

Identifying Organizational Competencies of Faculty Members (Case Study: Farhangian University)

English Abstract

The present applied research, grounded in the interpretive paradigm and employing a qualitative approach, aimed to identify the organizational competencies of faculty members. The statistical population for this study comprised all faculty members and undergraduate student teachers enrolled in Farhangian University campuses during the academic year 2023-2024. The research sample was selected purposefully using the snowball sampling technique until data saturation was achieved, including 15 faculty members and 10 student teachers from Farhangian University campuses. The interviews were analyzed through thematic analysis in an inductive manner. To ensure the credibility of the research (validity), feedback from four experts in educational management and higher education management was incorporated. Additionally, the reliability of the coding process was confirmed through re-coding conducted by the researchers (with an agreement coefficient of 0.91) and a second reviewer (with an agreement coefficient of 0.85). The identified dimensions and components of the organizational competencies of faculty members include two main themes: professional competencies (comprising two dimensions: scientific and research competencies, and educational and teaching-learning competencies) and general competencies (consisting of six dimensions: management and leadership competencies, communication competencies, ethical and professional competencies, digital competencies, cultural and social competencies, and personal development competencies).

English Keywords

Organizational Competencies, Faculty Members, Farhangian University

شناسایی شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی (مورد مطالعه: دانشگاه فرهنگیان)

چکیده

پژوهش کاربردی حاضر مبتنی بر پارادایم تفسیری، با رویکرد کیفی، به شناسایی شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی پرداخت. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه اعضای هیأت علمی مشغول به کار و دانشجومعلمین مقطع کارشناسی مشغول به تحصیل در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. نمونه پژوهش به‌طور هدفمند و با استفاده از تکنیک گلوله برفی (تأرسیدن به اشباع داده‌ها) از بین اعضای هیأت علمی (۱۵ نفر) و دانشجومعلمین (۱۰ نفر) پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان انتخاب شدند. تجزیه و تحلیل مصاحبه‌ها با استفاده از روش تحلیل مضمون به شیوه استقرایی صورت گرفت. برای تأمین اعتبار پژوهش (روایی)، از نظرات چهار متخصص مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی استفاده شد. همچنین پایایی کدگذاری‌ها از طریق کدگذاری مجدد توسط پژوهشگران (با ضریب توافق ۰/۹۱) و بازبین دوم (با ضریب توافق ۰/۸۵) تأیید شد. ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی مشتمل بر دو مضمون شایستگی‌های حرفه‌ای (شامل دو بعد شایستگی‌های علمی و پژوهشی و شایستگی‌های آموزشی و یاددهی-یادگیری) و شایستگی‌های عمومی (شامل ۶ بعد شایستگی‌های مدیریت و رهبری، شایستگی‌های ارتباطی، شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای، شایستگی‌های دیجیتال، شایستگی‌های فرهنگی و اجتماعی و شایستگی‌های توسعه شخصی) شناسایی شد.

کلید واژگان

شایستگی‌های سازمانی، اعضای هیأت علمی، دانشگاه فرهنگیان.

مقدمه/بیان مسأله

در فضای رقابتی دنیای امروز که در اثر توسعه مداوم ارتباطات و فناوری، مرزها از بین رفته‌اند (Adiguzel et al., 2020؛ وزینی‌افشار، ۱۴۰۰)، شایستگی یا خبرگی منابع انسانی یکی از کلیدهای راهگشا در عرصه رقابت‌های سازمانی است (سعیدپناه و همکاران، ۱۳۹۹؛ سعیدپناه، ۱۳۹۹). امروزه دانشگاه‌ها نیز در عرصه‌های متعددی در سطح ملی و بین‌المللی، با یکدیگر در حال رقابت هستند (Findlow, 2012). مهم‌ترین عاملی که در جهت دستیابی به این هدف می‌تواند یاری‌رسان نظام آموزش عالی باشد شایستگی نیروی انسانی فعال در آموزش عالی و اعضای هیأت علمی آن است (Alexander, 2012).

شایستگی منابع انسانی، به عنوان ابزاری قوی است که به موفقیت سازمانی کمک می‌کند (Cochran, 2009: 4)؛ هوشیار، (۱۳۹۱). تعریف شایستگی وابستگی بسیاری به زمینه مورد بحث دارد (Chen & Jiang, 2019: 6) و به طور کلی به عنوان یک نوع توانایی برای شغل یا پست شغلی در نظر گرفته می‌شود (Traicoff et al., 2019: 4). در محیط‌کاری شایستگی به معنای توانایی انجام صحیح کار بوده و شامل توانایی‌های شغلی و فردی و جنبه‌هایی از دانش، مهارت‌ها و نگرش‌های کاری براساس استانداردها و همچنین خصوصیات شخصی فرد است (Kuruba, 2019). در تعاریف جدید ارائه شده، شایستگی به رفتاری اطلاق می‌شود که شخص باید قادر به نشان‌دادن آن باشد (Schneider, 2019) و اگر شخصی دارای شایستگی باشد دیگران توانایی او را دیده و تشخیص می‌دهند (Curup, 2021) فلذا شایستگی یک سیستم هم‌افزایی از دانش، مهارت‌ها و توانایی‌ها است که افزودنی نیستند و با عنا صر کلیدی سیستم ادغام شده‌اند و برای حل وظایف خاص عمل در نظر گرفته شده‌اند (Kassymova et al., 2020).

شایستگی‌های اعضای هیأت علمی شامل دانش، مهارت و نگرشی است که از ایشان انتظار می‌رود در کار خود داشته باشند (González et al., 2011). در واقع احراز شایستگی‌های مختلف به ایفای نقش‌های متنوع به وسیله ایشان کمک می‌کند (Măță, 2011). شایستگی اعضای هیأت علمی به طور فزاینده‌ای به مکانیزم کلیدی برای بهبود و توسعه دانشگاه تبدیل شده است (نورشاهی و فراستخواه، ۱۳۹۲). دانشگاه فرهنگیان یکی از دانشگاه‌هایی است که امروز به ویژه از نظر بالندگی

اعضای هیأت علمی نیاز به تحول دارد (Elmore, 2002). زیرا شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان برای ارتقای کیفیت آموزش معلمان آینده و در نتیجه اثربخشی کلی نظام آموزشی در ایران حیاتی است. دانشگاه فرهنگیان با شناسایی و توسعه این شایستگی‌ها و ارتقای آن در اعضای هیأت علمی و اساتید خود به ویژه در زمینه تدریس، پژوهش، مدیریت و ارتباطات می‌تواند فارغ‌التحصیلان خود را برای مقابله با چالش‌های آموزش مدرن آماده کند. هر چند در مورد شایستگی اعضای هیأت علمی پژوهش‌هایی انجام گرفته است، اما هیچ کدام از این پژوهش‌ها از جامعیت کامل به خصوص برای اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان برخوردار نیستند. این پژوهش در شناسایی شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان، با تمرکز بر استفاده از یک رویکرد کیفی و تحلیل عمیق نظرات خبرگان مشخص می‌شود. این رویکرد به پژوهشگران این امکان را می‌دهد که نه تنها شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی را از دید خبرگان بررسی کنند، بلکه دیدگاه‌های خبرگان را نیز درباره انتظارات و نیازهای آموزشی خود در ارتباط با اساتید جمع‌آوری نمایند. بنابراین با توجه به نقص‌های تحقیقات صورت گرفته در ارتباط با این زمینه، هدف این پژوهش شناسایی شایستگی‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان است. بدین منظور مطالعه حاضر با هدف ارائه مدل شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی به سوال «ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی چیست؟» در بستر دانشگاه فرهنگیان می‌پردازد.

پیشینه پژوهش

حاتم فرجی دهرخی و همکاران (۱۳۹۷) مقاله‌ای با هدف ارزیابی شایستگی تدریس اساتید دانشگاه فرهنگیان به نگارش درآورد. یافته‌ها حاکی از آن است که استادان دانشگاه فرهنگیان از نظر شایستگی تدریس در وضعیت مناسبی قرار ندارند. با توجه به اهمیت شایستگی‌های اعضای هیأت علمی، نگین سنگری (۱۳۹۶) در مقاله‌ای با عنوان «تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیأت علمی دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه الزهراء (س))» الگوی جامعی برای شایستگی اعضای هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی ارائه کرد که

شاید سستی‌های محوری اعضای هیأت علمی را در شش دسته مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت رهبری، مهارت میان فردی، ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌ها طبقه‌بندی کرده است. القیای و عزالدین^۱ (۲۰۱۵) مقاله‌ای با هدف طراحی الگوی شناسایی شایستگی‌های ضروری اساتید هیأت علمی نگاشتند. یافته‌ها حاکی از سه دسته از مولفه‌های اصلی شایستگی آکادمیک (مهارت زبان مادری، تفرق در مهارت‌های پایه‌ای شمارشی و هندسی، تفرق در حداقل یک زبان خارجی، مهارت در حوزه خود و نیز تدریس آن با توجه به اهداف برنامه درسی، دستیابی به یکپارچگی در موضوعات، آگاهی نسبت به موضوعات جدید در حوزه خود و به کار بستن مهارت‌های پژوهش علمی)، شایستگی حرفه‌ای (برنامه‌ریزی دروس با در نظر گرفتن راهبردهای مناسب تدریس، پیاده‌سازی مدیریت درس‌ها و کلاس‌ها و استفاده از روش‌های جدید ارزیابی) و شایستگی فردی (داشتن ظاهر خوب و بدن سالم، اعتقاد به ارزش‌ها و اصول جامعه‌ای که به آن تعلق دارد، دارا بودن ویژگی‌های روانشناختی مثبت و توانایی برقراری ارتباط موثر با تمامی افراد درگیر در فرآیند آموزش و والدین) بود.

بلاسکوا و همکاران^۲ (۲۰۱۴) به تحلیل و بررسی شایستگی‌های حرفه‌ای-شخصی استادان پرداختند. این شایستگی‌ها عبارت است از شایستگی آموزشی، حرفه‌ای، انگیزشی، ارتباطی، شخصی، علم و پژوهش و نگارش.

بررسی پیشینه پژوهش نشان می‌دهد که پژوهش‌های کمی به بررسی شایستگی‌های سازمانی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان توجه داشته‌اند و پژوهش‌های اندکی به صورت کیفی به این موضوع پرداخته‌اند. نتایج مطالعات هم نشان‌دهنده اهمیت موضوع در دانشگاه فرهنگیان است. با توجه به اینکه تحقیقات پیشین عمدتاً بر ارزیابی شایستگی‌های فردی و حرفه‌ای تأکید داشته‌اند، این مطالعه با در نظر گرفتن نظرات متخصصان و خبرگان، به ایجاد یک الگوی جامع‌تر و کاربردی‌تر برای شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان کمک می‌کند و به بهبود کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان می‌انجامد. به دلیل حساسیت شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان در افزایش کارایی و اثربخشی نظام آموزشی از داده‌ها و مفاهیم واقعی و

¹ Alqiawi & Ezzeldin

² Blašková et al

دستیابی به درک و فهم جامع از پدیده از رویکرد کیفی استفاده شد. پژوهش حاضر به شناسایی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان می‌پردازد که در تحقیقات پیشین مورد غفلت واقع شده است.

روش تحقیق

پژوهش کاربردی حاضر مبتنی بر پارادایم تفسیری، با رویکرد کیفی، به شناسایی شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی پرداخت. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه اعضای هیأت علمی مشغول به کار و دانشجومعلمین مقطع کارشناسی مشغول به تحصیل در پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان در سال تحصیلی ۱۴۰۳-۱۴۰۲ بود. بخشی از نمونه، از بین خبرگان و صاحب‌نظران حوزه شایستگی‌ها و نیز متخصصان علوم تربیتی که به شکل عملی و یا نظری با موضوع تحقیق ارتباط داشتند و یا در حوزه شایستگی‌های سازمانی، فعالیت یا مقاله مرتبط داشتند، انتخاب شدند. همچنین، انتخاب بخشی از نمونه از میان دانشجویان به عنوان گروه هدف اساسی در وظایف آموزشی و پژوهشی اساتید حائز اهمیت است. دانشجویان به دلیل تعامل مستقیم و مداوم با اعضای هیأت علمی، قادرند نظرات و تجربیات ارزشمندی درباره شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی ارائه دهند. به عنوان افرادی که تحت تأثیر روش‌های تدریس و رفتارهای آموزشی اساتید قرار دارند، آن‌ها می‌توانند معیارهای کلیدی را برای ارزیابی این شایستگی‌ها مطرح کنند. تحلیل دیدگاه‌های دانشجویان در این زمینه به درک عمیق‌تری از نیازها و انتظارات آن‌ها منجر شده و می‌تواند به ارتقاء کیفیت تدریس و بهبود روابط آموزشی در دانشگاه‌ها کمک شایانی نماید. از این رو بخشی از نمونه این پژوهش از بین دانشجویان کارشناسی با معدل الف انتخاب شد تا نظرات ایشان، به عنوان گروه اصلی مخاطب کارکردهای اعضای هیأت علمی در تحلیل و تفسیر داده‌ها اعمال گردد. نمونه پژوهش به‌طور هدفمند و با استفاده از تکنیک گلوله برفی انتخاب شدند و نمونه‌گیری تارسیمن به اشباع داده‌ها ادامه یافت. خصوصیات مشارکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول ۱. مشخصات مشارکت‌کنندگان بخش کیفی

ردیف	رشته	تحصیلات	رتبه علمی	جنسیت
۱	مدیریت آموزشی	دکتری	دانشیار	مرد
۲	مدیریت آموزشی	دکتری	دانشیار	مرد
۳	مدیریت آموزشی	دکتری	استادیار	زن

۴	مدیریت آموزشی	دکتری	استادیار	مرد
۵	مدیریت آموزشی	دکتری	استادیار	زن
۶	برنامه ریزی درسی	دکتری	استاد	مرد
۷	برنامه ریزی درسی	دکتری	استادیار	زن
۸	علوم تربیتی	دکتری	دانشیار	مرد
۹	علوم تربیتی	دکتری	استادیار	مرد
۱۰	علوم تربیتی	دکتری	استادیار	زن
۱۱	علوم تربیتی	دکتری	استادیار	زن
۱۲	فلسفه تعلیم و تربیت	دکتری	استادیار	مرد
۱۳	فلسفه تعلیم و تربیت	دکتری	استادیار	مرد
۱۴	تکنولوژی آموزشی	دکتری	دانشیار	مرد
۱۵	تکنولوژی آموزشی	دکتری	استادیار	زن
۱۶	آموزش ابتدایی	دانشجوی کارشناسی	-	دختر
۱۷	آموزش ابتدایی	دانشجوی کارشناسی	-	پسر
۱۸	آموزش ابتدایی	دانشجوی کارشناسی	-	پسر
۱۹	آموزش ابتدایی	دانشجوی کارشناسی	-	پسر
۲۰	آموزش زبان انگلیسی	دانشجوی کارشناسی	-	دختر
۲۱	آموزش زبان انگلیسی	دانشجوی کارشناسی	-	دختر
۲۲	آموزش زبان انگلیسی	دانشجوی کارشناسی	-	پسر
۲۳	امور تربیتی	دانشجوی کارشناسی	-	دختر
۲۴	آموزش زبان و ادبیات فارسی	دانشجوی کارشناسی	-	دختر
۲۵	آموزش مشاوره و راهنمایی	دانشجوی کارشناسی	-	دختر

در ابتدا، از طریق جمع‌آوری اطلاعات از منابع کتابخانه‌ای، تعاریف، تحلیل‌ها، مفاهیم و مبانی نظری استخراج شد. پس از آن، محتوای تمامی مصاحبه‌ها پیاده‌سازی و با استفاده از روش تحلیل مضمون به شیوه‌ی استقرایی تجزیه و تحلیل گردید. این فرایند ابتدا به شکل پاراگراف به پاراگراف

انجام شد و در نهایت کل متن کدگذاری و دسته‌بندی شد. سپس، بر اساس شباهت‌ها، روابط مفهومی و ویژگی‌های مشترک میان کدهای اولیه، مضامین و مفاهیم مرتبط مورد بررسی قرار گرفتند. برای تأمین اعتبار پژوهش (روایی)، از نظرات چهار متخصص مدیریت آموزشی و مدیریت آموزش عالی استفاده شد. همچنین پایایی کدگذاری‌ها از طریق کدگذاری مجدد توسط پژوهشگران (با ضریب توافق ۰/۹۱ و بازبین دوم (با ضریب توافق ۰/۸۵) تأیید شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۲ ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی بر اساس تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست‌آمده از طریق مصاحبه‌ها نشان داده شده است.

جدول ۲. شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی

مضامین فراگیر	مضامین سازمان‌دهنده	مضامین پایه
شایستگی‌های حرفه‌ای (تخصصی)	شایستگی‌های علمی و پژوهشی	تسلط بر مبانی نظری آموزش و پرورش، آشنایی با روش‌های تحقیق، تسلط بر آمار و کاربرد آن در پژوهش، آشنایی با فناوری‌های نوین پژوهشی، آگاهی از روندهای نوین پژوهشی، دانش در زمینه اخلاق پژوهشی، تسلط بر ادبیات رشته تخصصی، توانایی طراحی و اجرای پژوهش‌های آموزشی، تحلیل داده‌های کمی و کیفی، نگارش مقالات علمی، توانایی ارزیابی و نقد متون علمی، همکاری در تیم‌های پژوهشی، تسلط بر روش‌های تدریس نوین، برگزاری کارگاه‌های آموزشی

طراحی برنامه درسی، نوشتن طرح درس، آماده‌سازی مواد آموزشی پیش از تدریس، توانایی تدریس دروس مختلف، ایجاد محیط یادگیری مثبت، استفاده از فناوری‌های نوین در تدریس، توانایی مدیریت کلاس، ارزیابی یادگیری دانشجویان

شایستگی‌های آموزشی و یاددهی-یادگیری

تصمیم‌گیری اثربخش، توانایی مدیریت تعارضات، توانایی ایجاد ارتباطات اثربخش، ایجاد فرهنگ سازمانی مثبت، برنامه‌ریزی استراتژیک، آشنایی با اصول مدیریت آموزشی، مهارت در مدیریت تغییرات سازمانی، مدیریت زمان و منابع، توانایی مدیریت استعداد دانشجویان، توانایی ایجاد انگیزه در دانشجویان

شایستگی‌های مدیریت و رهبری

مهارت‌های گفتاری و نوشتاری قوی، توانایی گوش دادن فعال، شبکه‌سازی با دیگر اساتید و دانشگاه‌ها، تسلط بر زبان‌های خارجی، توانایی مذاکره، ایجاد روابط بین فردی مثبت، توانایی انتقال مفاهیم پیچیده به زبان ساده، استفاده از رسانه‌های اجتماعی برای ارتباطات آموزشی، ایجاد فضایی برای بحث و

شایستگی‌های ارتباطی

شایستگی‌های عمومی

گفت‌وگو

رعایت اصول اخلاق حرفه‌ای،
حفظ حریم خصوصی دانشجویان،
صداقت در ارزیابی‌ها، شفافیت،
صداقت، عدم تبعیض بین
دانشجویان، پرهیز از هرگونه
تقلب علمی یا آموزشی، احترام به
تنوع فرهنگی و اجتماعی، ایجاد
محیط امن در کلاس،
مسئولیت‌پذیری در قبال اعمال و
تصمیمات، پاسخگویی به
انتقادات، آموزش اصول اخلاقی به
دانشجومعلم‌ان

شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای

تسلط بر نرم‌افزارهای آموزشی،
استفاده از پلتفرم‌های آنلاین برای
تدریس، توانایی برگزاری
کلاس‌های آنلاین، آشنایی با
ابزارهای طراحی محتوای
آموزشی، تولید محتوای
چندرسانه‌ای، آشنایی با امنیت
سایبری

شایستگی‌های دیجیتال

آگاهی از مسائل اجتماعی و
فرهنگی روز، توانایی تحلیل
مسائل اجتماعی، مشارکت در
فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه،
تقویت روحیه همکاری، توسعه
مهارت‌های بین‌فرهنگی، توانایی
کار در محیط‌های چندفرهنگی

شایستگی‌های فرهنگی و اجتماعی

خودآگاهی، خودمدیریتی،
تاب‌آوری، توسعه مستمر فردی،

شایستگی‌های توسعه شخصی

توانایی پذیرش انتقادات،
انعطاف پذیری در برابر تغییر،
توسعه مهارت‌های رهبری،
مدیریت استرس و فشار کاری،
ارتقاء سطح علمی از طریق
مطالعه مستمر، توسعه
مهارت‌های حل مسئله، ایجاد
تعادل بین کار و زندگی شخصی

مقاله
پذیرش
منتقدانه



شکل ۱. مدل شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی

همانطور که در جدول ۲ و شکل ۱ نشان داده شده است، ابعاد و مولفه‌های شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی مشتمل بر دو مضمون شایستگی‌های حرفه‌ای (شامل دو بعد شایستگی‌های علمی و پژوهشی و شایستگی‌های آموزشی و یاددهی-یادگیری) و شایستگی‌های عمومی (شامل ۶ بعد شایستگی‌های مدیریت و رهبری، شایستگی‌های ارتباطی، شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای، شایستگی‌های دیجیتال، شایستگی‌های فرهنگی و اجتماعی و شایستگی‌های توسعه شخصی) شناسایی شد.

بحث و نتیجه‌گیری

شناسایی و توسعه شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی برای افزایش اثربخشی آموزشی، رشد حرفه‌ای و بهبود نتایج یادگیری دانشجویان ضروری است. در زمینه آموزش عالی، به ویژه در مراکز تربیت معلم مانند دانشگاه فرهنگیان، شایستگی‌های اعضای هیأت علمی نقش اساسی در شکل دادن به کیفیت آموزشی و موفقیت دانشجویان دارد. نتایج این پژوهش نشان داد که شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان به طور جامع و چندبعدی قابل بررسی است. در این پژوهش شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی در دو مضمون فراگیر (شایستگی‌های حرفه‌ای (تخصصی) و عمومی) در هشت بعد دسته‌بندی شد که هر یک به جنبه‌های مختلف عملکرد و وظایف اعضای هیأت علمی اشاره دارند.

بعد شایستگی‌های علمی و پژوهشی، به اهمیت تسلط اعضای هیأت علمی بر محتوای علمی و توانایی‌های پژوهشی آنها تأکید دارد. وجود این شایستگی‌ها نه تنها به ارتقاء کیفیت آموزش کمک می‌کند، بلکه توانایی دانشگاه را در تولید دانش جدید و پاسخ به چالش‌های آموزشی افزایش می‌دهد. همراستا با یافته‌ها مطالعه حاضر، کومون و کارپوج (۲۰۲۴) دریافتند اساتید با صلاحیت پژوهشی بالا درگیر کارهای تحقیقاتی مرتبط با رشد حرفه‌ای در چارچوب آموزش شده و از این طریق شایستگی‌های دیگر خود را افزایش می‌دهند. نتایج مطالعه بخشعلی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) و خدیوی و رحمانی (۱۴۰۳) همسو با یافته‌های پژوهش حاضر است.

بعد شایستگی‌های آموزشی و یاددهی-یادگیری، نشان‌دهنده اهمیت توانایی اعضای هیأت علمی در ایجاد برنامه‌های آموزشی اثربخش و اجرای آنها به شیوه‌ای جذاب و کارآمد است. این شایستگی‌ها

می‌توانند تأثیر مستقیمی بر فرآیند یادگیری دانشجویان داشته باشند. یافته‌های مطالعه ونتیستا و براون (۲۰۲۳) نشان می‌دهد که توسعه حرفه‌ای مستمر مشارکتی، کوچینگ و منتورینگ دانشجویان توسط اساتید موجب ارتقای مهارت‌ها و یادگیری دانشجویان می‌شود. از این رو مطابق یافته‌های پژوهش حاضر و همراستا با پژوهش‌های منا و کلام (۲۰۲۱)، فیلگونا و همکاران (۲۰۲۰) ضرورت توجه به شایستگی‌های علمی اساتید و همچنین شایستگی‌های آموزشی و یاددهی-یادگیری آنان روشن می‌شود.

بعد شایستگی‌های مدیریتی و رهبری، به نقش حیاتی اعضای هیأت علمی در هدایت تیم‌ها و مدیریت منابع آموزشی اشاره دارد. توانایی در این زمینه می‌تواند به بهبود عملکرد گروه‌های آموزشی و پژوهشی منجر شود. مطابق با یافته‌های این پژوهش، کولدوز (۲۰۲۳) نیز بیان می‌دارد کیفیت رهبری آموزشی نقش مهمی در شکل دادن به تجربه یادگیری دانشجویان ایفا می‌کند. به عقیده وی، رهبران آموزشی این قدرت را دارند که بر محیط‌های آموزشی تأثیر بگذارند و آنها را تغییر دهند. نتایج پژوهش فاسکو و همکاران (۲۰۲۴) نیز نشان داد رهبری قوی می‌تواند آموزش و یادگیری را افزایش دهد، مشارکت و رفاه دانشجویان را ارتقا بخشد و در نهایت منجر به بهبود نتایج یادگیری شود.

بعد شایستگی‌های ارتباطی به توانایی برقراری ارتباط اثربخش با دانشجویان، همکاران و دیگر ذی‌نفعان اشاره دارد. ارتباطات قوی می‌تواند به ایجاد یک محیط یادگیری مثبت و تعاملی کمک کند. ارتباطات یکی از مهم‌ترین اهرم‌های مدیریتی است که می‌تواند موجب تشکیل گروه‌های سازمانی اثربخش و کارآ و دستیابی به عملکرد مورد انتظار شود. ارتباطات به‌عنوان نوعی ابزار مدیریتی در صدد ایجاد روابط بین فردی اثربخش، با کمترین تعارض و تقابل و مبتنی بر دستیابی به اهداف مشترک است، از این رو از شایستگی‌های ضروری اساتید محسوب می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر در بعد شایستگی‌های ارتباطی با پژوهش‌های باقری و همکاران (۲۰۲۴)، ریث‌هال و مونته‌گومری (۲۰۲۳)، کوئیک تانکویچ و همکاران (۲۰۲۲) و بوکاشتا و ریزسکو (۲۰۱۷) همخوانی دارد.

شایستگی‌های اخلاقی و حرفه‌ای نشان‌دهنده اهمیت رعایت اصول اخلاقی در آموزش و پژوهش به عنوان الگوی دانشجویان هستند. اعضای هیأت علمی باید الگوهای رفتاری مثبت را برای

دانشجویان خود فراهم کنند. یافته‌های پژوهش چن (۲۰۲۴)، بخش‌علی‌زاده و همکاران (۱۳۹۹) و صفیان و همکاران (۱۳۹۸) همسو و همراستا با پژوهش حاضر است.

در عصر فناوری اطلاعات، تسلط بر ابزارها و فناوری‌های دیجیتال برای اعضای هیأت علمی ضروری است. شایستگی‌ها دیجیتال به آنها کمک می‌کند تا از روش‌های نوین آموزشی و همچنین ابزارهای مبتنی بر هوش مصنوعی بهره‌برداری کنند. نتایج پژوهش‌های آلتوبیانی (۲۰۲۴)، امین (۲۰۲۳)، و جلیم و همکاران (۲۰۲۲) نیز همراستا با نتایج پژوهش حاضر به ضرورت ارتقای شایستگی‌های دیجیتال برای تدریس تاکید دارند.

بعد شایستگی‌های فرهنگی و اجتماعی به توانایی اعضای هیأت علمی در درک و پاسخگویی به نیازهای فرهنگی و اجتماعی دانشجویان اشاره دارد. شناسایی این نیازها می‌تواند به ایجاد محیط یادگیری فراگیر کمک کند. داشتن شایستگی فرهنگی و اجتماعی در آموزش با هدف ایجاد محیط‌های یادگیری فراگیر که تنوع فرهنگی در گفتمان بین افراد را پذیرفته و موجب تقویت آگاهی فرهنگی، بین فرهنگی و... با حضور دانشجویان از فرهنگ‌های متفاوت و حتی دانشجویان بین‌الملل از جغرافیای دیگر می‌شود، از ضروریات محیط‌های آموزش عالی معاصر است. اساتید دارای سطح بالایی از شایستگی‌های فرهنگی و اجتماعی می‌توانند با پذیرش تنوع فرهنگی و ترویج فراگیری، محیط‌هایی را فراهم آورند که در آن همه دانشجویان احساس ارزشمندی، احترام، قدرت و فرصتی برای موفقیت داشته باشند. نتایج پژوهش ادن و همکاران (۲۰۲۴) و گوتیرز-سانتیوست و ریتاکو-رنال (۲۰۲۳) نیز یافته‌های مطالعه حاضر را تایید می‌کند.

یکی دیگر از شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی شایستگی‌های توسعه شخصی است که نشان‌دهنده اهمیت رشد فردی و حرفه‌ای اساتید است. استمرار در یادگیری و توسعه مهارت‌ها می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش منجر شود. توسعه فردی فرآیندی از یادگیری مادام‌العمر است که در آن افراد مهارت‌ها و اهداف شخصی خود را ارزیابی می‌کنند تا از پتانسیل خود در سطح مطلوب بهره‌برداری کنند (García-Toledano et al., 2023: 1-3). توسعه شخصی، توسعه حرفه‌ای را به همراه می‌آورد، از این رو توجه اساتید به رشد مستمر خود در عرصه فردی ضروری است. از مولفه‌های این بعد که در این پژوهش شناسایی شد می‌توان به خودآگاهی، خودمدیریتی، تاب‌آوری، توسعه مستمر فردی، توانایی پذیرش انتقادات، انعطاف‌پذیری در برابر تغییر، توسعه مهارت‌های

رهبری، مدیریت استرس و فشار کاری، ارتقاء سطح علمی از طریق مطالعه مستمر، توسعه مهارت‌های حل مسئله، ایجاد تعادل بین کار و زندگی شخصی اشاره کرد. نتایج پژوهش ابکه (۲۰۲۳) و گارسیا-تولدانو و همکاران (۲۰۲۳) نیز با پژوهش حاضر همخوانی دارد.

در نهایت، شایستگی‌های سازمانی اعضای هیأت علمی نه تنها بر کیفیت آموزش و بهبود یادگیری دانشجویان تأثیرگذار است، بلکه نقش کلیدی در ارتقاء نظام آموزشی کشور ایفا می‌کند. با تمرکز بر شایستگی‌های پژوهشی، علمی، اخلاقی، ارتباطی، فناوری و... دانشگاه می‌تواند چارچوبی قوی برای توسعه حرفه‌ای اساتید خود ایجاد کند. در حالی که چالش‌ها و نگرانی‌هایی مانند تخصیص منابع، زمان، خلاقیت و... وجود دارد، می‌توان از طریق برنامه‌ریزی استراتژیک و همکاری با سایر دانشگاه‌ها به توسعه و ارتقای این شایستگی‌ها در اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها پرداخت. با توجه به ابعاد مختلف این شایستگی‌ها، دانشگاه فرهنگیان باید برنامه‌های آموزشی و توسعه حرفه‌ای مناسبی را طراحی کند تا اعضای هیأت علمی بتوانند در تمامی جنبه‌های شغلی خود پیشرفت کنند. با تقویت این شایستگی‌ها، دانشگاه می‌تواند به اهداف خود در تربیت افراد کارآمد نزدیک‌تر شود و در نهایت، کیفیت آموزش در کشور را ارتقاء بخشد.

منابع

۱. بخشعلی‌زاده، شهرناز، فتحی و اجارگاه، کورش، عارفی، محبوبه، و کیامنش، علیرضا. (۱۳۹۹). شایستگی‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی برای تدریس در مؤسسات آموزش عالی در عصر فناوری. *فناوری آموزش*، ۱۵(۱)، ۸۳-۱۰۰.
۲. خدیوی، اسداله، و رحمانی، هما. (۱۴۰۳). طراحی و اعتبار سنجی الگوی شایستگی اعضای هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی. *رهبری آموزشی کاربردی*، ۵(۱)، ۹۸-۱۱۵.
۳. سعیدپناه، مسعود. (۱۳۹۹). *طراحی الگوی شایستگی‌های مدیران حوزه فناوری اطلاعات*. پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد.
۴. سعیدپناه، مسعود، الوانی، سید مهدی و هاشمی، سید ذبیح‌الله. (۱۳۹۹). طراحی مدل شایستگی‌های بنیادی و فناورانه مدیران حوزه فناوری اطلاعات. *مجله مدیریت توسعه و تحول*، ۴۰(۱)، ۸-۱.
۵. سنگری، نگین. (۱۳۹۶). تدوین مدل شایستگی‌های محوری اعضای هیأت علمی دانشگاه اسلامی (مورد مطالعه دانشگاه الزهرا (س))، *مدیریت در دانشگاه اسلامی*، ۴۵-۶۰.

۶. صفیان، مهدی، محمدی، مهدی، موسوی، سیدعلی، و صالح نژادامری، سیدعبداله. (۱۳۹۸). مؤلفه‌ها و ویژگی‌های اخلاق حرفه‌ای استادان و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های سازمانی (مورد مطالعه: یک دانشگاه نظامی). مدیریت اسلامی، ۲۷(۴)، ۴۹-۲۱.
۷. فرجی ده‌سرخی، حاتم؛ پرهیزکاری، سحر؛ کریمی، سرگل؛ مقاره‌زاده، فاطمه. (۱۳۹۷). ارزیابی شایستگی تدریس اساتید دانشگاه فرهنگیان از منظر دانش‌جو معلمان، دوازدهمین همایش ملی ارزیابی کیفیت در نظام‌های دانشگاهی.
۸. نور شاهی، نسرین، و فرا بختخواه، مقصود. (۱۳۹۲). کیفیت زندگی کاری اعضای هیئت علمی بر اساس تجربه زندگی آن‌ها. آموزش عالی ایران، ۴(۲)، ۶۴-۳۷.
۹. هوشیار، وجیهه. (۱۳۹۱). تبیین و ارائه مدل شایستگی‌های مدیران در سیستم بانکی. پایان‌نامه دکتری تخصصی، دانشکده علوم اقتصادی، دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۰. وزینی‌افشار، نازی. (۱۴۰۰). تاثیر مدیریت استراتژیک منابع انسانی و رهبری خدمت‌گزار بر تعهد عاطفی، درگیری شغلی و عملکرد شغلی کارکنان با نقش میانجی رضایت شغلی. پایان‌نامه کارشناسی‌ارشد، دانشگاه پیام‌نور دانشگاه تهران.

References

1. Abakah, E. (2023). Teacher learning from continuing professional development (CPD) participation: A sociocultural perspective. *International Journal of Educational Research Open*, 4(2): 100242. <https://doi.org/10.1016/j.ijedro.2023.100242>
2. Adıgüzel, Z., Özçınar, M. F., & Karadal, H. (2020). Examination of the effects of authoritarian leadership on employees in production sector. *Turkish Studies-Social Sciences*.
3. 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.
4. Alqiawi, D. A., & Ezzeldin, S. M. (2015). A Suggested Model for Developing and Assessing Competence of Prospective Teachers in Faculties of Education. *World Journal of Education*, 5(6), 65-73.
5. Althubiani, A. R. (2024). Digital Competence of Teachers and the Factors Affecting Their Competence Level: A Nationwide Mixed-Methods Study. *Sustainability*, 16(7):2796. <https://doi.org/10.3390/su16072796>

6. Amin, M. Y. M. (2023). AI and Chat GPT in language teaching: Enhancing EFL classroom support and transforming assessment techniques. *International Journal of Higher Education Pedagogies*, 4(4), 1–15. <https://doi.org/10.33422/ijhep.v4i4.554>
7. Bagheri, A., Ramezani, A., & Hajianvari, L. (2024). Networking to learn by learning to network: Social networking among students. *Journal of Information Technology Management*, 16(3), 92-114. <https://doi.org/10.22059/JITM.2024.370509.3589>
8. Bakhshaliizade, S., Fathi Vajargah, K., Arefi, M., & Kiamanesh, A. (2020). Required faculty competencies for teaching in higher education institutes in technology era. *Technology of Education Journal*, 15(1), 83-100. <https://doi.org/10.22061/tej.2020.6360.2386> (in persian)
9. Blašková, M., Blaško, R., & Kucharčíková, A. (2014). Competences and competence model of university teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 159, 457-467.
10. Bucăța, G., & Răzescu, M. (2017). The Role of Communication in Enhancing Work Effectiveness of an Organization. *Land Forces Academy Review*, 22(1), 49-57. <https://doi.org/10.1515/raft-2017-0008>
11. Chen, C. F. (2024). Importance of Professional Ethics for Learning. *International Journal of Application on Economics and Business*, 2(2), 3724-3734. <https://doi.org/10.24912/ijaeb.v2i2.3724-3734>
12. Chen, X., & Jiang, P. (2019, January). Competency Model-Based Improvement of Marketing Training Process Design. In *3rd International Seminar on Education Innovation and Economic Management (SEIEM 2018)* (pp. 218-220). Atlantis Press.
13. Cochran, G. R. (2009). Ohio State University extension competency study: Developing a competency model for a 21st century extension organization.
14. Comon, J., & Corpuz, G. (2024). Teachers' Research Competence and Engagement: Basis for Research Development Plan. *American Journal of Arts and Human Science*, 3(1), 24-44. <https://doi.org/10.54536/ajahs.v3i1.2340>
15. Cuic Tankovic, A., Kapeš, J., & Benazić, D. (2022). Measuring the importance of communication skills in tourism. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 36(1), 460–479. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2022.2077790>
16. Culduz, M. (2023). *The Impact of Educational Leadership in Improving the Learning Experience*. In book: Promoting Crisis Management and Creative Problem-Solving Skills in Educational Leadership (pp.168-189). <https://doi.org/10.4018/978-1-6684-8332-9.ch008>

17. Curup, I. A. I. N. (2021). The Development of Lecturer Competency in Improving the Quality of Learning and Teaching at. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, 532, 91-97.
18. Eden, C., Chisom, O., & Adeniyi, I. (2024). Cultural Competence in Education: Strategies for Fostering Inclusivity and Diversity Awareness. *International Journal of Applied Research in Social Sciences*, 6(3), 383-392. <https://doi.org/10.51594/ijarss.v6i3.895>
19. Elmore, R. F. (2002). *Bridging the gap between standards and achievement: The imperative for professional development in education*. Secondary lenses on learning participant book: Team leadership for mathematics in middle and high schools, 313-344.
20. Fasco, P., Asimwe, S., Ssekabira, G., & Atwongire, T. (2024). Enhancing student engagement and learning outcomes: Effective strategies in institutional pedagogy. *International Journal of Multidisciplinary Research and Growth Evaluation*, 5(4), 758-767.
21. Filgona, J., John, S., & Gwany, D. (2020). Teachers' Pedagogical Content Knowledge and Students' Academic Achievement: A Theoretical Overview. *Journal of Global Research in Education and Social Science*, 14(2), 14-44.
22. Findlow, S. (2012). Higher education changes and professional-academic identity in newly 'academic' disciplines: the case of nurse education. *Higher Education*, 63, 117-133.
23. García-Toledano, E., Gracia-Zomeño, A., Farinho, P., & Picado, L. M. C. M. (2023). Analyzing Teachers' Perception of the Development of Lifelong Learning as Personal, Social and Learning to Learn Competence in University Students. *Education Sciences*, 13(11):1086. <https://doi.org/10.3390/educsci13111086>
24. González, K., Padilla, J. E., & Rincón, D. A. (2011). Roles, functions and necessary competences for teachers' assessment in b-learning contexts. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 149-157.
25. Gutiérrez-Santiuste, E., & Ritacco-Real, M. (2023). Intercultural communicative competence in higher education through telecollaboration: typology and development. *Educ Inf Technol* 28, 13885–13912. <https://doi.org/10.1007/s10639-023-11751-3>
26. Haleem, A., Javaid, M., Qadri, M., & Suman, R. (2022). Understanding the Role of Digital Technologies in Education: A review. *Sustainable Operations and Computers*, 3(4), 275-285. <https://doi.org/10.1016/j.susoc.2022.05.004>
27. Kassymova, G. K., Kenzhaliyev, O. B., Kosherbayeva, A. N., Triyono, B. M., & Ilmaliyev, Z. B. (2020). E-learning, dilemma and cognitive competence. *Journal of Talent Development and Excellence*, 12(2s), 3689.

28. khadivi, A., & Rahmani, H. (2024). Developing and validating competency model of faculty members at Farhangian University on upstream documents. *Applied Educational Leadership*, 5(1), 98-115. <https://doi.org/10.22098/ael.2024.14275.1391> (in persian)
29. Kuruba, M. (2019). *Role Competency Matrix: A Step-By-Step Guide to an Objective Competency Management System*. Springer.
30. Măță, L. (2011). Experimental research regarding the development of methodological competences in beginning teachers. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 29, 1895-1904.
31. Munna, A. S., & Kalam, M. A. (2021). Teaching and learning process to enhance teaching effectiveness: a literature review. *International Journal of Humanities and Innovation*, 4(1), 1–4. <https://doi.org/10.33750/ijhi.v4i1.102>
32. Nurshahi, N., & Farastkhah, M. (2012). Quality of working life of faculty members based on their life experience. *Journal of Iranian Higher Education*, 4(2), 37-64. (in persian)
33. Reith-Hall, E., & Montgomery, P. (2023). Communication skills training for improving the communicative abilities of student social workers. *Campbell Systematic Reviews*, 19(1): e1309. <https://doi.org/10.1002/cl2.1309>
34. Saeed Panah, M., Alwani, S. M., & Hashemi, S. Z. (2019). Designing a model of fundamental and technological competencies of managers in the field of information technology. *Journal of Development Evolution Management*, 40(1), 1-8. (in persian)
35. Safian, M., Mohammadi, M., Mousavi, S. A., & Salehnezhad, A. (2020). Components and Characteristics of Professional Ethics of the Professors and Faculty Members of Organizational Universities Case Study: Imam Hussein Comprehensive University. *Scientific Journal of Islamic Management*, 27(4), 25-51. (in persian)
36. Sangari, N. (2017). Developing the Core Competencies Model of Islamic University Faculty Members (Case Study: Alzahra University. *Management in Islamic University*, 6(13), 45-60. (in persian)
37. Schneider, K. (2019). What does competence mean? *Psychology*, 10(14), 1938.
38. Traicoff, D., Pope, A., Bloland, P., Lal, D., Bahl, J., Stewart, S., ... & Sandhu, H. (2019). Developing standardized competencies to strengthen immunization systems and workforce. *Vaccine*, 37(11), 1428-1435.
39. Ventista, O., & Brown, C. (2023). Teachers' professional learning and its impact on students' learning outcomes: Findings from a systematic review. *Social Sciences & Humanities Open*, 8(1): 100565. <https://doi.org/10.1016/j.ssaho.2023.100565>