

شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسین دانشگاه فرهنگیان در ایران

رضا میرزاخواه خورشتمی^۱، زهره شکیبایی^{۲*}، اسماعیل کاظم پور^۳^۱ دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران.^{۲*} استادیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران^۳ دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد تنکابن، دانشگاه آزاد اسلامی، تنکابن، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۰۸ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۸/۲۶

Identifying and explaining the dimensions and components of competence of Farhangian University lecturers in Iran

Reza mirzakhah Khorshdami¹, Zohre Shakibaei^{2*}, smaeil Kazempour³¹ PhD student in educational management, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran.^{2*} Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran³ Associate Professor, Department of Educational Sciences, Tonkabon Branch, Islamic Azad University, Tonkabon, Iran

Received: (30/09/2021) Accepted: (17/11/2021)

شناسه یکتا: <https://dorl.net/dor/>

Abstract

Brand attachment is formed as a result of customers' strong emotional connection with a brand, whereby customers consider the brand a part of their self-concept. But what factors cause the desire to belong to the brand to continue in the situation when the brands disappoint their customers? The purpose of this research is to identify and deeply understand those structures and components that lead to the creation, maintenance or strengthening of brand loyalty, in situations where brands have disappointed their customers. To achieve this goal, we used the qualitative research method approach by conducting in-depth interviews in the form of Zaltman's metaphor extraction technique. In this research, the Apple brand was chosen for study because it created many restrictions for Iranian consumers. In this way, customers attached to Apple in Tehran were considered as a statistical population. After conducting 17 interviews and achieving theoretical saturation, the findings showed that 18 main constructs play a role in creating brand attachment. Considering that today, despite the globalization of many commercial and economic activities, almost no brand has the ability to be present and operate directly in all international markets; Therefore, as a solution derived from the findings of this research, creating and strengthening the sense of belonging in customers can maintain and increase the elasticity of demand in these markets, regardless of obstacles and restrictions.

Keyword

Farhangian University lecturers, Competence model, Teacher, Manpower

چکیده

بشر از دیر باز همت خود را برای داشتن یک زندگی خوب و بقا و رسیدن به آرامش و آسایش معطوف به تحقیق و کندو کاو و تلاش و ممارست کرده است. مولفه‌های شایستگی مدرسین دانشگاه فرهنگیان می‌توانند شامل عناصر مختلفی باشند که به عنوان مبنای ارزیابی و انتخاب مدرسین در نظام آموزش عالی استفاده می‌شوند. البته، لازم به ذکر است که مولفه‌ها ممکن است در هر دانشگاه یا سازمانی تفاوت داشته باشند، اما در ادامه مولفه‌های مهمی را بررسی خواهیم کرد که به صورت عمومی قابل اعمال و مورد توجه هستند، این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش گردآوری داده‌ها از نوع پیمایشی است، جامعه آماری پژوهش متشکل از مدرسین دانشگاه فرهنگیان در ایران می‌باشد، روش نمونه‌گیری، به صورت نمونه‌گیری غیراحتمالی، با انتخاب هدفمند و با حداکثر تنوع یا ناهمگونی استفاده شد، اندازه نمونه در این پژوهش بر مبنای شاخص اشباع نظری برابر ۲۰ نفر بود، ابزار اندازه‌گیری مصاحبه باز بود و بر مبنای سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی تحلیل شد، نتایج نشان داد که شناسایی شایستگی مدرسین این دانشگاه باید در ۱۸ بعد علمی با ۹ مولفه، درونی و شخصیتی با ۱۵ مولفه، مهارتی با ۱۲ مولفه، شناختی با ۱۲ مولفه، نگرشی و بینشی با ۱۲ مولفه، رویکردی با ۹ مولفه، خودپنداره و خودشناسی با ۷ مولفه، مدیریتی با ۹ مولفه و تجربه زیسته با ۸ ابعاد و شاخص‌های ۹۰ گانه در مدل نهایی آورده شده است.

واژه‌های کلیدی

مدرسین دانشگاه فرهنگیان، الگوی شایستگی، معلم، نیروی

انسانی

مقدمه

بشر از دیر باز همت خود را برای داشتن یک زندگی خوب و بقا و رسیدن به آرامش و آسایش معطوف به تحقیق و کندو کاو و تلاش و ممارست کرده است. بدون شک عوامل گوناگونی در این راستا برای او مهم بوده و از آن طرف هم وقتی صحبت از انسان می شود ناخودآگاه ذهن درگیر پیچیدگی های سیستم انسانی می گردد. آن وقت است که کار بر اندیشه و رزان سخت تر می نشیند. چون به تعداد خلایق باید وقت بگذارد و هرچه بخواهد کارش دقیق تر شود باید بیشتر به عمق ورود کند. و این به سادگی میسر نمی شود. جوامع بزرگ اعتقاد دارند هر حرکت و جنبشی در بستر جامعه که صورت میگیرد از نهاد مدرسه و کلاس درس آغاز میگردد. بی شک حضور معلمان کارآمد و توانمند و قوی در رسیدن به این اهداف کمک شایانی می کند نیروی انسانی قابل اعتمادی تواند خیال کشورها را برای رسیدن به امال و هدفهای خرد و کلان تضمین نماید. اگر قبول کنیم که این سازه نیاز به ستون قوی به عنوان معلم دارد پس باید در گماردن معلمان نگاه دقیق تری داشته باشیم. در قرن حاضر یکی از مؤثرترین نهادهایی که می تواند بر رشد و پیشرفت یک کشور تأثیر بسزایی داشته باشد دانشگاه است. به طو ر کلی دانشگاه و نظام آموزش عالی، گرانبهارترین منبعی است که هر جامعه برای پیشرفت و توسعه در اختیار دارد (مالکی نژاد و همکاران، ۱۳۹۹). مدیران به منظور بهره مندی مناسب از نیروی انسانی باید از شایستگی ها و قابلیت های ویژه ای برخوردار باشند تا بتوانند با اهداف، راهبردها و چشم انداز سازمان هماهنگ و یکپارچه شوند و سازمان را به بهروری و اثربخشی بالاتری برسانند. وظیفه و نقش مدیران در عصر جهان ی شدن بسیار خطیر شده است. برای حل مسائل پیچیده ناشی از جهانی شدن مدیران باید به دانش پیچیدگی مجهز شوند و واجد توانمندی های جدیدی شوند (واعظی و همکاران، ۱۳۹۸). وجود مدیران شایسته و کارآمد، موجبات افزایش کارایی و اثربخشی بیشتر دانشگاه ها را فراهم و آنها را در دستیابی به اهداف راهبردی شان یاری می سازد. به طور خاص در مورد کشور ایران، با توجه به شرایط و تحریم هایی که وجود دارد، نیاز به دانشگاه و مراکز آموزش عالی برای پرورش نیروی انسانی متخصص اهمیت غیرقابل انکاری دارد (آریان، ۲۰۲۰). از سوی دیگر مدیران در مراکز آموزش عالی در پیشبرد اهداف کلان آموزش عالی کشور نقش بسزایی را ایفا م یکنند. به نحوی که که عدم پرداختن به نظام شایسته گزینی در یک سازمان عالی میتواند روحیه اشتیاق به کار در میان اعضای هیئت علمی یک دانشگاه و یا کارکنان آن را از

بین ببرد (کایوفیلد و همکاران، ۲۰۲۱). بنابراین به کار گماردن تواناترین و شایسته ترین افراد برای حرفه مربیگری و یا افزایش شایستگی های مربیان حیاتی ترین مسئله در افزایش کیفیت آموزش های فنی و حرفه ای است؛ بنابراین کیفیت نظام آموزشی به شایستگی های حرفه ای اساتید آن نظام بستگی دارد (گوزین و همکاران، ۱۳۹۵). اساساً حرفه ای شدن اساتدان بر جنبه های فن و حرفه ای تدریس و ارتقاء موقعیت اجتماعی حرفه ای اساتید متمرکز است. حرفه ای شدن فرآیندی است که به وسیله آن انجام یک حرفه یا شغل مستلزم داشتن مهارت های ویژه ای میشود. مربیان حرفه ای باید درک عمیق تری از دانش محتوایی، سبک های یادگیری، راهبرهای تدریس و مجموعه ای جدید از ارزش های نوین داشته باشند (سچیرینیر و همکاران، ۲۰۲۰).

اما آنچه بیشتر به چشم می آید این است که این معلمان شایسته زیر دست چه اساتید و مرسائی پرورش خواهند یافت و یا اساساً لزومی دارد که دانشگاه فرهنگیان به عنوان متولی این کار، وقت و انرژی لازم را در تعیین و تبیین مدرسان شایسته صرف کند؟ آیا تا کنون گامی در این دانشگاه برداشته شده و اگر شده چه نتایجی را در بر داشته است؟ نکته قابل توجه این است که با توجه به تغییر نسل ها در گستره زمان، دگردیسی ای بر این سیستم نگرشی و عملیاتی متصور باید بود یا خیر؟ استقرار یک نظام دارای اصالت و ارزشمند بر انتخاب مدرسان هر دوره، کمک شایانی به دستیابی به اهداف عالی نظام آموزش و پرورش می کند که البته در این گذار باید دید گزاره های لازم برای انتخاب شایستگی ها چه حد به واقعیت روز جامعه نزدیک می باشد و چقدر به دامنه عمل می انجامد؟

ادبیات و پیشینه تحقیق

مفهوم شناسی شایستگی

روان شناسان، شایستگی را محرک، ویژگی یا مهارت برجسته تعریف کرده اند که منجر به عملکرد شغلی بهتر می شود. فرهنگ آکسفورد، شایستگی را به عنوان قدرت، توانایی و ظرفیت انجام یک وظیفه تعریف می کند. بدین ترتیب، شایستگی به عنوان نتیجه ی به کار بردن انگیزه، نگرش، دانش، مهارت و توانایی در یک شغل خاص است که به فرد اجازه می دهد با موفقیت به انجام وظایف محوله خود دست یابد. شایستگی را به عنوان ترکیبی از مهارت ها، دانش و نگرش های مورد نیاز برای انجام اثر بخش یک نقش تعریف شده است (سرعتی آشتیانی، ۱۳۹۴).

مفاهیم شایستگی ماهیتی جهانی دارند. ریشه لغت شایستگی در زبان لاتین Competentia است که به معنای صلاحیت در

خود را توسعه و بهبود بخشند (شعبانی و همکاران، ۱۳۹۷) با رقابتی شدن بازار کار، مدیران و شرکت‌ها توجه و تمرکز خود را از مدرک تحصیلی به مهارت‌ها و توانایی‌های متقاضیان کار معطوف کرده‌اند. شرکت‌ها در جذب نیروی انسانی به شایستگی‌های شغلی توجه می‌کنند و از آن‌ها به عنوان معیاری برای گزینش داوطلبان استفاده می‌کنند. از این رو وظایف مدیران نسبت به قبل پیچیده تر شده و متناسب با محیط و شرایط است. بر این اساس لازم است حتی خود مدیران هم شایستگی‌های خود را همسو با تحولات چالشی، توسعه و تطبیق دهند (کایوفیلد و همکاران، ۲۰۲۱). به دلیل تاثیر مثبتی که رویکرد نوآورانه انتخاب نیروی کار بر اساس شایستگی‌های شغلی بر کسب و کارها می‌گذارد، از محبوبیت ویژه‌ای در نزد مدیران برخوردار است. با تکمیل بخش شایستگی شغلی احتمال انتخاب کارکنان توسط شرکت را افزایش پیدا می‌کند. همچنین از مهم‌ترین مزایای استفاده از شایستگی‌های شغلی در جذب نیروی انسانی، اثربخشی بالای آن است (ادیلکریوتی و همکاران، ۲۰۱۹)، چرا که یافتن نیروی کار متناسب با موقعیت‌های شغلی یک سازمان، مهم‌ترین دغدغه بخش منابع انسانی آن بوده و در صورت انجام یک استخدام نامناسب، هزینه‌های بسیاری به سازمان تحمیل می‌شود. اما اگر این مرحله در زمان درست و به طور صحیح انجام شود، باعث کاهش هزینه‌های آموزش، میزان خطا در کار و افزایش پیشرفت در کار می‌گردد. به همین دلایل افراد با انتخاب شایستگی‌های شغلی متناسب با توانمندی‌های خود و پاسخگویی به سوالات آن، شایستگی خود را برای دستیابی به مشاغل موردنظر، به شرکت‌های صنعتی، تجاری و دانش‌بنیان اثبات می‌کنند (صادقی و همکاران، ۱۳۹۹) در نتیجه با گذشت زمان و پی بردن مدیران از ناکارآمدی روش قدیمی جذب نیروی انسانی و کاهش بهره‌وری سازمان، به دنبال تغییر روش افتادند. به همین دلیل با جایگزینی انتخاب بر اساس شایستگی توانستند، تغییر چشمگیری در روند موفقیت و پیشرفت سازمان‌ها به دست آورند (دیلبرمان و همکاران، ۲۰۱۹).

ارزیابی شایستگی‌ها

یکی از کلیدی‌ترین دغدغه‌های تمام سازمان‌ها، سنجش شایستگی‌های نیروی انسانی در زمان استخدام، انتصاب و حتی در طول دوران انجام وظیفه است. کیفیت عملکرد هر سازمان بیش از هر چیز، به کیفیت عملکرد نیروی انسانی آن سازمان وابسته است. آنچه مشهود است، شایستگی‌ها محور کانونهای ارزیابی هستند و سایر عناصر با توجه به آن شکل می‌گیرند

قضاوت و همچنین بیان کردن نظرات است. تعاریف متفاوتی در رابطه با شایستگی وجود دارد. تمام تعاریف موجود شبیه به هم هستند و در آن‌ها بر نقش‌ها و مسئولیت‌های شغلی تأکید می‌شود اما، با بررسی آن‌ها به این نتیجه می‌رسیم که تعریف واحد و اصطلاح شناسی معینی درباره شایستگی وجود ندارد (آربان، ۲۰۲۰). شایستگی را به عنوان نتیجه کاربرد مناسب دانش و مهارت تعریف می‌کنیم مجموعه‌هایی از دانش، خصوصیات، نگرش و مهارت‌های مرتبط به هم تعریف میشوند که تأثیر زیادی بر مشاغل افراد دارد. شایستگی‌ها با عملکرد افراد رابطه مستقیمی دارند، می‌توانند با استانداردهای قابل قبول مورد ارزیابی قرار گیرند و توسط آموزش و توسعه، بهبود یابند (اسمعیلی ماهانی و همکاران، ۱۳۹۵).

وزارت سلامت و خدمات انسانی ایالات متحده آمریکا شایستگی را به این صورت تعریف میکند. مجموعه‌ای از رفتار که دربرگیرنده توانایی‌ها، مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌های فردی می‌باشد که درکنار هم برای انجام موفقیت آمیز کارها ضروری هستند. این تعریف بیان میدارد که شایستگی یک ویژگی فردی و از مشخصه‌های رفتاری است که مرتبط با هر فرد است شایستگی‌ها خود را در شرایط کار حرفه‌ای نشان میدهند؛ در غیر این صورت غیرقابل رؤیت بوده و اندازه‌گیری و بهبود آنها سخت و مشکل خواهد بود. شایستگی عملکرد کاملاً تأثیرگذار بر یک حرفه است که احتمالاً در دامنه‌ای از کارایی با بیشترین میزان برتری قرار بگیرد (اسچینیدر، ۲۰۱۹).

شایستگی‌ها از مهارت‌های شغلی، جامع‌تر هستند چون علاوه بر مهارت‌های سخت (مهارت‌های عملی و فنی لازم برای هر نقش)، مهارت‌های نرم مانند دانش، رفتارها و توانایی‌ها را هم شامل بدین ترتیب شایستگی، فرد را قادر می‌سازد تا کار را به صورت ماهرانه (نظیر تصمیمات درست و انجام کار اثر بخش) در موقعیت‌های پیچیده و نامعین، مانند کار حرفه‌ای، تعهدات اجتماعی و زندگی شخصی، انجام دهد (هیوگیلی، ۲۰۱۶). اهمیت شایستگی‌ها

مهمترین سرمایه هر سازمان، کارکنان یا به عبارتی نیروی انسانی آن، شایستگی افراد سازمان می‌باشد. در واقع می‌توان اینگونه بیان کرد که شایستگی‌ها از عوامل اساسی برای مدیریت کارکنان و برنامه ریزی سازمان‌ها می‌باشد. به طوری که توجه زیاد به رویکردهای شایستگی‌ها نشأت گرفته از توانمندی‌های سازمان‌ها می‌باشد. می‌توان بیان داشت که موفقیت و نتایج موثری که در سازمان‌ها به دست می‌آید، نتیجه ایجاد فضای رقابتی با توسعه شایستگی‌های افراد می‌باشد. از طرف دیگر، رویکرد شایستگی‌ها برای توسعه مدیران بسیار حائز اهمیت است، زیرا از این طریق می‌توانند عملکرد

(روحانی، ۱۳۹۷) ابزارها به گونه ای طراحی میشوند که امکان بروز شایستگی ها وجود داشته باشد. ارزیابی، عمل یافتن ارزش هر چیز است. در حوزه علوم مدیریت، ارزیابی یعنی سنجش و اندازه‌گیری کار و نتیجه به دست آمده از آن، با مقیاس و شاخصی که کمیت و کیفیت مورد نظر را دقیق، عینی و به دور از دوری‌های شخصی و ملاک‌های مبهم، ارزشیابی و اندازه‌گیری کند (فاگوگا و همکاران، ۲۰۲۰).

افراد نیز به منظور ارزیابی و توسعه شایستگی های مورد نظر، در فرایند ارزیابی شرکت می کنند؛ زیرا ارزیابی ها به دنبال سنجش شایستگی های بروز یافته افراد در تمرین ها هستند. بنابراین مفهوم شایستگی و مدل شایستگی های به کار رفته در کانون ارزیابی از اهمیت ویژه ای برخوردار است و به تعبیری میتوان آن را استخوان بندی کانون ارزیابی دانست (رضایت، ۱۳۹۰). علاوه بر انسجام مدل و داشتن چارچوب نظری و دلایل متقن برای تأثیر این شایستگی ها در عملکرد سازمان در سطح نظری، این شایستگی ها باید با اهداف و استراتژیهای اتخاذ شده توسط سازمان همسو باشند و در صورت وجود افراد واجد چنین شایستگی هایی، سازمان بتواند فعالیت‌هایش را به صورت کارآمدتر و مؤثرتری دنبال نماید (ویلاکسکو و همکاران، ۲۰۱۴). ارزیابی شایستگی در دو حوزه تعریف می شود:

۱- ارزیابی شایستگی‌های مطلوب یک شغل

با مطالعه و تجزیه و تحلیل اهداف و مأموریت‌های سازمان و همچنین ویژگی‌ها و شرح وظایف هر یک از مشاغل، شایستگی‌های لازم برای ایفای نقش در شغل مورد نظر تعیین می‌شود. همچنین سطح مطلوب شایستگی‌های تعیین شده برای هر شغل نیز با تجزیه و تحلیل جایگاه و فعالیت‌های شغل مشخص می‌گردد (هورتیگیولیو و همکاران، ۲۰۱۹).

۲- ارزیابی شایستگی‌های شاغل

هر یک از افراد شاغل در یک سازمان، دارای شایستگی‌هایی هستند که تعیین کننده توانایی آنها در ایفای نقش مطلوب در یک یا چند شغل است. شایستگی‌های افراد شاغل می‌تواند مشابه یا متفاوت از دیگران و گاهی منحصر به فرد باشد. همچنین هر فردی ممکن است شایستگی‌های متنوعی را در سطوح مختلف دارا باشد (هورتیگیولیو و همکاران، ۲۰۱۹).

موانع موجود در برنامه ریزی شایستگی سازمان

در حالی که گروه ها و مدیران برای طراحی آینده شرکت ها یا سازمان های خود به سختی کار می کنند، استراتژی هایی پیش پا افتاده، محدود، فاقد خلاقیت و اغلب خطرناکی را که تقریباً محکوم به شکست هستند، برای موفقیت خود برمی گزینند. سازمان ها بایستی موانعی که در اجرای برنامه ریزی منابع انسانی وجود دارد را شناسایی و در رفع به موقع آن اقدام کنند. عمده ترین موانع موجود در برنامه ریزی منابع انسانی عبارتند از:

(مهذب حسینیان، ۱۳۹۰)

بدبینی نسبت به برنامه ریزی و پیش بینی در موارد خاص؛ مقاومت واحدهای عملیاتی در مقابل دخالت های واحدهای مرکزی؛ عدم ارتباط بین فعالیت های مختلف در فرایند برنامه ریزی، بخصوص بین برنامه ریزی تجاری، مالی و پرسنلی؛ تماد و تعارض در مجموعه منابع انسانی که توسط واحدهای مالی و پرسنلی به وجود می آید (آلهاپووسی، ۲۰۱۸)؛ ایجاد استراتژی به وسیله برنامه ریزی تجاری که رابطه ای بین بودجه ریزی مالی و برنامه ریزی منابع ندارد؛ به علت عدم ارتباط استراتژیک بین فرایندهای برنامه ریزی و بودجه ریزی، نمی توان استراتژی های عملی را به هدف نزدیک تر کرد. در برنامه ریزی منابع انسانی برای ارزیابی احتیاجات آتی از فنون نامناسبی استفاده می شود؛ (غلامی، ۱۳۹۴)

برخی از موانع اجرای استراتژی و موضوعاتی که از اجرای استراتژی جلوگیری میکند شامل موارد زیر میباشد:

- عدم توانایی در مدیریت تغییر

- استراتژی ضعیف و یا مبهم

- نداشتن خطوط و اصول هدایت و راهنمایی و یا مدلی برای

هدایت تلاش ها و اقدامات اجرایی

- مشارکت و تقسیم اطلاعاتی ضعیف و یا ناکافی

- مسئولیت مبهم و نامشخص

- کارکردنبرخلاف ساختار قدرت سازمانی (خلیلی شورینی و

همکاران، ۱۳۹۳)

برای پیش بینی آینده منابع انسانی از خط روند گذشته استفاده می گردد؛ برنامه ریزی منابع انسانی بعد از برنامه ریزی عملیاتی به وسیله موسسات اجرا می شود؛ در برنامه ریزی منابع انسانی توجه کافی به جنبه های کیفی (توسعه مهارت های خاص و عملکرد بالقوه افراد) نمی شود؛ برنامه ریزی منابع انسانی تا

لیکاما^۳ (۲۰۱۵). در پژوهشی تحت عنوان توسعه شایستگی های مدیر پروژه: نمای جمعی از مهمترین شایستگی ها بیان می دارد، ادبیات مدیریت پروژه اغلب نیازها، مهارتها، ویژگی ها و نقشهای مختلف توصیه شده برای یک مدیر پروژه موفق را ارائه می دهد. هدف این مقاله کمک به بحث و گفتگو با گزارش نتایج ارزیابی های شخصی مدیران پروژه در مورد صلاحیت های شخصی و اجتماعی است. ارزیابی شخصی مبتنی بر وب توسط گروه بزرگی (۷۵۰ نفر = N) از مدیران پروژه انجام شد. در این مقاله یک روش خودارزیابی برای جمع آوری و تجزیه و تحلیل داده های شایستگی های مبتنی بر نقش مدیر پروژه معرفی شده است. شایان ذکر است که ارزیابی خود صلاحیت ها صلاحیت ها را مستقیماً ارزیابی نمی کند بلکه اظهارات مربوط به کار مدیر پروژه را ارزیابی می کند. به عنوان یک نتیجه ارزشمند، نمای جمعی از مهمترین صلاحیتهای کار مدیر پروژه را نشان می دهد که باید در هنگام جذب و توسعه مدیران پروژه مورد توجه قرار گیرد.

ادواردز^۴ (۲۰۰۹). در پژوهش خود تحت عنوان مدل شایستگی به عنوان مقدمه ای بر توسعه ی رهبری مؤثر و برنامه ریزی موفق در محیط خدماتی اجتماعی عمومی شایستگی های مدیریتی را توسعه و پرورش کارکنان، ارتباطات، حل مسأله، مدیریت تغییر، مهارتهای فنی و وظیفه ای، تشکیل گروه، مدیریت عملکرد (وظیفه) آگاهی بی فردی و یکپارچه کردن دیدگاه ها میبندد.

مالکی نژاد و همکاران (۱۳۹۹). در پژوهشی تحت عنوان طراحی چارچوب نوین مدل شایستگی مدیران آموزش عالی با رویکرد تلفیقی ISM و SEM بیان میدارد، مدل جامع شایستگی مدیران آموزش عالی طراحی و مورد آزمون قرار گرفته؛ سپس با استفاده از نظر ۱۰ تن از خبرگان و بهره گیری از روش دلفی، شاخص ها تعدیل شده و شاخص های نهایی برای طراحی مدل مشخص شدند. در ادامه با بهره گیری از مدل سازی ساختاری-تفسیری، که ابزاری جامع برای سطح بندی و تعیین روابط بین ابعاد و شاخص ها است، مدل شایستگی مدیران آموزش عالی استخراج شد. به منظور تأیید آماری مدل ساختاری تفسیری شکل گرفته و اعتبارسنجی آن، از روش کمینه مربعات جزئی به وسیله نرم افزار SMART-PLS استفاده شده است. نتایج پژوهش حاکی از آن است که مدل شایستگی مدیران آموزش عالی از نه شاخص کلی تشکیل شده است و این نه شاخص کلی در مدل این پژوهش در چهار سطح کلی طبقه بندی می شوند.

اندازه زیادی به عنوان یک موضوع اجرایی کوتاه مدت مورد توجه قرار می گیرد. (محمدی و همکاران، ۱۳۹۹) اگر واحدهای ستادی و عملیاتی شرکت با هم درگیر و نسبت به هم بدگمان باشند این مسائل و مشکلات حادث خواهد شد، پس عامل تحریک کننده چنین درگیری و مشکلاتی، بدگمانی به برنامه ریزی و اعتماد نداشتن واحدها به یکدیگر است (آلهابووسی، ۲۰۱۸).

پیشینه تحقیق

اشنایدرا^۱ (۲۰۱۹). در پژوهشی تحت عنوان شایستگی چیست؟ بیان می دارد، که توسط این تحقیق نظریه مفهومی صلاحیت گسترش داده شده و تجزیه و تحلیل داده ها در روش جدیدی به کار برده شده است. در بررسی ادبیات سیستماتیک با استفاده از پایگاه داده کتابخانه میزبان EBSCO و Google Scholar انجام شده است. این پژوهش به صورت کیفی انجام شده و در آن تجزیه و تحلیل فرضیه ها صورت گرفته است. در نتیجه بیان شده که با استفاده از علم روانشناسی و تجزیه و تحلیل فلسفی می توان رابطه شایستگی را با ارتقای فردی و سازمانی مرتبط دانست.

استاسکوویسیا^۲ (۲۰۱۹). در پژوهشی تحت عنوان اهمیت توسعه مدل شایستگی بیان میدارد، مدل های شایستگی به ویژه برای تولید نوآوری هایی که سطح تحصیلات و دانش و مهارت ها و نگرش کارکنان ضروری است، قابل توجه است. هدف از تحقیق تعریف مفاهیم اساسی مدل های شایستگی واقعی و تعیین مزایای توسعه آنها است. این پژوهش زمینه ای است برای پژوهش تجربی بعد. خروجی های این تحقیق چهار فرضیه در مورد تأثیر کاربرد عملی مدل های شایستگی است، از جمله استفاده از مدل های شایستگی در توسعه و اجرای برنامه های آموزشی به عنوان تأثیر مثبت بر نتایج و نگرش زبان آموزان. در بررسی ادبیات مشخص شده است که عمده ترین مزایای توسعه و استفاده از مدل های شایستگی بهبود عملکرد و بهینه سازی سیستم ارزیابی است. نتیجه گیری می شود که بیشتر شواهد تحقیق در مورد صلاحیت ها مربوط به شرکت های متوسط و بزرگ و کارخانه های صنعتی است. برای تجزیه و تحلیل و توسعه مدل های شایستگی بسته به اندازه شرکت، رویکردهای مختلفی لازم است.

³ Liikamaa

⁴ Edwards

¹ Schneider

² Staškeviča

رضامیرزاخواه خرشتمی و زهره شکیبایی و اسماعیل کاظم پور: شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان در ایران

دانشگاه فرهنگیان در ایران بود، که از روش مصاحبه نیمه- ساختاریافته استفاده شده است، در این رابطه برای مصاحبه، یک پروتکل با توجه به مبانی نظری و پیشینه پژوهش تهیه گردید که مورد تایید اساتید و خبرگان حوزه در ابتدا قرار گرفت و در نهایت در طی این فرایند مصاحبه از نظرات متخصصین، کارشناسان دارای سابقه تدریس دانشگاهی و فعالان حوزه شایستگی، مدیریت منابع انسانی، سیاست گذاران و مشاوران دانشگاه فرهنگیان، بهره گرفته شد. رشته تحصیلی و داشتن تالیفات علمی مرتبط با موضوع، دارا بودن سمت‌های مدیریتی و تجارب اجرایی در حوزه شایستگی از جمله شاخص- های انتخاب لیست اولیه صاحب‌نظران بود. روش نمونه‌گیری به صورت نمونه‌گیری غیر احتمالی، با انتخاب هدفمند و با حداکثر تنوع یا ناهمگونی استفاده شد. اندازه نمونه در این پژوهش بر مبنای شاخص اشباع نظری برابر با ۱۲ نفر بود. همچنین در این تحقیق جمع‌آوری اطلاعات به شکل کتابخانه‌ای و میدانی انجام گرفت. برای گردآوری اطلاعات ابتدا ادبیات و پیشینه تحقیق با استفاده از کتب، مجلات، پایان‌نامه- های مربوطه، آیین‌نامه و اسناد مرتبط و سایت‌های اینترنتی مورد بررسی قرار گرفت. پس از تهیه راهنمای مصاحبه به نمونه آماری مراجعه شد و داده‌های مورد نیاز با استفاده از مصاحبه- های باز جمع‌آوری شد.

علاوه بر این، در پژوهش حاضر جهت سنجش روایی از معیارهای اسکینر و همکاران (۲۰۱۴) برابر جدول شماره ۱ استفاده شد.

حجازی و همکاران (۱۳۹۹)، در پژوهشی تحت عنوان پژوهش‌های مرتبط با شایستگی‌ها اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران (مرور نظامند مدل‌ها، چالش‌ها و راهکارها) بیان میدارد، پژوهش حاضر با هدف فراتحلیلی بر پژوهش‌های شایستگی‌های اعضای هیات علمی دانشگاه‌های ایران انجام شده است جامعه آماری پژوهش حاضر شامل ۲۷۱۲ کار پژوهشی با عنوان هیئت علمی دانشگاه مورد بررسی قرار گرفت. در نمونه های آماری مورد بررسی ۱۰۰ درصد مقالات در قالب علمی - پژوهشی می باشند. در بررسی از نمونه انجام شده بیشترین نوع مقاله از روش کمی استفاده شده است که ۵۸٫۳ درصد مقالات کار شده از نوع کمی می باشند. همچنین نتایج تحقیق نشان می دهد بیشترین تحقیقات با عنوان شایستگی های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی، شایستگی های اعضای هیأت علمی در تعاملات بین المللی، طراحی مدل شایستگی اعضای هیئت علمی، شناسایی و تبیین شایستگی ها اعضای هیئت علمی، تاثیر هوش هیجانی اعضا هیات علمی بر عملکرد آموزشی آنها با رویکرد شایستگی های فردی، شایستگی های تدریس اعضای هیئت علمی، ارزیابی شایستگی های اعضای هیئت علمی، ارائه مدل ارزیابی شایستگی های هیئت علمی، بررسی رابطه شایستگی ها و منزلت استادان زن با کیفیت تدریس می باشند.

روش پژوهش

روش انجام این پژوهش کیفی، که با نظریه داده بنیاد انجام گرفته است، به این صورت که عوامل از مصاحبه‌ها استخراج گردیده است. هدف استفاده از رهیافت تحقیق کیفی در مطالعه حاضر شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسان

جدول ۱. روش‌های اطمینان از روایی

روش‌های اطمینان از روایی	نحوه اجرای در این پژوهش
درگیری طولانی مدت	افزایش حساسیت نظری، مشارکت عملی و ارتباط با مشارکت کنندگان برای ارزیابی برداشت محقق
مشاهده پایدار	مشارکت عملی محقق و حضور در محیط مشارکت و اکتشاف جزئیات تجارب مشارکت کنندگان
بازرسی مجدد مسیر کسب اطلاعات	انجام بازرسی ادواری اطلاعات و کدهای به دست آمده به جهت پیشگیری از سوگیری و اطمینان از صحت، توسط محقق و یک همکار (دانشجوی دکتری) آشنا به موضوع مورد پژوهش
چک کردن با مشارکت کنندگان	بررسی اطلاعات به دست آمده به کمک گروه تحقیق و نظر سنجی از مصاحبه شوندگان در خصوص نتایج.
مثلث سازی	استفاده از منابع متعدد برای جمع آوری داده ها.
مقایسه مستمر	مقایسه داده های به دست آمده از منابع مورد بررسی با سایر منابع به صورت مستمر در تمام طول تحقیق.

کدگذاری به همکار تحقیق انتقال داده شد، سپس محققان به همراه همکار، به عنوان نمونه سه مورد از مصاحبه های را کد گذاری کرده و درصد توافق درون موضوعی محاسبه شد که با است از فرمول زیر محاسبه شد:

برای محاسبه پایایی با روش توافق درون موضوعی دو کد گذار، از یک متخصص مدیریت رفتار سازمانی که در مراحل انجام پژوهش حضور داشته و از آگاهی مناسبی در خصوص این پژوهش برخوردار بوده، درخواست شد، تا به عنوان همکار در کد گذاری تحقیق شرکت کند. آموزش و تکنیک های لازم جهت

$$\text{درصد توافق درون} = \frac{\text{تعداد کل توافقات}}{\text{تعداد کل کدها}}$$

این که میزان پایایی بیشتر از ۰.۶ درصد بوده و می توان گفت که میزان پایایی تحلیل مصاحبه کنونی مناسب می باشد.

در جدول شماره ۲ مشاهده می شود، تعداد کدهای به ثبت رسیده معادل ۶۶ و تعداد کل توافقات بین کدها معادل ۲۵ می باشد، همچنین، پایایی بین کدگذاران برای مصاحبه های انجام گرفته در این پژوهش معادل ۰/۸۰ درصد است، لذا، با توجه به

جدول ۲. محاسبه پایایی

پایایی	کدهای عدم توافق	کدهای مورد توافق	تعداد کل کدها	شماره مصاحبه	ردیف
۰/۸۰	۲	۴	۱۰	۳	۱
۰/۸۰	۳	۶	۱۵	۱۰	۲
۰/۷۵	۴	۶	۱۶	۱۲	۳
۰/۷۸	۹	۱۶	۴۱		جمع

سرانجام جهت تجزیه و تحلیل داده ها در مرحله کیفی از تحلیل تم استفاده شد، لازم به ذکر است، کلیه تحلیل های آماری با کمک نرم افزار مکس کیودای نسخه ۲۰۱۸ انجام گرفت.

رضامیرزاخواه خرشتمی و زهره شکیبایی و اسماعیل کاظم پور: شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان در ایران

جدول ۳. توصیف ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

ردیف	سن	جنسیت	تغل	مدرک تحصیلی
۱	۴۶	مرد	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	کارشناسی ارشد
۲	۵۵	زن	هیئت علمی دانشگاه (دانشیار)	دکترای مدیریت علوم تربیتی
۳	۵۷	مرد	هیئت علمی دانشگاه (دانشیار)	دکترای مدیریت آموزشی
۴	۴۹	زن	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	کارشناسی ارشد
۵	۳۸	زن	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی
۶	۵۱	مرد	هیئت علمی دانشگاه (دانشیار)	دکترای مدیریت رفتار سازمانی
۷	۳۷	زن	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	دانشجوی دکترای علوم تربیتی
۸	۴۹	زن	هیئت علمی دانشگاه (استادیار)	دکترای مدیریت منابع انسانی
۹	۵۶	مرد	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	دانشجوی دکترای مدیریت رفتار سازمانی
۱۰	۴۹	زن	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی
۱۱	۴۲	زن	هیئت علمی دانشگاه (دانشیار)	دکترای مدیریت علوم تربیتی
۱۲	۴۳	زن	هیئت علمی دانشگاه (دانشیار)	دکترای مدیریت آموزشی
۱۳	۴۸	مرد	هیئت علمی دانشگاه (دانشیار)	دکترای مدیریت علوم تربیتی
۱۴	۵۵	زن	هیئت علمی دانشگاه (استادیار)	دکترای مدیریت دولتی
۱۵	۵۹	مرد	هیئت علمی دانشگاه (دانشیار)	دکترای علوم تربیتی
۱۶	۵۷	مرد	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	دانشجوی دکترای مدیریت منابع انسانی
۱۷	۵۴	زن	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی
۱۸	۵۳	مرد	هیئت علمی دانشگاه (استادیار)	دکترای مدیریت آموزشی
۱۹	۵۸	زن	هیئت علمی دانشگاه (دانشگاه)	دکترای مدیریت دولتی
۲۰	۴۰	زن	کارشناس دانشگاه فرهنگیان	دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی

در این پژوهش از ۲۰ نفر از متخصصین و افراد خبره تا رسیدن به اشباع نظری مصاحبه شد. با انجام مصاحبه با این افراد، تشخیص محقق و گروه تحقیق این بود که اطلاعات گردآوری شده به نقطه اشباع رسیده و نیازی و به انجام مصاحبه بیشتر نیست.

جدول ۴. یافته ارائه شده

کدبندی اصلی	کدبندی محوری	کد اولیه
شایستگی دانشگاه	علمی	دانش لازم برای حیطة تخصصی مدرک تحصیلی
		گذراندن دوره های ضمن خدمت
		توانایی علمی حوزه های موازی مانند روانشناسی
		اطلاعات عمومی
		آشنایی با زبان انگلیسی
		تالیف و ترجمه کتاب و مقالات علمی
		مطالعات آزاد مرتبط با رشته
		تحلیل محتوای کتاب های رشته تخصصی
		مطالعات تطبیقی
		منعطف بودن سازگاری همدلی
	درونی شخصیتی	ارامش صبوری آستانه تحمل بالا
		کاریزمای استادی
		آپدیت بودن یا همان بروز بودن علمی و مطالعاتی
		عشق علاقه انگیزش ذوق
		مثبت اندیشی انرژی مثبت
		عدم تبعیض رعایت داد و مساوات
		مهو استفاده از مهارت کلامی تناسب در گفتمان و استفاده از تن صدا زبان بدن حرکات صورت
		آراستگی هارمونی پوشش
		جلب اعتماد دانشجو و باور استاد
		عمل گرایی
	میل به ساختن و پویایی	
	تمرکز و آرامش لازم در موقعیت های ناجور حفظ	
	کمال طلبی	
	تترس و شجاع و بی باک بودن شجاعت در بیان عقاید شجاعت در قبول نکردن کارها و دستورات غیرمنطقی	
	مهارت های حرفه ای و اجتماعی	شناخت الگوهای روز و انتخاب الگوی درست
		تسلط بر روش های تدریس نوین و سنتی و استفاده از آن برای تدریس بهتر
		مهارت استفاده از ابزار
		وسایل و ابزار آموزشی
		ازمنابع بومی ابزار می سازد یا به عنوان ابزار برای خود موقعیت رسانه ای بوجود می آورد
		طراحی آموزشی و طرح درس داردو به عناصر طراحی تسلط کامل دارد
		مهارت در ایجاد یک ارتباط دو طرفه دانشجو استادی

رضامیرزاخواه خرشتمی و زهره شکیبایی و اسماعیل کاظم پور: شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان در ایران

شناختی	مهارت استفاده از هوش هیجانی در ایجاد تعامل سازنده
	خلاق مبتکر دارای ذوق و انگیزه
	تسلط به کامپیوتر و استفاده از نرم افزار ها
	ایجاد شبکه آموزش گروه محور و تیمی
	ارتباط افقی دروس. شناخت پل های ارتباطی بین دروس هم زده
	آشنایی با خلیقات نیازهای دانشجوی درک ارتباط دانشجو در محیط کلاس
	شناسایی سرفصل های مرتبط با اقلیم و بومی سازی آن برای معرفت بیشتر دانشجو. شناخت درست از اقوام برای تنظیم نوع تدریس یا رفتار کلاسی
	عجول نبودن در استفاده درست از روش ها و امکانات براساس معیار های درست شناخت زمانی عملکرد
	استعداد یابی کشف توانایی و رفع ضعف دانشجو
	شناخت درست از رشته های مورد آموزش در دانشگاه فرهنگیان
	تسلط بر فلسفه دروس و شناخت سرفصل ها و میانجی ها
	برقراری روابط درست بین حوزه های تخصصی تربیتی مهارتی و روانشناسی
نگرش و بینش	شناخت فلسفی اهداف آموزشی درس ها شناخت زوایای فلسفی کتاب های معرفی شده
	از نوع برخوردها و رفتارهای دانشجو با هم و با عوامل راه های برقراری ارتباط با دانشجو را بدانند
	هم قدم نشدن با دانشجو بدون دریافت علت. نشکستن هنجارهای دانشجو
	ملمعی با ادبیات ساختار شکن
	آشنایی با پدیده های حاکم بر شهرها و استان ها و مناطق
	روحیه میهن پرستی و تلاش و کار برای حفظ کشور
	پشتکار تلاش فعالیت خستگی ناپذیری
	مقید به اعتلای دانشجو و روحیه حمایتی از وی کمک به شکوفایی دانشجو
	کار برای کشور نه صرفا برای خود قناعت و چشم و دل سیر بودن
	انتخاب دانشگاه نه از سر اجبار بلکه بر اثر اختیار و عشق به کار درچنین جایی
	احترام به آیین و دین و مناسبات دینی و آموزش غیر مستقیم ان با رفتار و عملکرد
	بینش تحصیل و مطالعه شغلی
میل به ارتقای دانشگاه فرهنگیان در سطوح مختلف	
باور باید خود را در برابر ساعات موظفی ارزیابی کند	
باور اینکه می تواند در شرایط سخت هم دست به سازندگی بزند. به سازندگی بیشتر از گذران معتقد باشد	
دانشگاه را خانه خود می داند برای رفع نقص وقت میگذارد	
اعتقاد به پژوهش دارد و باور اینکه با پژوهش می توان ایجاد به توسعه رسید	
پویا و سرحال و سرزنده است و با علم پیش می رود	
با شناخت رویکردهای جدید راه های پیش رو خود را بیشتر می کند	

Formatted: Font: 12 pt, Font color: Black

رویکرد	رویکرد متعالی
	موثر بودن و حرکت کردن
	شناخت مختصات رویکردی
	تعامل بین رویکردها و تلفیق
	استراتژیک و برنامه محور
	نقطه قوت قدرت کارایی رشد
	شناخت ضعف ها برطرف کردن آن، داشتن امید
	انتخاب درست روش تدریس بر اساس خصوصیات شخصی و توانایی ها
	تزییق اعتماد به نفس و امید در ذهن دانشجو
	تقویت اعتماد به نفس در وجود خود
خود پنداره	کنترل بر رفتار هیجانی خود
	جرات داشتن روحیه ریسک پذیری منطقی بود
	برنامه درسی پنهان
	نظریه های مدیریت میکس نظریه ها ی سابق و جدید
	رهبرموبانه بر کلاس مدیریت کردن و نه فقط استاد شاگردی دادن فرصت
	لازم برای تجلی به دانشجو اعتقاد به نقد منصفانه
	عدالت آموزشی با مدیریت درست بر زمان تحت اختیار به حاشیه نبردن غیر
	منطقی کلاس
	استفاده از همه عوامل دانشگاه برای تدریس قوی تر
	مدیریت و کنترل بر رفتار های ناخودآگاه و حساس دانشجو
توانایی مدیریتی	مدیریت برنامه درسی
	مدیریت منابع کلاس و دانشگاه جهت استفاده بیشتر و حفظ و نگهداشت و
	کاربرد بیشتر آنها
	سازماندهی درست بر همه عوامل کلاس و تدریس از طراحی تا اجرا
	سابقه کلاسداری
	داشتن سابقه حضور در جشنواره های تدریس
	سابقه مدیریت آموزشی و دانشگاهی
	سابقه حضور در همایش ها و سمینار های آموزشی
	تجربه حضور در مراکز دانشگاهی و ضمن خدمت
	داشتن سابقه پژوهش میدانی
حضور در گروه های اجتماعی اثرگذار	
تجربه زیسته	لزوم انجام اقدام پژوهی های متناسب و کارآمد

همچنین ۹ مقوله محوری تشکیل داده اند، که در جدول شماره ۴ گزارش شده است.

نتایج بدست آمده از تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های کیفی نشان داد که شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان در ایران از ۹۰ کد باز تشکیل شده است و

رضامیرزاخواه خرشتمی و زهره شکیبایی و اسماعیل کاظم پور؛ شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان در ایران

جدول ۵. کد گذاری نظری (گزینشی) عوامل موثر ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان در ایران

مقوله اصلی	مقوله محوری
ابعاد شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان	علمی
	درونی و تخصصی
	مهارت های حرفه ای واجتماعی
	شناختی
	نگرشی و بینش
	رویکرد
	خوبننداره
	توانایی مدیریتی
	تجربه زیستی

بررسی های نود گانه مولفه های شایستگی مدرسان به شرح زیر عبارتند از :

دانش لازم برای حیطه تخصصی مدرک تحصیلی، گذراندن دوره های ضمن خدمت کافی، توانایی علمی حوزه های موازی مانند روانشناسی و.. اطلاعات عمومی، آشنایی با زبان انگلیسی تالیف و ترجمه کتاب و مقالات علمی، مطالعات آزاد مرتبط بارشته، تحلیل محتوای کتاب های رشته تخصصی مطالعات تطبیقی، انعطاف پذیری، صبر و شکیبایی کاریزما بروز بودن علاقه مندی وانگیزه داشتن علاقه مندی وانگیزه داشتن مثبت گرایی رعایت عدالت آموزشی و دوری از تبعیض باور پذیری دانشجو نسبت به استاد، آراستگی ظاهری، نفوذ کلامی، راستی و عمل گرایی واقعی، پویایی و پویامحوری، تمرکز؛ کمال گرایی، جرات ورزی، شناخت ارتباط افقی بین دروس رشته، توانایی شناخت از خصوصیات عاطفی روانی جسمی و حرکتی دانشجو، شناخت اقلیم و بومی سازی محتوا، درک درست از موقعیت زمانی و مکانی شناخت توانایی های ذاتی دانشجو ها شناخت رشته های مختلف درسی شناخت اهداف آموزشی و اهداف غایی آموزش شناخت حوزه های ارتباط بین سطوح یاد گیری شناخت مبانی فلسفی آموزش ها درک متقابل در رفتارهای بین فردی شناخت هنجارها و ناهنجاری های آموزشی، شناخت فرهنگ اجتماعی آشنایی به الگوهای تدریس توانایی استفاده از روش های تدریس براساس الگو ها مهارت استفاده از ابزار و رسانه براساس اهداف، مهارت ساخت ابزار ساده و در دسترس مهارت استفاده از موقعیت های جدید و بومی سازی مهارت طراحی آموزشی مهارت ارزیابی و ارزشیابی از کار خود مهارت ایجاد ارتباط و تعامل با دانشجو مهارت و آشنایی با آداب وروابط اجتماعی خلاقیت و نو آوری مهارت های کامپیوتری و اینترنتی و نرم افزاری مهارت کار تیمی داشتن روحیه کار برای آینده کشور تلاش و ممارست مقید بودن به تعهد اخلاقی

بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر تعیین و تبیین ابعاد، مولفه ها و شاخص های شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان بوده است. به طور کل در ساختار دانش های جدید در زمینه آموزش چه در دانشگاه و چه در آموزش و پرورش نیروی انسانی کارآمد و پویا که به طور قطع معلم را در نوک پیکان هرگونه اتفاق و سازندگی و توسعه می دانند

بی شک داشتن معلمان سازنده نیاز به حضور مدرسان سازنده می باشد. این مهم بدست نمی آید مگر داشتن اراده ی حضور این تیپ مدرسان نوگرا و بروز، که نظام آموزشی حاکم بر محیط دانشگاهی آنهم دانشگاه فرهنگیان آن را قبول کرده و فرصت لازم را به آن دهد. این مهم بدست نمی آید مگر اینکه مدرسان ما از قالب سنتی خود بیرون زده و ضمن شناخت دقیق تمام حواشی کار، سعی در پوسته اندازی نماید.

در این زمینه تحقیقات فراوانی صورت گرفته است که جای تقدیر داشته و لزوم توجه بدان ضروری به ظنر می رسد اما نگاه تخصصی به آموزش و پرورش و بخصوص جامعه دانشگاهی که خود مولد می باشند ضروری تر به نظر می رسد.

در این پژوهش تلاش شده که بتوان اول مولفه های مربوط به تشخیص شایستگی مدرسین دانشگاه فرهنگیان را با استفاده از روش های علمی تشخیص و تبیین نماید. یافته های پژوهشی نشان داد که شناسایی شایستگی مدرسان این دانشگاه باید در ۹ بعد (علمی با ۹ مولفه، درونی و شخصیتی با ۱۵ مولفه، مهارتی با ۱۲ مولفه، شناختی با ۱۲ مولفه، نگرشی و بینشی با ۱۲ مولفه، رویکردی با ۶ مولفه، خوبننداره و خودشناسی با مولفه ی ۷، مدیریتی با ۹ مولفه، تجربه زیسته با ۸ ابعاد و شاخص های ۹۰ گانه در مدل نهایی آورده شده است، شناسایی شد.

Formatted: Font: 12 pt, Not Bold, Complex Script Font: B Mitra, 12 pt, Not Bold

یوسلیانی (۱۳۹۱) هم در مولفه های کلامی و ویژگی های شخصیتی با پژوهش حاضر هم نظر بوده است. فتحی و اجارگاه و نوری (۱۳۹۵) اعتقاد زیادی به نقش تعیین و طراحی الگوی شایستگی برای توسعه حرفه ای داشتند.

جعفری و همکاران (۱۳۹۱) در سه بعد به شایستگی اعضای هیات علمی دانشگاه اشاره کرده است که در بعد تجربه با مولفه تجربه مفید آموزشی پژوهش حاضر هم نظر بوده است. در بعد رویکردی هیچ یک از پژوهش های پیشین مورد مطالعه ورود نکرده اند.

بنابراین می توان نتیجه گرفت که طبق یافته های پژوهش حاضر برای تعیین شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان می تواند مدلی دارای ۹ بعد و ۹۰ مولفه می تواند مطلوب و مناسب باشد.

پیشنهادات

- با توجه به شناخت مولفه های حاکم بر نظام مدرسان دانشگاه فرهنگیان، لزوم طراحی یک الگوی شایستگی بر اساس مولفه های استخراجی از این پژوهش ضروری به نظر می رسد تا چراغ راهی برای مسئولان دانشگاه فرهنگیان در انتخاب و بکار گیری مدرسان توانمندی که قرابت بیشتری با این سیستم دارند، شود و با داشتن چنین مدرسانی به داشتن معلمان مجرب و توانمند و نو اندیش امیدوار بود.

- اجرای یک تحقیق جهت پی بردن به وضعیت موجود شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان

- اجرای پژوهش های مشابه برای اعتباریابی یافته های این تحقیق در دانشگاه های دیگر

های رؤسای دانشگاههای دولتی ایران. رساله اخذ درجه دکتری در رشته مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه شهید بهشتی.

روحانی، ابوالفضل؛ (۱۳۹۷)، ارزیابی شایستگی ها و نقش های مدیریتی مدیران دانشگاه ها، چهارمین کنفرانس بین المللی مدیریت، کارآفرینی و توسعه اقتصادی، ۱-۱۸

سرعتی آشتیانی، نرجس؛ (۱۳۹۴)، طراحی مدل شایستگی برای استعدادیابی و جانشین پروری مدیران پژوهشی، کنفرانس بین المللی پژوهش های نوین در مدیریت و مهندسی صنایع، ۱-۱۵

شعبانی، مرضیه؛ قربانحسینی، مسعود؛ غنیونف آرام؛ (۱۳۹۷)، اهمیت شایستگی سرمایه انسانی در سازمان، پنجمین همایش ملی پژوهش های مدیریت و علوم انسانی در ایران، ۱-۱۴
غلامی زارع، مهدی؛ پاکدل، علی؛ (۱۳۹۹)، بررسی تاثیر مدیریت دانش بر شایستگی مدیران هفتمین کنفرانس بین

نسبت به آینده شاگردان تقدم منافع کشور بر شخص وفاداری به دانشگاه و آموزش و پرورش کشور نگرش های آیینی و دینی بیش تحصیل و مطالعه شغلی بیش حرکت سازمانی نگرش ارزیابی از خود نگرش سازندگی درک دقیق کمک به دانشگاه جهت رفع نواقص کلاسی و دانشگاهی بیش پژوهش محوری داشتن رویکرد پویا اعتقاد به شناخت رویکردهای جدید انتخاب متد کاری بر اساس رویکردهای متعالی اعتقاد به اثر بخشی نیروی انسانی شناخت زیر ساخت های رویکردها تسلط در برقراری ارتباط موثر بین رویکردها و اهداف آموزشی رویکرد استراتژیک مدیریت در برنامه درسی پنهان شناخت نظریه های مدیریتی داشتن روحیه رهبری رعایت مدیریت زمان مدیریت ایجاد ارتباط بین عوامل دانشگاه در استفاده از توان انان برای تدریس بهتر مدیریت رفتار دانشجو مدیریت در برنامه های درسی مدیریت منابع دانشگاه سازماندهی شناخت نقاط قوت و تقویت آن شناخت نقطه ضعف و حرکت و مطالعه در برطرف کردن آن تشخیص استفاده از روش مناسب بر اساس خودپنداره مثبت تقویت دانشجویان براساس نقطه قدرت خود ایجاد حس اعتماد بنفس درخود خود کنترلی ریسک پذیری داشتن سابقه تدریس در مقاطع مختلف داشتن سابقه حضور در جشنواره های تدریس سابقه مدیریت آموزشی و دانشگاهی سابقه حضور در همایش ها و سمینار های آموزشی تجربه حضور در مراکز دانشگاهی و ضمن خدمت داشتن سابقه پژوهش میدانی حضور در گروه های اجتماعی اثر گذار لزوم انجام اقدام پژوهی های متناسب و کارآمد. در الگوی شایستگی کیمیت (۲۰۱۱) هم نه بعد مشاهده گردید ولی جز دو بعد پژوهشی و تعاملاتی در بقیه موارد کاملا متفاوت بود.

منابع

اسمعیلی ماهانی، حانیه؛ مطهری نژاد، حسین؛ لسانی، مهدی؛ (۱۳۹۵)، شایستگی های عمومی مورد نیاز برای موفقیت دانشجویان در زندگی علمی و حرفه ای، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزیابی آموزشی، ۱۶۷-۱۹۷
حجازی موغاری، الهه؛ نارنجی ثانی، فاطمه؛ نقش، زهرا؛ شاهمرادی، زهرا؛ (۱۳۹۹)، پژوهش های مرتبط با شایستگی های اعضای هیئت علمی دانشگاه های ایران (مرور نظام مند مدل ها، چالش ها و راهکارها)، رهیافت، ۷۸: ۶۳-۸۱
خلیلی شورینی، سهراب؛ محضری، مهدی؛ (۱۳۹۳)، شناخت موانع اجرای برنامه های استراتژیک و اولویت بندی آن ها، پژوهش های مدیریت راهبردی، سال بیستم، ۵۶: ۱۱-۱۳۲
رضایت، غلامحسین؛ (۱۳۹۰)، طراحی الگوی شایستگی

Formatted: Font: 12 pt, Not Bold, Complex Script Font: B Mitra, 12 pt, Not Bold

رضامیرزاخواه خرشمی و زهره شکیبایی و اسماعیل کاظم پور: شناسایی و تبیین ابعاد و مولفه‌های شایستگی مدرسان دانشگاه فرهنگیان در ایران

- Begriffsgeschichtliche Perspektiven eines pädagogischen Schlagwortes. *Lvb Inform*, 17, 12-22.
- Kamet's(2010) teachers' competencies in Kamet's journal philosophy of culture and axiology,7(1)167-175.
- Kauffeld,Simone; Albrecht,Arnd; (2021), „Kompetenzen und ihre Entwicklung in der Arbeitswelt von Morgen: branchenunabhängig, individualisiert, verbunden, digitalisiert?“, Gruppe. Interaktion. Organisation. Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie (GIO) volume 52, 1-6
- Schneider, Kaethe; (2019), What Does Competence Mean?,*Psychology* 10(14), 1938-1958.
- Schreiner, Claudia; Harych, Peter; (2020), Kompetenzstufen in Studien zur Kompetenzmessung im Vergleich: Konzepte, Entwicklung und Interpretation, In book: Bildungsstandards .Kompetenzorientierung, Aufgabenkultur und Qualitätsentwicklung im Schulsystem , 388-409
- Staškeviča, Ajia; (2019), The Importance of Competency Model Development, *Acta Oeconomica Pragensia*, 62-71
- Urban, André; (2020), Kompetenz-Kritik Andre Urban 2020, Project: BU:NDLE - Netzwerk Digitalisierung in der Lehre, 1-6
- Velasco, P.J.; Learreta, B.; Kober, C.; Tan, I; (2014), Faculty perspective on competency development in higher education: An International study. *High. Learn. Res. Commun.* 4, 85-100.
- Alhalboosi, Faeq Hamad Abed Mahidy; (2018), Human Resource Development, <https://www.researchgate.net/publication/327546162>, 1-12
- Dellermann, D; Ebel, P; Söllner, M; Leimeister, J. M; (2019),Hybrid intelligence. *Business & Information Systems Engineering*, 61(5), 637-643.
- Edelkraut, F; Mosig, H; (2019),Schnelleinstieg Agiles Personalmanagement. Freiburg: Haufe, p1-17
- المملی پژوهش در مدیریت، اقتصاد و توسعه، ۱-۱۵.
- فتحی واجارگاه کوروش ونوری فیروز (۱۳۹۵)مدیریت یادگیری در سازمان هاتهران .علم/استادان
- گرزین، رضا؛ صالحی عمران، ابراهیم؛ خاوری،عبداله: (۱۳۹۵)، شناسایی و ارزیابی مؤلفه های شایستگی حرفه ای مربیان مراکز آموزش فنی و حرفه‌ای(استان مازندران)، همایش مهارت آموزی و اشتغال، ۱-۱۱.
- مالکی نژاد،پوریا؛ ضیائیان،مهران؛ ضیائیان،میلاد؛ (۱۳۹۹)، طراحی چارچوب نوین مدل شایستگی مدیران آموزش عالی با رویکرد تلفیقی ISM و SEM، نشریه علمی مدیریت استاندارد و کیفیت، ۱۰(۱)، ۱۰۱-۱۲۹.
- محمدی،ژیلا؛ غلامزاده،داریوش؛ میرابی،وحیدرضا؛ ودادی،احمد؛ (۱۳۹۹)، آزمون مدل تصمیم گیری چند معیاره در طراحی الگوی موفقیت برنامه های دانشجویان، فصلنامه مهندسی مالی و مدیریت اوراق بهادار، ۱۲، ۴۵-۶۳۸
- واعظی، رضا؛ حسینی، داود؛ سید نقوی، میرعلی تاجی، فاطمه؛ (۱۳۹۸)، طراحی الگوهای شایستگی های مدیران منابع انسانی وزارت نفت در بستر جهانی شدن .پژوهش مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۴۱، ۴-۳۶.
- یوسیلانی غلامعلی .دادجوی توکلی ،عطیه عبدالهی بیژن (۱۳۹۳)شناسایی و اعتبار سنجی شایستگی های حرفه ای معلمان اثر بخش . فصلنامه نوآوری های آموزشی ۱۳(۴۹)۴۸.
- Alhalboosi, Faeq Hamad Abed Mahidy; (2018), Human Resource Development, <https://www.researchgate.net/publication/327546162>, 1-12
- Dellermann, D; Ebel, P; Söllner, M; Leimeister, J. M; (2019),Hybrid intelligence. *Business & Information Systems Engineering*, 61(5), 637-643.
- Edelkraut, F; Mosig, H; (2019),Schnelleinstieg Agiles Personalmanagement. Freiburg: Haufe, p1-17
- Fagoaga, Rosa Isusi; Aracil, Adela García; (2020), Assessing Master Students' Competencies Using Rubrics: Lessons Learned from Future Secondary Education Teachers, *Sustainability*,p1-15
- Hortigüela Alcalá, D.; Palacios Picos, A.; López Pasto, V; (2019),The impact of formative and shared or co-assessment on the acquisition of transversal competences in higher education. *Assess. Eval. High. Educ.* 44, 933-945.
- Hügli, A;(2016). Was ist Kompetenz?