگان^{۲۵} و همکاران (۲۰۱۲)؛ مایرز و دایر^{۲۶} (۲۰۳۳)؛ میتکویسکا و هریستویسکا^{۲۷} (۲۰۱۱)؛ ماتا^{۲۸} (۲۰۱۱)؛ جردن^{۲۹} و همکاران (۲۰۱۲)؛ هیات و ویلیامز^{۳۰} (۲۰۱۱).

هیات و ویلیامز (۲۰۱۱) همکاری با اعضای هیأت علمی، مشاوره، ارائه خدمت، پژوهش و تدریس را پنج شایستگی اساسی اعضای هیأت علمی می‌دانند. لریندا، میشل و گرالدين (۲۰۰۶)، ادگرین (۲۰۰۶)، ناگبو (۲۰۱۲) و رنیو (۲۰۱۳) شایستگی‌های فرهنگی (آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی) را برای اعضای هیأت علمی حیاتی ارزیابی می‌کنند. استریتر، بلاند و یانگ بلاد (۱۹۹۹) پژوهش، تدریس، مدیریت و رهبری در کار تیمی، نوشتن، مهارت‌های حرفه‌ای آکادمیک (مدیریت کار، یادگیری مادام‌العمر و شبکه‌سازی) را از شایستگی‌های اعضای هیأت علمی می‌دانند. ساگومار (۲۰۰۹) شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی را در محیط دانشگاهی با نام بردن از شایستگی‌های فردی (هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی) و شایستگی‌های علمی (سواد رایانه‌ای و اطلاعاتی و پیشرفت حرفه‌ای) تبیین می‌نماید. راگان و همکاران (۲۰۱۲) شاخص‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی را احراز بلوغ در تدریس می‌دانند. وی معتقد است که شایستگی تدریس

رفتارهای فردی)، نگرش و باورهایی است که برای موفقیت در کار و حرفه باید در افراد وجود داشته باشد. البته کاوشی در مطالعات آموزش عالی نشان می‌دهد که تعریف شایستگی به سادگی امکان‌پذیر نیست؛ اما تعریفی از شایستگی که بسیار مورد توجه همگان قرار دارد، عبارتند از مجموعه ویژگی‌های اساسی و مهم در افراد که منجر به عملکرد مؤثر و سطح بالا در کار می‌شود (سوگمار^{۱۶}، ۲۰۰۹). با عنایت به موارد فوق می‌توان استنباط نمود که اعضای هیأت علمی و تعاملات آنان با دانشجویان در قلب فعالیت‌های یاددهی و یادگیری دانشگاه جای می‌گیرند و شاخص‌های کلیدی عملکردی مرتبط با آن‌ها از اهمیت قابل ملاحظه‌ای برخوردار بوده و بسیاری از فعالیت‌های دانشگاه معطوف به این رکن دانشگاهی است. به عبارتی اگر دانشگاه را نظام یا سیستمی سایبرنتیک در نظر بگیریم (بیرم باثوم، ۱۳۸۲: ترجمه محمدرضا آراسته)، یکی از اصلی‌ترین حلقه‌های تعاملی سیستم و رهبری مؤثر در آن معطوف به تعاملات اعضای هیأت علمی و دانشجو و ارتقای کیفیت خدمات آموزشی است. این موضوع در دوره‌های تحصیلات تکمیلی و توجه به انتظارات دانشجویان این دوره اهمیت دو چندان می‌یابد. صاحب‌نظران نیز بر این باورند که کیفیت و میزان شایستگی اعضای هیأت علمی یکی از عوامل مهم در موفقیت دانشجویان است. لذا نداشتن مهارت و شایستگی‌های لازم از سوی اساتید می‌تواند بر عملکرد اعضای هیأت علمی و دانشجویان تأثیر داشته باشد (رمپایا و سوپراک^{۱۷}، ۲۰۱۱). با عنایت به اهمیت موضوع در طول یک دهه گذشته بررسی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی به ویژه در سطح تحصیلات تکمیلی مورد توجه بسیاری از پژوهشگران در حوزه آموزش، تدریس و بالندگی حرفه‌ای قرار گرفته است. اهمیت این موضوع در آن است که سرنوشت دانشجویان به اساتید آن‌ها و میزان شایستگی آنان در زمینه‌های مختلف بستگی تام دارد (سوگمار، ۲۰۰۹). بنابراین به جهت جذابیت موضوع کاوش و تبیین شایستگی‌های مورد انتظار اعضای هیأت علمی در محیط‌های دانشگاهی، پژوهشگران مطالعات خود را به این

18 . Lorinda, Michael&Geraldine

19.Edgren

20. Nwagbo

21. Reneau

22. Stritter

23 . Bland

24 . Youngblood

25. Ragan

26. Mayer & Dyer

27. Mitkovska&Hristovska

28 . Măță

29. Jordan

30. Hyatt & Williams

16 . Sugumar

17 . Rampai, N., Sopeerak

آینده می‌تواند خطوط راهنمایی برای تعیین مسیر و استراتژی‌های برنامه‌ها بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی باشد و افقی برای برنامه‌ریزان و اعضای هیأت علمی در ایجاد این شایستگی‌ها ایجاد نماید. لذا نویسندگان در این مقاله کوشیدند با نگاهی به یافته‌ها و روش‌شناسی پژوهش‌هایی که در این زمینه صورت گرفته و با انجام مطالعه‌ای تجربی، به سه سؤال زیر پاسخ دهند:

- از منظر دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز شایستگی‌های مورد انتظار اعضای هیأت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی در یک دهه آینده کدامند؟
 - آیا تفاوت معناداری بین ادراک دانشجویان دوره دکتری در زمینه وضعیت موجود و مطلوب ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی، وجود دارد؟
 - از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری میزان شکاف بین واقعیت و انتظارات به چه میزان است؟
- در فرایند نگارش این مقاله با استفاده از دیدگاه‌های دانشجویان دوره دکتری به این سئوالات پاسخ داده خواهد شد.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

۱.. شایستگی‌های مورد انتظار اعضای هیأت علمی در

محیط‌های دانشگاهی

برخی از صاحب‌نظران از جمله اسکات^{۳۱} (۲۰۰۰) معتقد بودند با ظهور و توسعه فناوری اطلاعات و ارتباطات و تکوین جامعه دانشی، تحولات اساسی در عرصه دانشگاه‌ها شکل خواهد گرفت. این تحول با شکل‌گیری جامعه شبکه‌ای، آغاز خواهد شد و در نهایت، ساختار و محتوای دانشگاه سنتی را در هم می‌پیچد و حرکت به سمت دانشگاه سبک دو آغاز می‌شود. بنابراین با ظهور دانش فرادانشگاهی و مهندسی دانش، دانشگاه‌ها دو نقش اصلی خود را که تولید دانش و انتقال آن است از دست می‌دهند و در مقابل کارکرد جدید دانشگاه، رهبری کلیه جریان‌های دانش است (ذاکر صالحی، ۱۳۸۳). در دانشگاه سبک دو و در رهبری جریان‌های دانش، سرمایه‌های فکری دانشگاهی اهمیت دوچندان می‌یابند. یکی از سرمایه‌های حیاتی فکری دانشگاهی، اعضای هیأت

(یادگیری فعال، مدیریت، تدریس فعال، استفاده از فناوری، حل مسائل و اختلافات بین دانشجویان در حین تدریس، اجرای قوانین و سیاست‌ها) را در بر می‌گیرد.

مایرز و دایر (۲۰۰۳) کارآمدی تخصص مشاوره تحصیلی به دانشجویان را شایستگی عضو هیأت علمی می‌داند. آنان معتقداند اگرچه مشاوره به عنوان یکی از شایستگی‌های مهم از نظر اساتید مطرح شده است؛ اما تنها عده کمی از اعضای هیأت علمی در این زمینه آموزش حرفه‌ای دیده‌اند. میتکویسکا و هریستویسکا (۲۰۱۱) مهارت‌های شناختی، حل مسئله، بکارگیری فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطاتی مدرن، سواد اطلاعاتی و توانایی پژوهش را از جمله مهم‌ترین شایستگی‌ها برای آموزش دهندگان آینده می‌دانند. همچنانکه اشاره شد نکته حائز اهمیت در ارتباط با پژوهش‌های صورت گرفته، توجه بخشی به شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در پژوهش‌ها است و اطلاعات اندکی که به بررسی جامع شایستگی‌های پنجگانه همکاری با اعضای هیأت علمی، مشاوره، ارائه خدمت، پژوهش و تدریس، در یک پژوهش پردازد وجود دارد. این در حالی است که بررسی ابعاد مختلف شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی بویژه در سطح تحصیلات تکمیلی همواره مورد دغدغه مدیران دانشگاهی خاصه بخش برنامه‌ریزی بالندگی اعضای هیأت علمی و پژوهشگران بوده و هست و تبیین این شایستگی‌ها از منظر دانشجویان دکتری به عنوان یکی از شاخص‌های کلیدی دانشگاه، در تبیین وضع موجود و ارائه تصویری جامع این شایستگی‌های کلیدی و به عبارتی تحلیل مقایسه تطبیقی واقعیت با انتظارات و ترسیم چشم‌اندازهای آتی اهمیت می‌یابد؛ البته باید به این نکته توجه داشت که به سبب ماهیت در حال تغییر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی، شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی دائماً در حال تغییر مداوم هستند. این عوامل باعث می‌شود که درک دقیق و مطالعات تجربی برآمده از بررسی در کشور وجود نداشته باشد؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده است. انجام این پژوهش نه تنها می‌تواند وضعیت موجود اعضای هیأت علمی در هر یک از شایستگی‌های مورد نظر را تعیین کند بلکه با تعیین شایستگی‌های مورد نیاز در یک دهه

با انتظارات در حال تغییر در محیط‌های در حال گذار" دل‌نگرانی‌های خود پیرامون آینده کار اعضای هیأت علمی را این چنین بیان می‌دارد که اعضای هیأت علمی در آینده نزدیک باید منتظر "بدبینی عمومی نسبت به آموزش عالی و تقاضاهای فزاینده برای پاسخگویی، کسری بودجه در دانشگاه‌ها، ظهور جامعه اطلاعاتی و فناوری‌های نوین، تنوع فزاینده دانشجویان، ظهور مؤسسات جدید آموزشی، تأکید بیش‌تر بر برایندهای آموزشی، رویکردهای پست مدرن به دانش، تغییرات در ویژگی‌های جمعیت‌شناسی اعضای هیأت علمی و تغییرات فزاینده در ماهیت کار اعضای هیأت علمی" به عنوان موضوعات حیاتی باشند، بنابراین تصور یک عضو هیأت علمی کارآمد و توانمند با احراز شایستگی در فعالیت‌های دانشگاهی گره خواهد خورد. البته همچنان که گفته شد واژه شایستگی^{۳۳} می‌تواند مفاهیم متفاوتی داشته باشد و بنابراین تعریف جهان شمولی که مورد قبول همگان باشد ندارد. برخی از صاحب‌نظران شایستگی را انتقال، شناسایی، ترکیب و فعال نمودن مجموعه‌ای از دانش‌ها، مهارت‌ها که منجر به حل موقعیت‌های مشکل‌زا می‌شود تعبیر می‌نمایند. بنابراین تأکید می‌کنند که باید بین شایستگی و مهارت (شایستگی جزئی) تفاوت قائل شد (کیفر و تچیبوز، ۲۰۱۳). با این وجود، احراز شایستگی‌های مختلف به ایفای نقش‌های متنوع کمک می‌کند و عنصر اصلی در رقابت، بقا و پیشرفت افراد در دنیای غیر قابل پیش‌بینی محسوب می‌شود (ماجا، ۲۰۱۲).

بررسی ادبیات نظری پیرامون شایستگی‌های اعضای هیأت علمی بیانگر آن است که در مطالعات حوزه آموزش عالی، شایستگی‌های مختلفی مد نظر پژوهشگران قرار گرفته است؛ اما از بین این ابعاد و مؤلفه‌ها، پژوهش حاضر به بررسی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در زمینه‌های زیر می‌پردازد:

شایستگی تدریس: اشاره به قابلیت اعضای هیأت علمی در بکار بردن مجموعه‌ای از دانش، مهارت و نگرش در عمل، ایجاد مشارکت و یادگیری در دانشجویان (مهدی نژاد، ۲۰۱۲) و کمک به آن‌ها در یادگیری و انطباق با شرایطی که

علمی هستند (سلیمی و رائیان، ۱۳۹۰). اعضای هیأت علمی می‌توانند در دستیابی جامعه و مؤسسات آموزش عالی به اهداف خود نقش مؤثری ایفا کنند، هرچند نگرانی نسبت به رشد توانایی‌ها و شایستگی‌های اعضای هیأت علمی و بهره‌وری آن‌ها از مسائل مهم مؤسسات آموزش عالی و حتی بدنه دولت محسوب می‌شود (گاپا، ۲۰۰۸). رفع نگرانی توسعه شایستگی‌های اعضای هیأت علمی، هم نیازمند تلاش سازمانی و هم خواست اعضای هیأت علمی است. آستین و مک‌دانیلز^{۳۴} (۲۰۰۶) در ارتباط با ضرورت داشتن نگاه ویژه به برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی، مهارت‌ها و توانمندی‌های قابل احراز و مورد نیاز اعضای هیأت علمی در قرن ۲۱ را به شرح زیر بر می‌شمرند:

۱. شناخت مفهومی که شامل شناخت غایت و اهداف دیرینه آموزش عالی، شناخت انواع مؤسسات آموزش عالی و رسالت آنان در جامعه، دانش رشته تخصصی و فهم هویت حرفه‌ای به عنوان یک عضو هیأت علمی و صاحب اندیشه می‌شود؛
۲. دانش و مهارت در حوزه کاری عضو هیأت علمی که شامل فهم فرایند یادگیری و یاددهی، فهم فرایندهای پژوهش، فهم التزام و خدمت قابل ارائه توسط اعضای هیأت علمی و ارزش احترام به شهروند سازمانی است؛
۳. مهارت‌های بین فردی که مشتمل بر مهارت‌های ارتباطی، کار تیمی و همکاری، احترام به تنوع در محیط‌های دانشگاهی است؛
۴. نگرش‌ها و رفتارهای حرفه‌ای که شامل ارزش‌ها و اخلاقیات، انگیزه برای یادگیری مادام‌العمر، توسعه شبکه‌های حرفه‌ای و تعادل بین زندگی شخصی و حرفه‌ای است. دستیابی به دانش‌های فوق و تحقق این مهارت‌ها نیازمند کسب شایستگی‌هایی توسط اعضای هیأت علمی است.

آستین (۲۰۰۴) در مقاله دیگری تحت عنوان "ساختن پلی به سوی آینده: آماده نمودن اعضای هیأت علمی برای مواجهه

حرفه‌ای در این زمینه نداشته و شایستگی لازم را در این زمینه ندارند (مایر و دایر، ۲۰۰۳). و این امر می‌تواند نتایج ویران کننده‌ای برای دانشگاه و دانشجویان داشته باشد (کرتس و همکاران، ۲۰۰۰). از این رو برخی از مطالعات نشان می‌دهند کیفیت مشاوره دانشجویان در دوره دکتری از سوی اعضای هیأت علمی مشاور را به عنوان یکی از شاخص‌های بهره‌وری دوره دکتری دانشجوی می‌دانند (روی و همکاران، ۲۰۰۶).

شایستگی‌ارائه خدمت: فعالیت‌های ارزشمندی است که توسط اعضای هیأت علمی برای یک نهاد، سازمان خاص، گروه و یا جامعه انجام می‌شود [۶]. این حوزه شایستگی، که همکاری و مشارکت با نهادهای اجتماعی است اغلب مغفول مانده است (جردن و همکاران، ۲۰۱۲).

شایستگی همکاری با سایر اعضای هیأت علمی: منظور از این شایستگی ارتباط و تعامل با همکاران به منظور انجام فعالیت‌های مشترک از طریق تبادل متقابل است (هیأت و ویلیامز، ۲۰۱۱). در دهه‌های اخیر مهم‌ترین شایستگی‌ای که به آن اشاره شده است، توانایی کار گروهی برای حل مسائل مختلف است. زیرا به افراد در انجام دادن وظایف پیچیده و دشوار کمک می‌نماید (راچ و استینر، ۲۰۱۳). موارد فوق، شایستگی‌های مورد انتظار از اعضای هیأت علمی در آینه ادبیات موجود است. با مرور و بررسی پژوهش‌های فوق می‌توان چارچوب مطالعاتی در ارتباط با شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در محیط‌های آموزش عالی ارائه نمود (شکل شماره ۱).

۲. پیشینه مطالعات تجربی در زمینه شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی در محیط‌های دانشگاهی
در این بخش مقاله، گذری کوتاه بر پیشینه مطالعات تجربی شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی، وضعیت موجود این دانش را در محیط‌های آموزش عالی مشخص می‌نماید. با نگاهی گذرا به قصد بازشناسی دانش موجود در زمینه مطالعات مرتبط با موضوع پژوهش در محیط‌های آموزش عالی، می‌توان مطالعات و تلاش‌های پژوهشگران را این چنین ارائه نمود.

مدام در حال تغییر است (هیأت و ویلیامز، ۲۰۱۱). پراوسکین و پلنتی (۲۰۰۸) معتقدند که بیش از ۸۹٪ از وقت اعضای هیأت علمی صرف تدریس می‌شود. لذا شایستگی تدریس از مهم‌ترین شایستگی‌هایی است که اعضای هیأت علمی باید داشته باشند (الکساندر و همکاران، ۲۰۱۲). کیفر و چیپوز (۲۰۱۳) در مطالعه خود دریافتند با توجه به ماهیت در حال تغییر محیط‌های دانشگاهی در سال‌های اخیر، تدریس یک شایستگی برای اعضای هیأت علمی محسوب شده و دانشگاه‌ها باید به دنبال یافتن چارچوب‌های مرجع برای توسعه برنامه‌هایی برای بالندگی اعضای هیأت علمی جوان با رویکرد تغییر در نگرش، مهارت و دانش آنان باشند.

شایستگی پژوهش: این شایستگی به معنی داشتن دانش در زمینه شیوه‌های پژوهش، ملاحظات اخلاقی در این زمینه، مهارت چاپ و نشر است (جردن و همکاران، ۲۰۱۲). برخی معتقدند که برخی از اعضای هیأت علمی بعضی از شایستگی‌ها مانند پژوهش، توسعه نیافته و این مسئله هنگامی دشوارتر می‌شود که دانشجویان نسبت به برخی از استادان در این زمینه وضعیت بهتری دارند (بوزنسکی و مال^{۳۴}، ۲۰۱۰). از آنجائیکه در خلال دوره دکتری از دانشجویان انتظار تولیدات پژوهشی می‌رود و یکی از شاخص‌های کیفی برنامه‌های آموزشی دوره دکتری به شمار می‌رود (روی^{۳۵} و همکاران، ۲۰۰۶)، اعضای هیأت علمی باید از این شایستگی برخوردار بوده تا بتوانند دانشجویان دوره دکتری را به پژوهشگرانی مستقل تبدیل نمایند (سینکلر^{۳۶} و همکاران، ۲۰۱۳).

شایستگی مشاوره: منظور، توانایی اعضای هیأت علمی در هدایت و کمک به دانشجویان در شناسایی گزینه‌های مختلف و تصمیم‌گیری در مواردی است که نیازمند کمک در جهت پیگیری اهداف تحصیلی و علمی خود هستند (دیبات^{۳۷}، ۲۰۱۰). بسیاری از اعضای هیأت علمی در حالی اقدام به مشاوره تحصیلی می‌کنند که هیچ آموزش و تجربه

34 . Buczynski & Mall

35 . Roy

36 . Sinclair

37 . Debate

جدول ۱: خلاصه مطالعات مرتبط با شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی در محیط‌های آموزش عالی

پژوهشگران	شایستگی مورد نیاز
کیفر و چیپوزو (۲۰۱۳)؛ پرز و تورلو (۲۰۱۲)؛ الکساندر و همکاران (۲۰۱۲)؛ استریتر، بلاند و یانگ بلاد (۱۹۹۱)؛ جعفری و همکاران (۱۳۹۱)؛ مهدی نژاد (۲۰۱۲)؛ راگان (۲۰۱۲)؛ هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)	تدریس
میتکویسکا و هریستویسکا (۲۰۱۱)؛ استریتر، بلاند و یانگ بلاد (۱۹۹۱)؛ کیویان و کین (۲۰۰۹)؛ هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)	پژوهش
مایرز و دایر (۲۰۰۳)؛ گولد و دوری (۲۰۰۰)؛ دیویس و فیسک (۲۰۰۰)؛ هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)	مشاوره
گولد و دوری (۲۰۰۰)؛ هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)؛ ویلیامز (۲۰۰۳)	ارائه خدمت
کیویان و کین (۲۰۰۹)؛ هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱)؛ کروویتز و کوهیک (۱۹۹۳)	همکاری با سایر اعضای هیأت علمی

لریندا، میشل و گرالدین (۲۰۰۶)، ادگرین (۲۰۰۶)، ناگیو (۲۰۱۲) و رنیو (۲۰۱۳) نیز در مطالعاتی پژوهشی به مطالعه شایستگی فرهنگی (آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی) پرداختند. نتایج این مطالعات متفاوت بود. لریندا و همکاران [۲۲] در مطالعه خود دریافتند که در جامعه پژوهش، شایستگی‌های فرهنگی اعضای هیأت علمی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. بعلاوه لریندا و همکاران (۲۰۰۶) و رنیو (۲۰۱۳) به این نتیجه دست یافتند که آموزش در این زمینه مؤثر است. اما ادگرین (۲۰۰۶) دریافت که اساتید در این زمینه از وضعیت نسبتاً مطلوبی برخوردارند و سرانجام نتایج پژوهش ناگیو (۲۰۱۲) نشان داد که بین ابعاد شایستگی فرهنگی همبستگی معناداری وجود دارد.

یافته‌های پژوهش نورانی (۱۳۸۹) در داخل کشور در ارتباط با شایستگی فردی (خودآگاهی و خودمدیریتی) اعضای هیأت علمی نشان داد که شایستگی‌های فردی اعضای هیأت علمی با عملکرد آموزشی آن‌ها رابطه مثبت و معناداری دارد. ساگومار (۲۰۰۹) در مطالعه‌ای با بررسی شایستگی‌های فردی (هوش هیجانی و مهارت‌های ارتباطی) و شایستگی علمی (سواد رایانه‌ای و اطلاعاتی و پیشرفت حرفه‌ای) اعضای هیأت علمی به این نتیجه رسید که از بین شایستگی‌های فردی، هوش هیجانی و از بین شایستگی‌ها علمی، سواد رایانه‌ای و اطلاعاتی بیش‌ترین اولویت را دارد.

راگان و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهشی به مطالعه شایستگی تدریس (یادگیری فعال، مدیریت، تدریس فعال، استفاده از فناوری، حل مسائل و اختلافات بین دانشجویان در حین تدریس، اجرای قوانین و سیاست‌ها) در بین اعضای هیأت

الکساندر و همکاران (۲۰۱۲) در مطالعه خود به طراحی و اعتبار بخشی چارچوبی برای تعریف شایستگی‌های تدریس برای اعضای هیأت علمی پرداختند. محتوای تدریس، شناخت نقش دانشجویان در تدریس، مهارت‌های تدریس همانند مهارت‌های ارتباطی، مهارت بین فردی، مهارت سخنرانی عمومی، دانش استانداردهای برنامه، دانش یادگیری دانشجویان و شناخت استانداردهایی از مؤلفه‌های مهم مدل به شمار می‌روند.

ژیو و همکاران (۲۰۱۳) به چهار شایستگی یادگیری، شایستگی آموزشی، شایستگی اجتماعی و شایستگی فناورانه برای تدریس برای معلمان اشاره می‌کنند. یافته‌های مطالعه آنان نشان داد که بین وجود این سه شایستگی اخیر (شایستگی‌های آموزشی، اجتماعی و فناورانه) به عنوان شایستگی‌های محوری تدریس با عملکرد تدریس نوآورانه آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

ماتا (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی شایستگی‌های شناختی و فراشناختی، ارتباطی، اجتماعی، فنی و فناورانه و روش‌شناختی (کاربرد فرایندهای آموزشی، طراحی برنامه درسی، کاربرد استراتژی‌های تدریس و طراحی فعالیت‌های آموزشی) را از جمله شایستگی‌های مورد انتظار اعضای هیأت علمی پرداخت. یافته‌های مطالعه نشان داد که تفاوت معناداری بین اعضای هیأت علمی تازه وارد با اعضای قدیمی‌تر در هر یک از شایستگی‌های مورد نظر وجود دارد. همچنین این پژوهشگر پیشنهاد می‌کند با توسعه برنامه‌های بالندگی اعضای هیأت علمی می‌توان شایستگی‌های مورد نظر را در اعضای هیأت علمی پرورش داد.

با اقتباس از پژوهش هیات و ویلیامز (۲۰۱۱)، بر مبنای مقیاس لیکرت ۶ درجه‌ای، استفاده شد. پس از تهیه پرسشنامه اولیه، محتوای آن در اختیار ۹ متخصص در زمینه مدیریت آموزشی و آموزش عالی قرار گرفت و با جمع‌بندی نهایی نظرهای آنان پرسشنامه نهایی تهیه شد. این پرسشنامه علاوه بر بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی، شامل پنج خرده مقیاس شایستگی تدریس (۷ گویه)، شایستگی پژوهش (۷ گویه)، شایستگی مشاوره (۷ گویه)، شایستگی ارائه خدمت (۷ گویه) و شایستگی همکاری با اعضای هیأت علمی (۷ گویه) نهایی گردید.

• اعتبار و پایایی پرسشنامه

در ادامه روایی، پایایی پرسشنامه مذکور نیز محاسبه شد و نتایج نشان داد که این پرسشنامه از روایی بسیار مطلوبی برخوردار بوده و پایایی کل آن نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۶ است و در هر یک از زیر مقیاس‌های تدریس ۰/۸۷، پژوهش ۰/۸۹، مشاوره ۰/۹۱، ارائه خدمت ۰/۸۹ و همکاری با اعضای هیأت علمی ۰/۹۱ به دست آمد که این نشان از پایایی بسیار بالای این پرسشنامه است. به عنوان یک قاعده کلی چنانچه مقدار ضریب آلفا بزرگ‌تر و یا مساوی ۷۰ درصد باشد ابزار اندازه‌گیری از پایایی بالایی برخوردار است و در این صورت بهتر می‌توان به نتایج آن اعتماد کرد (هینتن^۴، ۲۰۰۴). نتایج آزمون کفایت نمونه-برداری نیز در جدول شماره ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲: آزمون KMO و بارتلت در خصوص شاخص‌های

پرسشنامه

۰/۹۳	شاخص کفایت نمونه برداری (KMO)	
۴/۸۱	مقدار آزمون	آزمون بارتلت
۰/۰۰۰۱	سطح معناداری	

بر اساس نتایج جدول فوق شاخص KMO نشان دهنده عدد ۰/۹۳ که این عدد نشان می‌دهد که تجزیه و تحلیل عامل‌ها بسیار مفید است.

علمی پرداخت. یافته‌ها نشان داد که اعضای هیأت علمی باید در زمینه‌های مطرح شده باید رشد یابند و برنامه توسعه حرفه‌ای بر این اساس طراحی شود.

مایرز و دایر (۲۰۰۳) به مطالعه شایستگی مشاوره تحصیلی اعضای هیأت علمی پرداختند. نتایج نشان داد که اگر چه شایستگی مشاوره به عنوان یکی از شایستگی‌های مهم از نظر اساتید مطرح شده است و این در حالی است که تنها عده کمی در این زمینه آموزش دیده‌اند.

مطالعات تجربی در ارتباط با دغدغه‌های دانشجویان دوره دکتری و نقش مشاوره اساتید را می‌توان به مواردی همچون فقدان توجه اعضای هیأت علمی به توسعه همه جانبه دانشجویان دکتری برای آماده شدن جهت مسیر شغلی آینده، عدم وضوح انتظارات اعضای هیأت علمی از دانشجویان و بازخورد اندک به دانشجویان، وجود مشاوره‌های تصنعی نا کارآمد اعضای هیأت علمی اشاره نمود (بارنز و آستین^{۳۸}، ۲۰۰۹).

روش پژوهش

از آنجا که پژوهش حاضر به بررسی شایستگی‌های مورد انتظار از اعضای هیأت علمی برای یک دهه آینده از منظر دانشجویان دکتری دانشگاه شیراز پرداخته است به لحاظ هدف، کاربردی و به لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع پیمایشی است.

• جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری پژوهش شامل دانشجویان دکتری ۱۰ دانشکده دانشگاه شیراز بوده است که در سال تحصیلی ۱۳۹۲-۱۳۹۱ مشغول به تحصیل هستند. در این پژوهش با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان^{۳۹} (۲۰۰۰) با توجه به حجم جامعه (۱۰۸۷ نفر)، تعداد ۲۸۵ دانشجوی دکتری به عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. روش نمونه‌گیری تصادفی نسبی بر اساس ویژگی جنسیت و رشته تحصیلی بوده است.

• ابزار گردآوری داده

به منظور بررسی دیدگاه دانشجویان در زمینه شایستگی‌های اعضای هیأت علمی از پرسشنامه محقق ساخته ۴۹ گویه‌ای

بر اساس نتایج به دست آمده از جدول شماره ۳ بیشترین میانگین مربوط به شایستگی پژوهش با میانگین ۳۵/۹۱ و انحراف استاندارد ۰/۳۶ و کمترین میانگین مربوط به شایستگی ارائه خدمت با میانگین ۳۰/۵ و انحراف استاندارد ۰/۳۴ است.

بنابراین از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری شایستگی پژوهش اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی خواهد بود ($M= ۳۵/۹۱$).

• روش‌های تجزیه و تحلیل داده از مجموع ۳۰۰ پرسشنامه توزیع شده، ۲۱۴ پرسشنامه با توجه به میزان دقت در پاسخ به سئوالات و کامل بودن پاسخ‌ها انتخاب و مورد استفاده قرار گرفت. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و Excel روش‌های آمار یاز جمله آزمون T-test وابسته، تحلیل واریانس و همبستگی پیرسون استفاده گردید.

یافته‌های پژوهش

سئوال اول: از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده کدام است؟

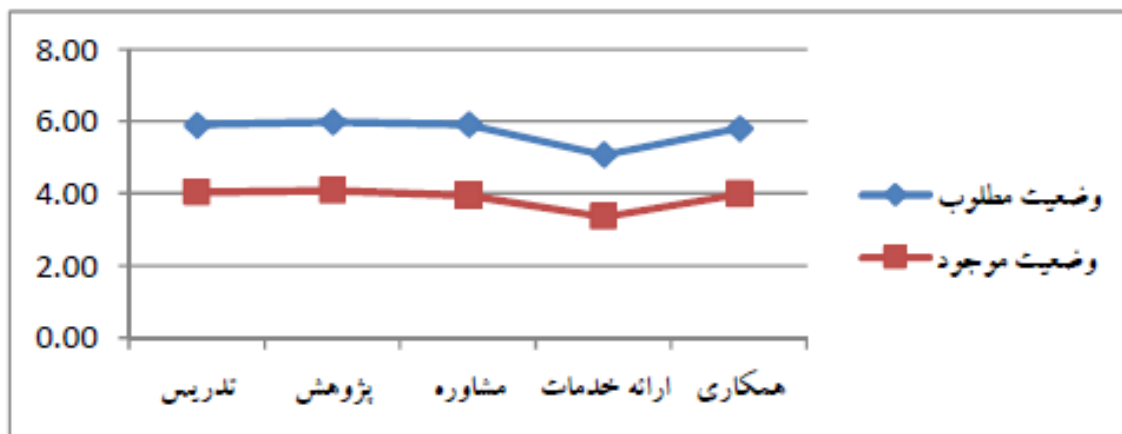
جدول ۳: مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده

شایستگی	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد
۱. تدریس	۲۱۴	۳۵/۴۶	۰/۳۶
۲. پژوهش		۳۵/۹۱	۰/۳۶
۳. مشاوره		۳۵/۵۱	۰/۴۱
۴. ارائه خدمت		۳۰/۵	۰/۳۴
۵. همکاری با اعضای هیأت علمی		۳۴/۹	۰/۴۴

جدول ۴: تفاوت وضعیت موجود و مطلوب شایستگی اعضای هیأت علمی با استفاده از آزمون تی

متغیر	وضعیت	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	T	Df	Sig
تدریس	مطلوب	۲۱۴	۳۵/۴۶	۵/۲۷	۲۱/۲	۲۱۳	۰/۰۰۰۱
	موجود		۲۴/۲۱	۴/۳۰			
پژوهش	مطلوب	۲۱۴	۳۵/۹۱	۵/۲۶	۲۱/۹۳	۲۱۳	۰/۰۰۰۱
	موجود		۲۴/۵۱	۶/۲۳			
مشاوره	مطلوب	۲۱۴	۳۵/۵۱	۶/۰۳	۱۹/۰۹	۲۱۳	۰/۰۰۰۱
	موجود		۲۳/۷۱	۷/۰۴			
ارائه خدمت	مطلوب	۲۱۴	۳۰/۵	۵/۰۵	۱۹/۲۷	۲۱۳	۰/۰۰۰۱
	موجود		۲۰/۱۸	۶/۳۶			
همکاری با اعضای هیأت علمی	مطلوب	۲۱۴	۳۴/۹	۶/۵۲	۱۷/۴۲	۲۱۳	۰/۰۰۰۱
	موجود		۲۳/۹	۷/۳۲			

نمودار ۱: تفاوت وضعیت موجود و مطلوب شایستگی اعضای هیأت علمی از منظر دانشجویان دوره دکتری



نمودار ۲: تفاوت وضعیت موجود و مطلوب شایستگی اعضای هیأت علمی از منظر دانشجویان دوره دکتری به تفکیک رشته‌های تحصیلی



مشاوره، ارائه خدمت و همکاری با اعضای هیأت علمی وجود دارد. تفاوت وضعیت موجود و مطلوب شایستگی اعضای هیأت علمی از منظر دانشجویان دوره دکتری در نمودار شماره ۱ دیده می شود. همچنین تفاوت وضعیت موجود و مطلوب شایستگی اعضای هیأت علمی از منظر دانشجویان دوره دکتری به تفکیک رشته‌های تحصیلی در نمودار شماره ۲ ارائه شده است.

سؤال دوم: آیا تفاوت معناداری بین ادراک دانشجویان دوره دکتری در زمینه وضعیت موجود و مطلوب ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی، وجود دارد؟
نتایج ارائه شده در جدول شماره ۴ نشان می‌دهد که با توجه به مقدار ضرایب T بدست آمده در درجه آزادی ۲۱۳ تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین ادراک دانشجویان دکتری از وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های تدریس، پژوهش،

جدول ۵: شکاف بین وضعیت موجود (ادراکات) و مطلوب (انتظارات) شایستگی‌های اعضای هیأت علمی

شکاف	وضعیت مطلوب (انتظارات)	وضعیت موجود (ادراکات)	متغیر / مؤلفه
			تدریس
-۱۱/۲۵	۳۵/۴۶	۲۴/۲۱	مهارت‌های ارتباطات
-۱/۶۷	۵/۲۱	۳/۵۴	شناخت نظریه و عمل تدریس
-۱/۵۳	۵/۲۲	۳/۶۹	بهره‌گیری از فناوری
-۲/۰۵	۵/۲۹	۳/۲۴	ارزش‌های تدریس
-۱/۳۸	۵	۳/۶۲	دانش و تجربه روندهای سازمانی/ صنعتی
-۱/۵۷	۴/۹	۳/۳۳	فهم و شناخت آموزش
-۱/۴	۵/۰۹	۳/۶۹	مدل‌سازی یادگیری مادام‌العمر و مستمر
-۱/۷۴	۴/۹۷	۳/۲۳	
			پژوهش
-۱۱/۴	۳۵/۹۱	۲۴/۵۱	توانایی نگاه به موضوعات پژوهشی از چشم اندازه‌های مختلف
-۱/۶۹	۵/۲۳	۳/۵۴	درک نقش پژوهش در تدریس و یادگیری
-۱/۵۸	۵/۲۱	۳/۶۳	بهبود مستمر مهارت‌های دانش پژوهی
-۱/۸۶	۵/۱۹	۳/۳۳	نوآور و سازگار
-۱/۸۴	۵/۱۴	۳/۳۰	داشتن سهم نظری در حوزه مطالعاتی از طریق انتشار و ارائه مقاله
-۱/۱۹	۴/۹۶	۳/۷۷	شناخت و ارتقای نقش پژوهش اعضای هیأت علمی در افزایش جایگاه رشته
-۱/۵۲	۵/۱۱	۳/۵۹	بهره‌گیری از پژوهش در تدریس
-۱/۷۲	۵/۲۲	۳/۵	
			مشاوره
-۱۱/۸	۳۵/۵۱	۲۳/۷۱	دانش در حوزه روش‌های پژوهش، ابزارها و روش‌شناسی پژوهش
-۱/۵۸	۵/۰۸	۳/۵	راهنمایی با کیفیت فعالیت‌های نوشتاری دانشجویان
-۱/۵۶	۵/۰۱	۳/۴۵	در دسترس دانشجویان بودن
-۱/۵۲	۵/۱۰	۳/۵۸	همکاری با دانشجویان همچون یک همکار پژوهشی
-۲/۰۷	۵/۲۱	۳/۱۴	مهارت‌های مربی‌گری
-۱/۵۷	۴/۹۷	۳/۴	پاسخگو در ارتباط با مشاوره‌های رساله‌های کارشناسی ارشد و دکتری
-۱/۶۸	۵/۱۸	۳/۵	آموختن اخلاق پژوهش به دانشجویان
-۱/۸۹	۵/۱۵	۳/۲۶	
			ارائه خدمت
-۱۱/۳۲	۳۰/۵	۲۰/۱۸	مهارت‌های تیمی و همکاری مشترک
-۲/۱۲	۵/۳۱	۳/۱۹	فعال بودن در دانشگاه و مجامع حرفه‌ای
-۱/۶۳	۵/۱۵	۳/۵۲	فعال بودن در مجامع حرفه‌ای برون دانشگاهی
-۱/۶۳	۵	۳/۳۷	مهارت‌های مشاوره‌ای
-۱/۶۲	۵/۰۲	۳/۴	حمایت از رسالت و مأموریت دانشگاه
-۲/۳۸	۵/۹۴	۳/۵۶	توانایی کارکردن با گروه‌های مختلف
-۱/۹۶	۵/۲۱	۳/۲۵	
			همکاری با اعضای هیأت علمی
-۱۱	۳۴/۹	۲۳/۹	پذیرش دیگران و ارزش قائل شدن برای آن‌ها
-۱/۵۸	۵/۲۷	۳/۴۲	مهارت‌های بین فردی
-۱/۵۷	۵/۰۸	۳/۵۱	تشویق تفکرات گوناگون
-۱/۶۹	۵/۱۴	۳/۴۵	مدیر ارشادگر و خدمت‌گذار بودن
-۱/۴۷	۴/۸۷	۳/۴	شناخت و حمایت از اهداف و رسالت برنامه آموزشی و رشته
-۱/۵۲	۵/۰۴	۳/۵۲	استفاده از فناوری برای مشارکت
-۱/۷	۵/۰۶	۳/۳۶	شناخت فرهنگ و سیاست‌های دانشگاه/دانشکده و بخش
-۱/۱۹	۴/۷۱	۳/۵۲	

همچنین ارائه خدمت و همکاری با اعضای هیأت علمی وجود دارد و کمترین همبستگی نیز بین شایستگی‌های ارائه خدمت و تدریس مشاهده می‌شود.

سئوال پنجم: از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری آیا تفاوت معناداری بین وضعیت موجود هر یک از ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی بر حسب گروه‌های تحصیلی وجود دارد؟ نتایج جدول شماره ۷ نشان می‌دهد که از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری بین شایستگی‌های اعضای هیأت علمی بر حسب گروه‌های تحصیلی مختلف در کلیه ابعاد تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه خدمت و همکاری با اعضای هیأت علمی بر اساس F به دست آمده در درجه آزادی ۳ تفاوت معناداری وجود ندارد.

سئوال ششم: ادراکات دانشجویان دوره دکتری از وضع موجود کدامیک از ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی را مطلوب ارزیابی می‌کنند؟

بر اساس نتایج جدول شماره ۸ بیشترین میانگین متعلق به شایستگی پژوهش و کمترین آن‌ها متعلق به ارائه خدمت است. با توجه به F به دست آمده در درجه آزادی ۴ و ۲۱۳ تفاوت معناداری در سطح ۰/۰۰۰۱ بین شایستگی‌های موجود اعضای هیأت علمی وجود دارد. نمودار شماره ۳ رادار نیز وضعیت موجود هر یک از ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی به تفکیک جنسیت نشان می‌دهد.

سئوال سوم: از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری میزان شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب شایستگی‌های اعضای هیأت علمی به چه میزان است؟

بر اساس جدول شماره ۵ بیشترین شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب ابعاد مختلف شایستگی اعضای هیأت علمی از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری، متعلق به شایستگی ارائه خدمت است. بعلاوه نتایج نشان می‌دهد که بیشترین شکاف بین وضعیت موجود و مطلوب در بین مؤلفه‌های شایستگی تدریس مربوط به بهره‌گیری از فناوری، شایستگی پژوهش مربوط به نوآور و سازگار بودن، شایستگی مشاوره مربوط به همکاری با دانشجویان همچون یک همکار پژوهشی، شایستگی ارائه خدمت مربوط به حمایت از رسالت و مأموریت دانشگاه و شایستگی همکاری با اعضای هیأت علمی مربوط به استفاده از فناوری برای مشارکت است. در یک نتیجه‌گیری کلی از جدول می‌توان نتیجه گرفت که تفاوت ادراکات و انتظارات در خصوص شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در این محیط آموزش عالی محسوس بوده و انتظارات دانشجویان برآورده نشده است.

سئوال چهارم: آیا رابطه معناداری بین وضعیت موجود هر یک از ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی وجود دارد؟ نتایج جدول شماره ۶ ضمن تأیید همبستگی مثبت و معنادار بین ابعاد شایستگی، نشان می‌دهد که بیشترین همبستگی مثبت و معنادار بین شایستگی‌های مشاوره و ارائه خدمت و

جدول ۶: ماتریس ضرایب همبستگی هر یک از ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در وضعیت موجود

	۵	۴	۳	۲	۱	
۱					۱	۱
۲				۱	۰/۶۳**	۲
۳			۱	۰/۷۲**	۰/۵۸**	۳
۴		۱	۰/۷۷**	۰/۷۴**	۰/۵۵**	۴
۵	۱	۰/۷۷**	۰/۷۱**	۰/۶۷**	۰/۵۷**	۵

نکته: ۱= تدریس، ۲= پژوهش، ۳= مشاوره، ۴= ارائه خدمت، ۵= همکاری با اعضای هیأت علمی

*P<۰/۰۵، **P<۰/۰۱

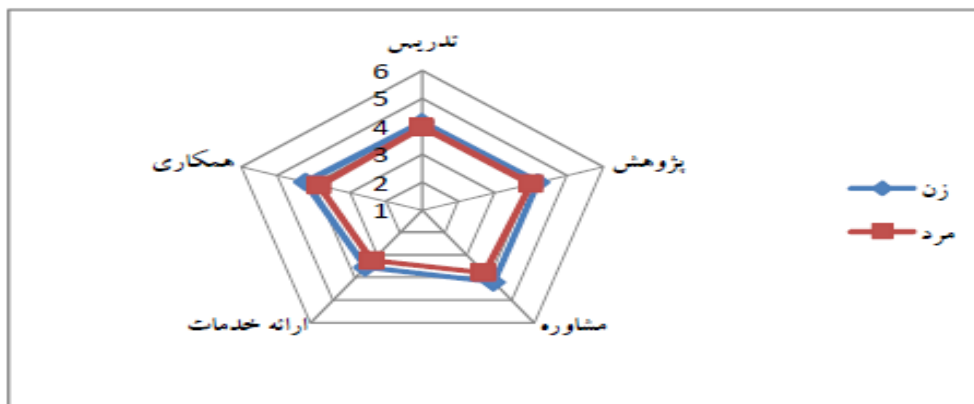
جدول شماره ۷: تفاوت بین وضعیت موجود هر یک از ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی گروه‌های تحصیلی گوناگون

Sig	Df	F	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	گروه های تحصیلی	متغیر
۰/۶۶	۳	۰/۵۳	۹/۹۹	۲۳/۶۶	۴۸	علوم انسانی	تدریس
			۵/۰۲	۲۳/۷۲	۴۶	فنی مهندسی	
			۶/۷	۲۴/۶۸	۴۵	علوم پایه	
			۶/۸۹	۲۴/۸۷	۵۵	کشاورزی و دامپزشکی	
۰/۴۳	۳	۰/۹۱	۷/۰۳	۲۳/۵۴	۴۸	علوم انسانی	پژوهش
			۵/۶۳	۲۵/۲۵	۴۶	فنی مهندسی	
			۴/۷۹	۲۳/۹۳	۴۵	علوم پایه	
			۷/۱۷	۲۴/۹۴	۵۵	کشاورزی و دامپزشکی	
۰/۵۵	۳	۰/۹۶	۷/۸۹	۲۲/۷۹	۴۸	علوم انسانی	مشاوره
			۵/۴۶	۲۳/۵۱	۴۶	فنی مهندسی	
			۶/۷۸	۲۳/۶۸	۴۵	علوم پایه	
			۷/۰۴	۲۳/۷۱	۵۵	کشاورزی و دامپزشکی	
۰/۶۳	۳	۰/۵۷	۷/۲۴	۱۹/۵۴	۴۸	علوم انسانی	ارائه خدمت
			۵/۵	۲۰/۱۳	۴۶	فنی مهندسی	
			۵/۷۸	۱۹/۸۴	۴۵	علوم پایه	
			۷/۰۱	۲۱/۰۹	۵۵	کشاورزی و دامپزشکی	
۰/۳۵	۳	۱/۰۸	۹/۴۲	۲۳/۱۶	۴۸	علوم انسانی	همکاری با اعضای هیأت علمی
			۵/۵۷	۲۳/۱۳	۴۶	فنی مهندسی	
			۵/۶	۲۵/۰۴	۴۵	علوم پایه	
			۸/۲۳	۲۴/۸۷	۵۵	کشاورزی و دامپزشکی	

جدول ۸: ادراکات دانشجویان از وضعیت موجود هر یک از ابعاد شایستگی‌های اعضای هیأت علمی

Sig	df	F	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	متغیر
۰/۰۰۰۱	۴ و ۲۱۳	۳/۵۴	۰/۴۳	۲۴/۲۱	۲۱۴	۱. تدریس
			۰/۴۲	۲۴/۵۱		۲. پژوهش
			۰/۴۸	۲۳/۷۱		۳. مشاوره
			۰/۴۳	۲۰/۱۸		۴. ارائه خدمت
			۰/۵	۲۳/۹۹		۵. همکاری با اعضای هیأت علمی

نمودار ۳: نمودار رادار وضعیت موجود هر یک از ابعاد شایستگی‌های اعضای هیئت علمی به تفکیک جنسیت



بحث و نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که از منظر دانشجویان دوره دکتری، مهم‌ترین شایستگی اعضای هیئت علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهش است. این یافته با نتایج پژوهش‌های استریتز، بلاند و یانگ بلا (۱۹۹۱)؛ کیویان و کین (۲۰۰۹)؛ هیأت و ویلیامز (۲۰۱۱) هم راستا است. دلیل احتمالی این یافته این است که پژوهش یکی از مهم‌ترین ارکان رشد و توسعه پایدار جوامع به ویژه در دهه‌های آینده است چرا که جوامع با حرکت شتابان و رو به رشد جامعه جهانی و شکاف عمده بین کشورها در میزان دسترسی به علم و تکنولوژی نوین روبرو هستند. در این بین دانشگاه‌ها باید به رشد و توسعه پژوهش در اعضای خود به ویژه اعضای هیئت علمی همت گمارند، زیرا بی تردید آینده متعلق به کشورهایی خواهد بود که در این زمینه رشد یافته باشند. در این راستا در ادبیات مدل‌های راهبری دانشگاهی، گذار از دانشگاه آموزشی به سمت دانشگاه پژوهشی اتفاق افتاده است و در دهه آینده با سرعت بیشتری دنبال می‌شود. در دوران مواجهه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با سه بحران مشروعیت، نهادی و هژمونی (ذاکرسالجی، ۱۳۸۳) شاهد ظهور دانشگاه‌های پژوهشی با ویژگی‌های جدید خواهیم بود (کسکه و سلیمی، ۱۳۸۸). دانشگاه پژوهشی، نهادی کلیدی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی است. کشف دانش جدید، توسعه نسل جدید پژوهشگران و بین‌المللی شدن، در کانون توجه دانشگاه‌های پژوهشی قرار می‌گیرد.

تدوین سند چشم‌انداز بیست ساله کشور جمهوری اسلامی ایران، گام ارزشمندی در جهت‌دهی فعالیت‌های کشور برای رسیدن به توسعه بوده و از مهم‌ترین فرازهای سند، توجه ویژه به جایگاه ایران در افق ۱۴۰۴ در حوزه علم و فناوری است. بدیهی است تحقق اهداف مندرج در سند چشم‌انداز، مدیریت و تدبیر جامع در تمامی ابعاد را می‌طلبد و لازم است در حوزه مدیریتی علم و فناوری، مهم‌ترین عوامل شناسایی شده و برنامه‌های مناسب، طراحی و اجرا گردند. از آنجا که چشم‌انداز ناظر به آینده است، بهره‌گیری از رویکردهای آینده‌نگرانه برای سنجش جهت‌گیری صحیح سیاست‌ها و کیفیت برنامه‌ها در مسیر تحقق اهداف چشم‌انداز، ضروری است (طاعتی و بهرامی، ۱۳۸۸). یکی از حوزه‌های حائز اهمیت در توسعه علم و فناوری توجه ویژه به آینده تحولات دانشی و مهارتی اعضای هیئت علمی به عنوان سرمایه‌های فکری دانشگاهی و برنامه‌ریزی مستمر جهت بروز نمودن دانش، بینش و مهارت‌های اعضای هیئت علمی برای ایران فردا است. لذا تدوین برنامه‌های بالندگی اعضای هیئت علمی توسط دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نقش مهمی در کاوش شایستگی‌های جدید اعضای هیئت علمی و اجرای برنامه‌های توانمندسازی اعضای هیئت علمی در افق ۱۴۰۴ ایفا می‌کنند. هدف پژوهش حاضر بررسی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در یک دهه آینده از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری بود.

فعالیت‌های خارج از دانشگاه ارتباط داشته باشد. بعلاوه دانشگاه نیز در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی اغلب به شایستگی همکاری و مشارکت با نهادهای اجتماعی کم‌تر توجه می‌کند. بعلاوه نتایج پژوهش کنونی نشان داد که در بین مؤلفه‌های شایستگی تدریس بیش‌ترین شکاف مربوط به بهره‌گیری از فناوری است که دلیلی آن می‌تواند محدودیت‌های کلاس و یا نا آشنایی برخی اساتید با فناوری‌ها و کاربرد آن باشد. پرنرز^{۴۸} و همکاران (۲۰۱۰) معتقدند که داشتن شایستگی تسلط و بکارگیری فناوری اطلاعات و ارتباطات یک شایستگی اساسی برای اعضای هیأت علمی آینده است و این در حالی است که آن‌ها توانایی کاربرد آن را کسب نکرده‌اند. در شایستگی پژوهش نیز بیش‌ترین شکاف مربوط به نوآور و سازگار بودن است دلیل احتمالی این یافته این است که برخی از اعضای هیأت علمی در کار کردن به یک شیوه خاص و مشخص در فعالیت‌های دانشگاهی عادت کرده و چون در آن تسلط یافته‌اند، دیگر حاضر به تغییر آن شیوه نیستند و این امر می‌تواند تحت تأثیر سیاست‌ها و ساختار سازمانی دانشگاه باشد. بیش‌ترین شکاف در شایستگی مشاوره مربوط به همکاری با دانشجویان همچون یک همکار پژوهشی است. مطالعات تجربی در ارتباط با دغدغه‌های دانشجویان دوره دکتری و نقش مشاوره اساتید به مواردی همچون فقدان توجه اعضای هیأت علمی به توسعه همه جانبه دانشجویان دکتری برای آماده شدن جهت مسیر شغلی آینده، عدم وضوح انتظارات اعضای هیأت علمی از دانشجویان و بازخورد اندک به دانشجویان، وجود مشاوره‌های مصنوعی تا کارآمد اعضای هیأت علمی اشاره نموده‌اند (بارنز و آستین، ۲۰۰۹). شاید بتوان گفت هنوز بسیاری از دغدغه‌های فوق در میان دانشجویان دوره دکتری دیده می‌شود. دلیل دیگر احتمالی این یافته نیز می‌تواند در عدم اطمینان کافی برخی اساتید به مهارت‌های دانشجویان باشد. یافته‌های مطالعه همچنین نشان داد که در شایستگی ارائه خدمت نیز بیش‌ترین شکاف مربوط به حمایت از رسالت و مأموریت دانشگاه است دلیل احتمالی این یافته نیز می‌تواند آشنایی اندک برخی اعضای هیأت علمی با رسالت‌های دانشگاه باشد و در شایستگی

هشت ویژگی، رسالت جهانی^{۴۱}، پژوهش‌مداری^{۴۲}، نقش‌های جدید اساتید^{۴۳}، منابع مالی چندگانه^{۴۴}، استخدام و به کارگیری جهانی^{۴۵}، افزایش پیچیدگی^{۴۶}، روابط جدید دولت و صنعت و همکاری جهانی^{۴۷} با مؤسسات مشابه در دانشگاه‌های پژوهشی پر رنگ خواهد بود. دستیابی به مدل نوظهور جهانی بدان معنی است که دولت‌های ملی نسبت به گذشته، نفوذ کم‌تری بر دانشگاه‌های خود دارند. همچنین دانشگاه‌های پژوهشی نوظهور جهانی، مأموریت و رسالت خود را آموزش و توسعه مرزهای دانش در ابعاد جهانی و فراتر از مرزهای ملی، تصور می‌کنند. دانشگاه‌های پژوهشی نوظهور جهانی، با بهرمندی از روش‌های علمی به طور فزاینده‌ای، پژوهش محوراند. اعضای هیأت علمی، به عنوان تولیدکننده دانش جدید، با تغییر از الگوهای پژوهشی مستقل سنتی به سمت گروه‌محوری، میان‌رشته‌ای عمل نمودن و همکاری‌های بین‌المللی، نقش‌های جدیدی در حل مسائل جهان واقعی، ایفا می‌کنند (کسکه و سلیمی، ۱۳۸۸). لذا شایستگی پژوهش، همچنان یکی از شایستگی‌های کلیدی اعضای هیأت علمی در دهه آینده خواهد بود.

همچنین یافته‌های مطالعه کنونی نشان داد که بین ادراکات وضع موجود و انتظارات از شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در کلیه ابعاد تفاوت معناداری وجود دارد. بیش‌ترین شکاف بین ادراکات و انتظارات در شایستگی ارائه خدمت وجود دارد. در بررسی مطالعات پیشین نیز اشاره شد ارائه خدمت به عنوان شایستگی عضو هیأت علمی، فعالیت‌های ارزشمندی است که توسط اعضای هیأت علمی برای یک نهاد، سازمان خاص، گروه و یا جامعه انجام می‌شود (هیأت و ویلیامز، ۲۰۱۱). این حوزه شایستگی که همکاری و مشارکت با نهادهای اجتماعی است اغلب مغفول مانده است (جردن و همکاران، ۲۰۱۲).

دلیل احتمالی این یافته می‌تواند به ارتباط بین صنعت و دانشگاه و همچنین محدودیت اعضای هیأت علمی در انجام

41. Global mission

42. Research intensity

43. New roles for professors

44. Diversified funding

45. Worldwide recruitment

46. Increasing complexity

47. Global collaboration

تدریس، پژوهش، ارائه خدمت، مشاوره و همکاری با اعضای هیأت علمی و اهمیت رشد هر یک از این شایستگی‌ها در یک دهه آینده می‌توان اذعان نمود که اگرچه دانشگاه‌ها در برنامه‌های دانش‌افزایی اعضای هیأت علمی دغدغه بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دارند؛ اما توجه به شایستگی‌های مورد انتظار دانشجویان تحصیلات تکمیلی از اعضای هیأت علمی خود در یک دهه آینده نیز باید مد نظر باشد. دانشگاه باید نگاه ویژه‌ای به برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی با توجه به گرایش و حوزه تخصصی اعضای هیأت علمی داشته باشد. ارتقاء کیفیت برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، نیازمند توجه به انتظارات برآورده نشده دانشجویان از اعضای هیأت علمی و پرکردن مستمر زمینه‌های شکاف موجود است تا از این طریق شایستگی‌های اعضای هیأت علمی ارتقاء یابد. مسلماً نتیجه این رویکرد می‌تواند ارتقاء سطح کیفیت خدمات نظام آموزش عالی باشد و از آنجا که این نظام در رشد و توسعه دانشگاه و بهبود نظام یاددهی و یادگیری نقش به‌سزایی دارد، توسعه شایستگی‌های اعضای هیأت علمی و متعاقباً بهبود کیفیت دانشگاه می‌تواند آینده بهتری را برای نظام آموزش عالی و نظام جامع تولید دانش رقم زند.

سهم نظری^{۴۹} این مطالعه در مطالعات آموزش عالی و پیشنهادهای آن برای پژوهش‌های آینده این است که به طرح و تبیین شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی در یک دهه آینده از دیدگاه دانشجویان دوره دکتری، که در ادبیات آموزش عالی کم‌تر به آن‌ها پرداخته شده، پرداخت. تحلیل شکاف ادراکات و انتظارات دانشجویان دوره دکتری نیز کانون توجه این مطالعه بوده است. این مطالعه، سهم نظری خود را در ارتباط با تبیین شایستگی‌های اساسی پنجگانه اعضای هیأت علمی پژوهش، تدریس، همکاری با اعضای هیأت علمی، مشاوره، ارائه خدمت، را روشن ساخته است. بر این اساس برآیند این مطالعه نشان می‌دهد جهت اثربخشی تلاش‌های پژوهشی و سازمانی در زمینه بالندگی اعضای هیأت علمی در محیط‌های دانشگاهی، پارادایم‌های فکری در مطالعات آینده می‌تواند نگاه خود را به سمت انطباق با شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی در

همکاری با اعضای هیأت علمی نیز مربوط به استفاده از فناوری برای مشارکت است دلیل این یافته نیز احتمالاً عدم آشنایی کافی بعضی از آن‌ها با فناوری و ترس از استفاده از آن باشد. این یافته‌ها با پژوهش‌های پرز و تورلو (۲۰۱۲)، پرندز، کاستاندا و گاتیرز (۲۰۱۰)، راگان (۲۰۱۲) و مایرز و دایر (۲۰۰۳) هم راستا است.

از دیگر یافته‌های این پژوهش ارتباط مثبت و معنادار بین کلیه ابعاد شایستگی‌ها است. که در این بین بیش‌ترین ارتباط بین شایستگی‌های مشاوره و ارائه خدمت و همچنین ارائه خدمت و همکاری با اعضای هیأت علمی وجود دارد. این یافته با پژوهش ناگبو (۲۰۱۲) هم راستا است. دلیل احتمالی این یافته می‌تواند مربوط به شایستگی ارائه خدمت باشد زیرا آن‌ها با ارائه مشاوره و یا همکاری اعضای هیأت علمی با دیگر همکارانشان، می‌توانند به ارتقاء این شایستگی خود کمک کنند. بعلاوه نتایج نشان داد که بین شایستگی‌های مختلف اعضای هیأت علمی گروه‌های مختلف تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد. دلیل این یافته نیز می‌تواند در عدم تناسب برنامه‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و تخصص اعضای هیأت علمی دانشگاه باشد.

همچنین یافته‌ها نشان داد که بیش‌ترین میانگین شایستگی‌ها متعلق به شایستگی پژوهش و کم‌ترین آن‌ها متعلق به ارائه خدمت است. این یافته با پژوهش‌های مهدی نژاد (۲۰۱۲) و الکساندر و همکاران (۲۰۱۲) هم سو است. این یافته با نظر جردن و همکاران (۲۰۱۲) همسو است زیرا وی معتقد است که اغلب در برنامه‌های توسعه حرفه‌ای، دانشگاه‌ها بر تدریس (تمرکز بر بهبود تدریس و توسعه برنامه درسی) و پژوهش (به عنوان مثال بهبود دانش در زمینه شیوه‌های تحقیق، ملاحظات اخلاقی در این زمینه و افزایش مهارت چاپ و نشر و نهایتاً بهبود کمک هزینه‌های چاپ و نوشتن) متمرکزاند و در این زمینه پشتیبانی‌های لازم را ارائه می‌کنند. این در حالی است که اغلب دیگر حوزه‌های شایستگی از جمله مشاوره، همکاری و مشارکت با نهادهای اجتماعی مغفول می‌ماند.

نتیجه آنکه با توجه به یافته‌های به دست آمده مبنی بر شکاف زیاد بین وضع موجود (ادراکات) و مطلوب (انتظارات) شایستگی‌های اعضای هیأت علمی در هر یک از زمینه‌های

- آسیب‌شناسی نظام بالندگی اعضای هیأت علمی با نگاه به شایستگی‌های مورد نیاز یک دهه آینده در جامعه دانشگاهی کشور مورد مطالعه واقع شود؛ برنامه‌های اجرایی و عملیاتی بالندگی اعضای هیأت علمی منطبق با رویکرد مطرح شده در پژوهش کنونی و با اولویت شایستگی‌های مورد نیاز، شناسایی شود.

- یک دهه آینده تغییریابد، نگاهی که در سال‌های پیش رو می‌تواند نگاهی نو در اتخاذ رویکردهای بالندگی اعضای هیأت علمی باشد. و سرانجام بر اساس یافته‌های پژوهش، تلاش‌های پژوهشی آتی می‌تواند شامل موارد زیر شود:
- شایستگی‌های فرهنگی اعضای هیأت علمی، مورد بررسی قرار گیرند و مدل شایستگی‌های فرهنگی در محیط‌های آموزش عالی کشور تبیین شود؛

منابع

۱. بیرن باثوم، رابرت (۱۳۸۲). دانشگاهها چگونه کار می‌کنند؟ ترجمه حمید رضا آراسته. تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی.
۲. جعفری، پریش، قورچیان، نادرقلی، بهبودیان، جواد، شهیدی، نیما (۱۳۹۱). ارائه الگویی ساختاری برای خودکارآمدی، شایستگی‌ها و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی با کیفیت تدریس آنان. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۶۴: ۶۱-۸۲.
۳. ذاکر صالحی، غلامرضا (۱۳۸۳). دانشگاههای آینده: بررسی ابعاد تحول در آموزش عالی. مجموعه مقالات آموزش عالی و توسعه پایدار. تهران: موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.
۴. سلیمی، قاسم و راثیان، زهرا (۱۳۹۰). ارائه چارچوب مفهومی ارزیابی سرمایه فکری در دانشگاه های فنی و مهندسی. فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۱۳ (۴۹): ۴۲-۱۹.
۵. طاعتی، مهکامه و بهرامی، محسن (۱۳۸۸). بررسی مقایسه‌ای عوامل مؤثر در آینده مدیریت علم و فناوری در ایران تا افق ۱۴۰۴ از دیدگاه متخصصان و سیاستگذاران. فصلنامه سیاست علم و فناوری، ۶: ۶۲-۴۷.
۶. فراستخواه، مقصود (۱۳۸۸). دانشگاه و آموزش عالی؛ منظرهای جهانی و مسئله های ایرانی. تهران: نشر نی.
۷. کسکه، شهاب و سلیمی، قاسم (۱۳۸۸). تبیین مدل بازانديشی نقش مدیران دانشگاهها در برنامه‌ریزی توسعه دانشگاهی. فصلنامه دانشکده علوم انسانی دانشگاه سمنان (ویژه مدیریت)، ۸(۲۶): ۳۹-۵۹.
۸. نورانی، محمد (۱۳۸۹). تأثیر هوش هیجانی اعضای هیأت علمی بر عملکرد آموزشی آنها با رویکرد شایستگی های فردی. فراسوی مدیریت، ۱۳ (۴): ۱۲۱-۱۴۰.
۹. یمینی دوزی سرخابی، محمد (۱۳۸۷). رویکردها و چشم اندازهای نو در آموزش عالی، (به اهتمام). تهران: پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.
10. Alexander, A., Karvonen, M., Ulrich, J., Davis, T., Wade., A (2012). Community College Faculty Competencies. Community College Journal of Research and Practice, 36 (11): 849-862.
11. Austin, A. E., & McDaniels, M (2006). Preparing the Professoriate of the Future: Graduate Student Socialization for Faculty Roles. In J.C. Smart (ed.). Higher Education: Handbook of Theory and Research. New York, Higher Education , 21: 397-456.
12. Avalos, B (2011). Teacher professional development in Teaching and Teacher Education over ten years, Teaching and Teacher Education, 27: 10– 20.
13. Barnes, B. J., & Austin, A. E (2009). The Role of Doctoral Advisors: A Look at Advising from the Advisor's Perspective. Innovative Higher Education, 33 (5): 297-315.
14. Barnett, R (2000). Managing universities in a supercomplex age. In M. Cutright (Ed.), Chaos theory in higher education, NY: Peter Lang, New York.
15. Buczynski, J.A., and Mall, S.R (2010). Developing faculty ICT competencies inside

- and outside the library. *Internet Reference Services Quarterly*, 15 (2): 87- 96.
- 16.Cohen, I., Manion, L. & Morrison, K (2000). *Research Methods in education*, (5th ed), London: Routledge Falmer, P.94.
- 17.Corts, D.P., Lounsbury, J.W., Saudargas, J.W., Tatum, R.A., & E. Holly (2000). Assessing undergraduate satisfaction with an academic department: A method and case study. *College Student Journal*, 34(3): 399-408.
- 18.Cutright, M (2001). *Chaos theory and higher education*. NY: Peter Lang, New York.
- 19.Davis, G., & Fiske, P (2000). Results of the 1999 PhDs.org graduate school survey, Paper presented at the Re-envisioning the PhD Conference, Seattle, WA.
- 20.Debate, K. A (2010). *Community college faculty perceptions and behaviors related to academic advising*: University of South Florida.
- 21.Dramound, M., Brown, B., Noesgaard, C., Child, O. L., Maich, N. M., Mines, C (2010). A comprehensive faculty development model for nursing education. *Journal of Professional Nursing*, 26(3): 152-161.
- 22.Edgren, S. K (2006). Cultural competence of baccalaureate nursing faculty. *Journal of Nursing Education*, 46 (8): 360 – 366.
- 23.Findlow, S (2012). Higher education change and professional-academic identity in newly ‘academic’ disciplines: the case of nurse education. *High Education*, 63: 117–133.
- 24.Gappa, J. M (2008). *Today's Majority: Faculty outside the Tenure System*, Change: The Magazine of Higher Learning, 40 (4): 50-54.
- 25.Golde, C. M., & Dore, T. M (2000). Findings from the survey on doctoral education and career preparation. Paper presented at the Re-envisioning the PhD Conference, Seattle, WA.
- 26.Gonczi, A., Hager, P (2010). the Competency Model. *International Encyclopedia of Education*, 8: 403-410.
- 27.González, K., Padilla, J. E., Rincón, D. A (2011). Roles, functions and necessary competences for teachers’ assessment in blearning Contexts. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29: 149 – 157.
- 28.Hinton, P.R (2004). *Statistics Explained*, 2nd Edition, Rout ledge Press.P303.
- 29.Hyatt, L., Williams, P. E (2011). 21st Century Competencies for Doctoral Leadership Faculty. *Innov High Educ*, 36: 53-66.
- 30.Jordan, C., Doherty, W. J., Webb, R., Cook, N., Dubrow, G., Mendenhall, T. J (2012). Competency-Based Faculty Development in Community-Engaged Scholarship: A Diffusion of Innovation Approach. *Journal of Higher Education Outreach and Engagement*. 16 (1): 65- 95.
- 31.Kiffer, S., & Tchibozo, G (2013). Developing the Teaching Competences of Novice Faculty Members: A Review of International Literature. *Policy Futures in Education*, 11 (3): 277-289.
- 32.Krovetz, M., & Cohick, D (1993). Professional collegiality can lead to school change. *Phi Delta Kappan*, 75 (4): 331–335.
- 33.Lorinda, S., Michael, B., Geraldine, J (2006). Cultural competence of baccalaureate nursing faculty: are we up to the task?. *Journal of Cultural Diversity*. 13 (3): 131-140.
- 34.Mățã, L (2011). Experimental research regarding the development of methodological competences in beginning teachers”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 29, pp. 1895 – 1904.
- 35.Mehdinezhad, V (2012). Faculty members understanding of teaching efficacy criteria and it relation to their characteristics. *International Journal of Instruction*. 5 (2): 213- 236.
- 36.Mitkovska, S. G. & Hristovska, D (2011). Contemporary teacher and core competences for lifelong learning. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 28: 573- 578.
- 37.Myers, B. E., Dyer, J. E (2003). Advising Components, Roles, and Perceived Level of Competence of University Faculty. *Journal of Southern Agricultural Education Research*, 53 (1): 247 -261.
- 38.Nwagbo, P. N (2012). Implications of nursing faculties’ cultural competence.

- Journal of Nursing Education, 51 (5): 262 – 268.
39. Pérez, K. V. P. & Torelló, O. M (2012) The digital competence as a cross-cutting axis of higher education teachers' pedagogical competences in the european higher education area. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 46: 1112 – 1116.
40. Prendes, M. P., Castañeda, L., Gutiérrez, I (2010). ICT Competences of Future Teachers. *Journal of Media Literacy*, 35: 175-181.
41. Qiuyan, T. and Qin, H (2009). Analysis on the Competency Model of the Lecturers in the Application Oriented University. Available at: www.seiofbluemountain.com
42. Ragan, L. C., Bigatel, P. M., Dillon, J. M (2012). from Research to Practice: Towards an Integrated and Comprehensive Faculty Development Program. *Journal of Asynchronous Learning Networks*. 16 (5):71-86.
43. Rampai, N., Sopeerak, S (2011). The development model of knowledge management via web based learning to enhance pre- service teachers competence. *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 10 (3): 249-254.
44. Rauch, F. & Steiner, R (2013). Competences for Education for Sustainable Development in Teacher Education. *c e p s Journal*, 3 (1): 9 – 24.
45. Reneau, M (2013). Teaching Nurses Sight Unseen: Comparing the Cultural Competency of Online and On-Campus BSN Faculty”, *Journal of Transcultural Nursing*, 24(1): 78–85.
46. Roy, K., Michael, C. R, and Peter, K. S (2006). Research productivity and academic lineage in clinical psychology: who is training the faculty to do research?. *Journal of Clinical Psychology*, 62 (7): 893–905.
47. Sinclair, J., Barnacle, R., & Cuthbert, D (2013). How the doctorate contributes to the formation of active researchers: what the research tells us. *Studies in Higher Education*, 1: 1-15.
48. Stritter, F. T., Bland, C. D., Youngblood, P. L (1991). Determining Essential Faculty Competencies. *Teaching and Learning in Medicine*, 3(4): 232-238.
49. Sugumar, V (2009). Competency mapping of teachers in tertiary education: ANNA university.
50. Williams, P. E (2003). Roles and competencies for distance education programs in higher education institutions. *American Journal of Distance Education*, 17(1): 45.

