

## قابلیت های حرفه ای مورد نیاز اعضای هیأت علمی با توجه به تحولات جدید در دانشگاه: یک مطالعه کیفی

بتول جمالی زواره\*  
احمدرضا نصر اصفهانی\*\*  
محمد رضا نیلی\*\*\*

### چکیده

هدف این پژوهش کیفی بررسی قابلیت های اساسی اعضای هیأت علمی دانشگاه برای کشف الگوی مفهومی قابلیت های حرفه ای اعضای هیأت علمی بوده است. روش مورد استفاده کیفی اکتشافی بود که با استفاده از رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد انجام شد. مشارکت کنندگان در پژوهش ۲۶ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ بودند. نوع انتخاب نمونه هدفمند بوده است و انتخاب نمونه ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. داده ها نیز از طریق مصاحبه نیمه سازمان یافته جمع آوری شد. برای تحلیل داده ها، از روش تحلیل ساختاری و تفسیری استفاده شده است. یافته های این پژوهش نشان داد که قابلیت های اساسی اعضای هیأت علمی شامل پنج قابلیت اصلی شامل قابلیت های عمومی، آموزشی، پژوهشی، تخصصی و اخلاق حرفه ای است. قابلیت های عمومی شامل ویژگی های روانی، فردی و نگرشی، قابلیت های آموزشی شامل مهارت های تدریس، مدیریت کلاس درس، کاربست اصول تربیتی، مخاطب شناسی، قابلیت های تخصصی شامل تسلط بر ابعاد دانش تخصصی، قابلیت های پژوهشی شامل اجرای پژوهش، تولید و انتشار آثار علمی و اخلاق حرفه ای شامل مهارت های ارتباطی، اخلاق حرفه ای در آموزش، اخلاق حرفه ای در پژوهش و تعهد نسبت به دانشجو بود.

واژه های کلیدی: ارتقاء، رشد حرفه ای، قابلیت های حرفه ای

---

مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری رشته برنامه درسی، دانشگاه اصفهان است.

\* دانشجوی دکتری برنامه درسی، گروه علوم تربیتی دانشگاه اصفهان.

\*\* استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان. (نویسنده مسئول) [arnasr@edu.ui.ac.ir](mailto:arnasr@edu.ui.ac.ir)

\*\*\* دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه اصفهان.

## مقدمه

در سال‌های اخیر توجه به کیفیت اعضای هیأت علمی و انتخاب و به‌کارگیری اعضای هیأت علمی شایسته در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به یکی از دغدغه‌های مسئولان آموزش عالی و دانشگاه‌ها تبدیل شده است (عارفی، قهرمانی و حاجی خواجه لو، ۱۳۹۵). صاحب‌نظران بر این باورند که کیفیت و میزان قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی یکی از عوامل موفقیت دانشجویان است. از این رو کمبود مهارت‌ها و قابلیت‌ها می‌تواند روی عملکرد آنان و حتی دانشجویان نیز تأثیر داشته باشد (رمپایی و سوپراک، ۲۰۱۱). درباره مفهوم قابلیت، بین صاحب‌نظران رشته‌های مختلف توافق وجود ندارد؛ و این مفهوم در رشته‌های مختلف معانی متفاوتی دارد. به اعتقاد بسیاری از صاحب‌نظران، تقریباً غیرممکن است که تعریف جامعی که همه زمینه‌های دانش را تحت پوشش قرار دهد و موردپذیرش همگان باشد، ارائه شود (لوزانو، بونی، پریس و هیوز، ۲۰۱۲)، به طوری که در برخی زمینه‌ها قابلیت‌ها به‌عنوان برونداد و در برخی زمینه‌ها به‌عنوان درونداد قلمداد می‌شود (محمدی، ۱۳۹۵). پرینود (۲۰۱۳)، به نقل از ولاسکو، لورتا، کوبرو تان<sup>۳</sup>، (۲۰۱۴) معتقد است قابلیت‌ها هم به‌عنوان محصول یادگیری و هم اساس فعالیت‌های انسان است. وی معتقد است قابلیت‌ها یک روش منحصربه‌فرد در ارتباط با موقعیت‌ها و حل مسائل، هم در زندگی کاری و هم زندگی شخصی است. می‌هائلا<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) اظهار می‌دارد برای صلاحیت داشتن در یک حرفه، شخص باید اطلاعات خاص آن حیطه را بکار گیرد، موقعیت را تجزیه و تحلیل و سپس تصمیم‌گیری نماید، در کار خلاقیت نشان دهد، به‌عنوان عضوی از گروه بتواند به‌صورت گروهی کار کند، به‌طور مؤثر ارتباط برقرار نماید، با محیط کار، سازگار شود و توانایی مواجهه‌شدن با موقعیت‌های پیش‌بینی‌نشده و غیرمترقبه را داشته باشد.

در حرفه آموزش کیفیت فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی را قابلیت‌ها تعیین می‌کند. قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی به معنای توانایی‌های برتر و ممتاز اعضای هیأت علمی است که این توانایی‌ها از فعالیت‌های شغلی و حرفه‌ای و در دو

- 
1. Rampai, N. & Sopeerak, S.
  2. Lozano, J. F., Boni, A., Peris, J., & Hueso, A.
  3. Velasco, P. J., Learreta, B., Kober, C. & Tan, I
  4. Mihaela, P. L.

مرحله آماده‌سازی برای ورود به حرفه و در طول فعالیت‌های حرفه‌ای و از طریق تجربه و آموزش کسب می‌شود. استانداردها تعیین‌کننده قابلیت‌های حرفه‌ای هستند (اسلاویک و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از بلاسکو، ماتوسکا، روساک سزیزوکا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵). به‌طورکلی قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در هر سطحی برای بهبود عملکردشان بسیار مهم است و نه تنها روی ارزش‌ها، رفتار، اهداف و فعالیت‌های آنان تأثیر دارد، بلکه باعث رشد حرفه‌ای آنان نیز می‌شود. برای شناسایی قابلیت‌های حرفه‌ای موردنیاز باید نقش‌هایی که یک عضو هیأت علمی ایفا می‌کند را بررسی کرد. لی و ژائو (۲۰۱۳) چهار مسئولیت عمده اعضای هیأت علمی را تدریس، پژوهش، مسئولیت‌های مدیریتی و اجرایی در سطح دانشگاه و ارائه خدمات تخصصی به اجتماع می‌دانند. بویر و همکاران (۱۹۹۴، به نقل از معروفی ۱۳۹۲)، با مطالعه وظایف و تکالیف اعضای هیأت علمی در چهارده کشور مختلف دنیا، چهار نوع فعالیت علمی را که اعضای هیأت علمی در اغلب دانشگاه‌ها به آن مشغول هستند را شناسایی کرده‌اند. این فعالیت‌ها شامل پژوهش (تولید دانش)، انتشار دانش (تدریس)، تلفیق دانش (دیدگاه بین‌رشته‌ای) و کاربرد دانش (ارائه خدمات تخصصی به جامعه) است. اما آنچه به نظر می‌آید این است که قابلیت‌های حرفه‌ای عمدتاً در سه حیطه آموزش، پژوهش و فعالیت‌های اجرایی خلاصه شده است. درحالی‌که بنا به گفته بیکر، آل<sup>۲</sup> و همکاران برای موفقیت در آموزش، اعضای هیأت علمی به قابلیت‌هایی بیش از این نیاز دارند. این انتظارات جدید از اعضای هیأت علمی نیاز به کسب دانش و مهارت را در یک دوره کوتاه‌مدت، بیش‌ازپیش آشکار می‌کند (۲۰۱۸). سؤال اساسی این است که اعضای هیأت علمی برای انجام موفقیت‌آمیز فعالیت‌های حرفه‌ای خود به چه قابلیت‌هایی نیاز دارند.

قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در ابعاد مختلف بررسی شده است که در ادامه مهم‌ترین این پژوهش‌ها و دسته‌بندی‌ها، بیان می‌گردد. سلیمی، حیدری و کشاورزی (۱۳۹۴)، به بررسی شایستگی‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی در محیط‌های آموزش عالی پرداخته و آن‌ها را در پنج بعد تدریس، پژوهش، مشاوره، ارائه

---

1. Blaskova, M., Blasko, R., Matuska, E. & Rosak-Szyrocka, J.

2. Baker, L.

خدمت و همکاری با سایر اعضای علمی دسته‌بندی کرده‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که مهم‌ترین شایستگی اعضای هیأت علمی در دهه آینده، پژوهش است و در شرایط موجود شایستگی تدریس اعضای هیأت علمی وضع مطلوب‌تری دارد.

قنبری، اردلان، بهشتی راد و سلطان‌زاده (۱۳۹۴) به بررسی اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی پرداخته‌اند. در این پژوهش مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در چهار دسته اخلاق حرفه‌ای، توانمندی حرفه‌ای، احترام و تعهد به دانشجویان، احترام و تعهد به همکاران و احترام و تعهد به سازمان تقسیم شده است.

مهرمحمدی (۱۳۹۲)، نه ویژگی را برای اعضای هیأت علمی به‌عنوان تبیینی از تدریس خوب یا مطلوب برمی‌شمارد که شامل یادگیرنده مادام‌العمر بودن، اقتدار و تسلط علمی، پایبندی به اخلاق حرفه‌ای، نظم و دیسیپلین در رفتار و سلوک حرفه‌ای، احساس همدلانه با دانشجو، تلاش در جهت یادگیری دانشجویان، لذت‌بخش ساختن تدریس در عین جدی بودن محیط کلاس است.

اجتهادی، قورچیان، جعفری و شفیع‌زاده (۱۳۹۰) با ارائه یک مدل مفهومی ابعاد بهسازی اعضای هیأت علمی را در پنج بعد بهسازی پژوهشی، آموزشی، سازمانی، فردی و اخلاقی بررسی کرده است.

قلی‌فر، حجازی و حسینی (۱۳۸۹) در پژوهشی با روش تحلیل عاملی به بررسی مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای موفقیت شغلی اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی پرداخته‌اند. در این پژوهش عامل مهارت‌های فناوری اطلاعات، مهارت‌های ارتباطی، تسلط بر محتوا، راهبردهای تدریس و یادگیری و بالندگی حرفه‌ای به‌عنوان مهارت‌های حرفه‌ای موردنیاز اعضای هیأت علمی موردبررسی قرار گرفته است.

پورکریمی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی سازمان‌های پژوهشی پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که برای رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی باید به شش مؤلفه قابلیت‌های پژوهشی، خدمات تخصصی، انتشارات علمی، استفاده از شبکه و فن‌آوری‌های نوین ارتباطی و زبان انگلیس توجه کرد. آراسته، نوه ابراهیم و مطلبی فرد (۱۳۸۴)، به نقل از سلاجقه و صفری، (۱۳۹۴) اخلاق در مدیریت، اخلاق پژوهش، اخلاق دانشجویی و اخلاق در تدریس را به‌عنوان مؤلفه‌های اخلاق حرفه‌ای در نظر می‌گیرند.

الکیاوی و عزالدین<sup>۱</sup> (۲۰۱۵) به بررسی قابلیت‌های اعضای هیأت علمی پرداخته‌اند. آن‌ها این قابلیت‌ها را در سه مقوله قابلیت‌های علمی<sup>۲</sup>، حرفه‌ای و شخصی تقسیم‌بندی کرده‌اند. در بخش قابلیت‌های علمی تسلط به زبان معیار، مهارت حداقل در یک زبان خارجی، مهارت در موضوع و تدریس آن بر اساس اهداف تدریس، مهارت‌های تلفیق موضوعات، آگاهی از آخرین یافته‌های پژوهشی مرتبط با موضوع و استفاده از روش‌های علمی در پژوهش است. قابلیت‌های حرفه‌ای شامل طراحی درس بر طبق روش‌های تدریس مناسب، ارائه درس و مدیریت کلاس، استفاده از روش‌های جدید ارزشیابی و در حیطه شخصی داشتن ظاهر مناسب و سلامتی جسمی، اعتقاد به ارزش‌ها، مذهب و اصول اجتماعی، صدای رسا و ویژگی‌های روانی است.

ولاسکوا بلاسکو و کوچارسیکوا، (۲۰۱۴) با ارائه یک مدل به بررسی قابلیت‌های اعضای هیأت علمی دانشگاه پرداخته است. آن‌ها قابلیت‌های اعضای هیأت علمی را در پنج مقوله قابلیت‌های حرفه‌ای، آموزشی، انگیزشی، ارتباطی، پژوهش و انتشار آثار علمی تقسیم‌بندی کرده‌اند.

روسکو<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) معتقد است کسب قابلیت‌های حرفه‌ای و به‌روز سازی آن مستلزم رشد مداوم حرفه‌ای در سه حوزه رشد دانش فنی، مهارت‌های تخصصی و قابلیت‌های فردی مانند مشارکت در فعالیت‌های گروهی، حل مشکل و نیز رشد مهارت‌های مدیریتی است. کریشناونی و انیتا،<sup>۴</sup> (۲۰۰۷) ابعاد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی را در سه محور مهارت‌ها، اهمیت به دیگران<sup>۵</sup> و اهمیت به خود<sup>۶</sup> مورد بررسی قرار داده‌اند. محور مهارت‌ها شامل دانش موضوعی، مهارت‌های تدریس و دانش روزآمد، حیطه اهمیت به دیگران همکاری با همکاران، تعهد و ارتباط استاد دانشجو و حیطه اهمیت به خود شامل اختیار داشتن، رشد خود و حقوق مزد و پاداش است که اخلاق حرفه‌ای جزء جدایی‌ناپذیر هر حیطه است.

1 Alqawi, D. A. & Ezzeldin, S. M

2. academic

3. Roscoe, J.

4. Krishnaveni, R. & Anitha, J.

5. concern for other

6. concern for self

ستریتر، بلاند و یانگ بلود<sup>۱</sup>، (۱۹۹۱)، قابلیت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی را در پنج دسته قابلیت‌های پژوهشی شامل انجام پژوهش، تدریس، مهارت‌های و مدیریت حرفه طبقه‌بندی کرده‌اند.

برای ایفای بهتر وظایف و نقش‌هایی که اعضای هیأت علمی بر عهده دارند باید مجهز به قابلیت‌هایی باشند که آنان را در رسیدن به اهداف حرفه‌ای یاری نماید. از این رو پژوهشگران این پژوهش، به منظور تعیین ابعاد قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی از دیدگاه صاحب‌نظران و اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان به بررسی این سؤال پرداخته‌اند که اعضای هیأت علمی دانشگاه باید از چه قابلیت‌هایی برخوردار باشند؟

### روش

برای انجام این پژوهش از روش کیفی اکتشافی استفاده شده است که در آن با استفاده از رویکرد نظریه داده بنیاد<sup>۲</sup> قابلیت‌های حرفه‌ای موردنیاز اعضای هیأت علمی بررسی و الگوی مفهومی آن ارائه شده است. جامعه آماری، اعضای هیأت علمی دانشگاه اصفهان بودند که در سال تحصیلی ۹۶-۹۵ در این دانشگاه مشغول به کار بودند و بر اساس سابقه طبقه‌بندی شدند. علت انتخاب اعضای هیأت علمی بر اساس سابقه به این علت بود که دیدگاه اعضای هیأت علمی در همه سطوح و با سوابق متفاوت در نظر گرفته شود. علاوه بر آن سابقه مدیریتی اعضای هیأت علمی نیز مدنظر قرار گرفت. اعضای هیأت علمی بر اساس ویژگی جمعیت شناختی به دو گروه افراد یا سابقه مدیریت و افراد بدون سابقه مدیریت تقسیم‌بندی شدند. به عبارت دیگر در بین اعضای هیأت علمی افرادی نیز انتخاب شدند که سابقه مدیریتی در بخش‌های اجرایی، آموزشی و پژوهشی در سطح دانشگاه داشتند. از جمله افرادی که قبلاً یا در حال حاضر سابقه ریاست دانشکده، معاونت آموزشی دانشگاه یا دانشکده، معاونت پژوهشی دانشگاه، معاونت تحصیلات تکمیلی، معاونت نظارت و ارزیابی و یا سایر فعالیت‌های اجرایی را داشته‌اند، انتخاب و با آن‌ها مصاحبه شد. علت انتخاب مدیران به این علت بود که این افراد آشنایی بیشتری با خط‌مشی‌ها و انتظارات دانشگاه و همچنین قوانین تبدیل

1. Stritter, F. T., Bland C. J. & Youngblood, P. L.

2. grounded theory

وضعیت و ارتقاء اعضای هیأت علمی داشتند. در واقع افرادی انتخاب شده‌اند که در رابطه با موضوع مورد پژوهش، از اطلاعات ارزشمند و غنی برخوردار بودند. نوع انتخاب اعضای هیأت علمی هدفمند بوده است. برای انتخاب نمونه و اطمینان از بررسی دیدگاه همه گروه‌ها، اعضای هیأت علمی بر اساس زمینه تخصصی به سه گروه علوم انسانی، پایه و فنی مهندسی طبقه‌بندی شدند. سپس بر اساس سابقه به سه گروه زیر ۱۰ سال، بین ۱۰ تا ۲۰ سال و بالاتر از ۲۰ سال طبقه‌بندی و با آن‌ها مصاحبه نیمه ساختارمند انجام شد. تعداد افراد ۲۶ نفر بود که ده نفر آن‌ها بین ۱ تا ۹ سال، هشت نفر بین ۱۰ تا ۱۹ سال و ۱۹ نفر بالاتر از ۲۰ سال سابقه داشتند. از بین اعضای هیأت علمی انتخاب شده برای مصاحبه، یک نفر در بین گروه ۹ تا ۱ سال، شش نفر بین ۱۰ تا ۱۹ سال و شش نفر با سابقه ۲۰ سال و بالاتر از مدیران فعلی یا قبلی دانشگاه بودند.

بازه زمانی مصاحبه از دی ۹۵ تا اردیبهشت ۹۶ بوده است. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده شده است. روش کار به این شکل بود که نامه درخواست شرکت در مصاحبه که توسط دانشجو و استادان راهنما و مشاور پژوهش امضاء شده بود، به همراه موضوعات به صورت حضوری در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و سپس با تعیین وقت مصاحبه، مصاحبه‌ها انجام شد. برای رعایت اصول اخلاقی، ضبط مصاحبه‌ها با کسب اجازه صورت گرفته است. دو نفر از مصاحبه‌شوندگان با ضبط گفتگو موافقت نکردند که گفته‌های آنان توسط مصاحبه‌کننده یادداشت برداری شد. انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. روایی سؤالات مصاحبه توسط چهار نفر از اعضای هیأت علمی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان و دو نفر از صاحب‌نظران تأیید شد. برای اعتبار و صحت مطالعه از روش پرسش از همکار استفاده گردید. به این ترتیب که نتایج تحلیل و طبقه‌بندی‌ها چند بار توسط اساتید محترم راهنما و مشاور بررسی شد و دیدگاه‌های اصلاحی ایشان در طبقه‌بندی مقولات و تحلیل داده‌ها اعمال شد. علاوه بر آن از دو پژوهشگر باتجربه در زمینه تحقیق کیفی نظرخواهی گردید و با اعمال نظر آنان صحت داده‌ها بررسی شده است.

برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل ساختاری<sup>۱</sup> و تفسیری<sup>۲</sup> استفاده شده است. در تحلیل ساختاری اجزای ساختار متن مصاحبه بر اساس میزان تکرار شمارش و بررسی می‌شود. در تحلیل تفسیری نیز پژوهشگر درصدد است تا حد امکان به آشکار کردن پیام‌های نهفته در متن اصلی بپردازد (فرخزاد، ۱۳۸۴، به نقل از کریمی و نصر، ۱۳۹۲). مصاحبه‌های ضبط‌شده پس از پیاده‌سازی سطر به سطر بررسی و مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی شد و سپس بر اساس مشابهت‌ها مقوله‌های اصلی و فرعی استخراج و کمی‌سازی و تفسیر شد.

### یافته‌ها

مصاحبه‌شوندگان در پاسخ به سؤال به نظر شما فردی که به‌عنوان یک عضو هیأت علمی در دانشگاه مشغول به کار می‌شود باید از چه قابلیت‌ها و مهارت‌هایی عمومی و تخصصی برخوردار باشد، ابتدا به اهمیت حرفه آموزش و تدریس در آموزش عالی و مسئولیت‌سنجینی که بر عهده اعضای هیأت علمی است، تأکید داشته‌اند؛ و سپس با اشاره به وظایف اصلی اعضای هیأت علمی، به بررسی قابلیت‌های و مهارت‌های موردنیاز آنان در موفقیت حرفه‌ای پرداخته‌اند. با جمع‌بندی دیدگاه‌ها، قابلیت‌ها و مهارت‌هایی که توسط مصاحبه‌شوندگان مورد تأکید قرار گرفته‌اند را می‌توان در پنج حیطه قابلیت‌های عمومی، تخصصی، آموزشی، پژوهشی و اخلاق حرفه‌ای دسته‌بندی کرد که در ادامه به تفکیک این حیطه‌ها توضیح داده می‌شود.

قابلیت‌های عمومی: نظرات مصاحبه‌شوندگان در حیطه قابلیت‌های عمومی در سه مقوله ویژگی‌های جسمی و ذاتی، روانی و نگرش تقسیم‌بندی شده است (جدول ۱).

الف) ویژگی‌های فردی: چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان (۱۴/۳ درصد) معتقد بودند که یک عضو هیأت علمی باید بیان سلیس و روان داشته باشد، یعنی لکنت زبان نداشته باشد، همچنین تن صدای مناسب داشته باشد. توانایی ذهنی و هوشی توسط مصاحبه‌شونده شماره ۶ و ۲۳ تأکید شده است.

---

1. constractive analysis  
2. interpretative analysis



جدول ۱. قابلیت‌های عمومی اعضای هیأت علمی بر اساس دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش

درصد مقوله	درصد	فراوانی نظرات		زیر مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی
		جمع	اعضای هیأت علمی مدیران غیر مدیران		
۳۶	۱۵/۳	۴	۱	۳	بیان سلیس و روان شامل لکنت زبان نداشتن، تن صدای مناسب (مصاحبه‌شوندگان ۹، ۱۱، ۱۲ و ۲۲)
	۷/۷	۲	۱	۱	توان ذهنی و هوشی (مصاحبه‌شوندگان شماره ۶، ۲۳)
	۷/۷	۲	-	۲	یادگیرنده مادام‌العمر بودن (مصاحبه‌شوندگان ۱ و ۳)
	۳/۹	۱	-	۱	ظاهر آراسته داشتن (مصاحبه‌شونده ۱۲)
	۳/۹	۱	۱	-	اطلاعات عمومی بالا (مصاحبه‌شونده ۲۱)
		۱۰	۳	۷	جمع مقوله
۳۹	۱۵/۳	۴	۲	۲	سلامت روان (مصاحبه‌شوندگان ۹، ۱۲، ۲۲ و ۲۶)
	۱۵/۳	۴	۲	۲	تناسب شخصیتی با حرفه معلمی (مصاحبه‌شوندگان ۶، ۱۰، ۱۹، ۲۶)
	۷/۷	۲	-	۲	توانایی مدیریت مطلوب احساسات خود و فراگیران (مصاحبه‌شوندگان ۴ و ۱۲)
	۳/۹	۱	۱	-	هوش هیجانی (مصاحبه‌شونده ۲۳)
			۱۱	۵	۶
۲۵	۱۱/۵	۳	-	۳	معتقد به نظام جمهوری اسلامی ایران (مصاحبه‌شوندگان ۲، ۶ و ۱۱)
	۱۱/۵	۳	-	۳	عشق و علاقه به حرفه معلمی (مصاحبه‌شوندگان ۴، ۶ و ۹)
	۳/۹	۱	-	۱	اعتقاد به جایگاه مهم و والای معلم (مصاحبه‌شونده ۴)
			۷	۰	۷
۱۰۰		۲۸			جمع مقولات

یادگیرنده مادام‌العمر بودن توسط دو نفر (۷/۲ درصد) از مصاحبه‌شوندگان مورد تأکید قرار گرفته است. مصاحبه‌شونده شماره ۱، معتقد است که عضو هیأت علمی همواره باید معلم و متعلم باشد وی معتقد است: «شرط داشتن تکامل این است که همواره معلم و متعلم باشد». یکی دیگر از مصاحبه‌شوندگان نیز اظهار می‌دارد «اگر من ۳۰ سال سابقه داشته باشم به هم بگویند نقطه ضعف دارم، باید بپذیرم، ممکنه یک نفر جوان باشد و بتونه تجربه‌اش را منتقل کنه و فرد باید آماده پذیرش آموزش‌های بعدی باشد»

(مصاحبه‌شونده شماره ۳). ظاهر آراسته داشتن توسط و اطلاعات عمومی بالا نیز در مقوله قرار ویژگی‌های فردی گرفته است.

ب) ویژگی‌های روانی: داشتن سلامت روانی یکی دیگر از قابلیت‌هایی است که توسط چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان (۱۵/۳ درصد) مورد تأکید قرار گرفته است. مصاحبه‌شونده شماره ۹، توجه به سلامت روان را در اعضای هیأت علمی مهم می‌شمارد و معتقد است:

«بایستی هیأت علمی وقتی مشغول به کار میشه یک تست روان‌شناسی هم روش انجام شود و واجد اوصاف منفی که باعث کندی کار و عدم پیشرفت در کارها در آموزش و پژوهش می‌شود رو حداقل نداشته باشد. از مسائل جسمی گرفته تا مسائل روانی [ارزیابی شود]. به‌عنوان مثال ممکنه فردی به دلیل مسائلی که در دوران تحصیل خودش داشته یک مقداری عقده‌ای بار آمده و الان می‌خواهد تلافی کند. مثلاً از دادن نمره‌ای که حق دانشجو هست خودداری کند.»

تناسب شخصیتی با حرفه معلمی، نیز مورد توجه چهار نفر (۱۵/۳ درصد) از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است. سلامت روان، توانایی مدیریت مطلوب احساسات خود و فراگیران و هوش هیجانی نیز در این مقوله قرار گرفته است.

ج) ویژگی‌های نگرشی: در این مقوله، اعتقاد به نظام جمهوری اسلامی توسط سه نفر از مصاحبه‌شوندگان (۱۱/۵ درصد) تأکید شده است. در این راستا مصاحبه‌شونده شماره ۲، اظهار می‌دارد: «اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها حتماً باید افرادی باشند که معتقد به نظام جمهوری اسلامی ایران باشند. به دلیل اینکه اگر آن‌ها نقص داشته باشند [معتقد به نظام جمهوری اسلامی ایران نباشند]، این نقص در شاگردانشان زیادتر خواهد شد». عشق و علاقه به حرفه معلمی توسط سه نفر از مصاحبه‌شوندگان و اعتقاد به جایگاه مهم و والای معلم نیز توسط یکی از توسط مصاحبه‌شوندگان مورد تأکید قرار گرفته است.

با جمع‌بندی دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان در حیطه قابلیت‌های عمومی، قابلیت‌ها به ترتیب اهمیت، ویژگی‌های روانی با ۳۹ درصد، ویژگی‌های فردی با ۳۶ درصد و ویژگی‌های نگرشی با ۲۵ درصد بوده است. علاوه بر این مقایسه دیدگاه شرکت‌کنندگان در مصاحبه در این حیطه نشان می‌دهد که اعضای هیأت علمی با سابقه

مدیریت نسبت به سایر اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده در پژوهش، اهمیت بیشتری برای ویژگی‌های نگرشی قائل بودند.

قابلیت‌های آموزشی: یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین وظایف یک عضو هیأت علمی، آموزش است؛ که اهمیت این وظیفه مورد تأکید همه مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است. مصاحبه‌شونده شماره ۹، درباره اهمیت این قابلیت اظهار می‌دارد:

«هیأت علمی باید خودش را برای آموزش آماده کند. حالا این مهارت‌ها پیش از شروع کار بایستی در درس‌ها و واحدهایی که برای دانشجویی که قرار است در آینده به کار تدریس بپردازد، پیش‌بینی شود، کما اینکه قبلاً در دانشگاه تربیت مدرس این کار انجام می‌شد یا اینکه بعد از فارغ‌التحصیلی و دوره بین فارغ‌التحصیلی و قبل از شروع تدریس این مهارت‌های آموزشی به فرد آموخته شود. این قسمت خیلی مهم است. ای بسا کسانی که اطلاعات علمی بالایی دارند ولی به جهت عدم تسلط به فنون معلمی و کلاس داری در انتقال این مفاهیم به دانشجویان و فراگیران عاجز هستند. این واقعاً مهارتی است که در حد اعلا به نظر بنده نیاز است.»

قابلیت‌های آموزشی در سه بخش کلی شامل مهارت‌های کاربرت اصول تعلیم و تربیت، مدیریت کلاس درس و مهارت‌های تدریس دسته‌بندی شده است (جدول ۲) که در ادامه دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش به تفکیک بیان می‌شود.

جدول ۲. قابلیت‌های آموزشی اعضای هیأت علمی بر اساس شرکت‌کنندگان در پژوهش

درصد مقوله	جمع درصد	فراوانی نظرات اعضای هیأت علمی		زیر مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی
		مدیران	غیر مدیران		
	۱۱/۵	۳	۲	۱	مهارت‌های برجسته تربیتی، فن، اخلاق و آداب معلمی (مصاحبه‌شوندگان ۴، ۱۳، ۱۷)
	۳/۸	۱	-	۱	مهارت کاربرت اقدامات مؤثر تربیتی (مصاحبه‌شونده ۴)
۱۷/۱	۳/۸	۱	-	۱	توانایی ارائه مشورت‌های بجا و مناسب (مصاحبه‌شونده ۴)
		۵	۲	۳	جمع مقوله
۳۱	۱۵/۳	۴	۱	۳	قدرت مدیریت بالا و مدیریت مؤثر

مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها	فراوانی نظرات اعضای			درصد مقوله
		هیأت علمی	جمع	درصد	
		مدیران	غیر مدیران		
درس	کلاس، رهبری کلاس درس (مصاحبه‌شوندگان ۴، ۷، ۹، ۱۴)	-	۲	۲	۷/۷
	شیوه‌های مواجهه با دانشجو (مصاحبه‌شوندگان ۲۳ و ۲۵)	-	۲	۲	۷/۷
	شناخت کافی نسبت به مخاطب در هر مرحله رشد (مصاحبه‌شوندگان ۴ و ۲۰)	۱	۱	۲	۷/۷
	مهارت در جلب توجه فراگیران (مصاحبه‌شونده ۴)	۱	-	۱	۳/۸
	جمع مقوله	۵	۴	۹	
	توانایی انتقال مطالب به دانشجویان (مصاحبه‌شوندگان ۱، ۸، ۱۱، ۱۲، ۱۷، ۱۹، ۲۱)	۴	۳	۷	۲۷
	مهارت‌های ارزشیابی و آزمون (مصاحبه‌شوندگان ۷ و ۲۵)	۱	۱	۲	۷/۷
	قدرت طراحی آموزش در سطح بالا (مصاحبه‌شونده ۴)	۱	-	۱	۳/۸
	مهارت اجرای مطلوب تدریس و مراحل آن (مصاحبه‌شونده شماره ۴)	۱	-	۱	۳/۸
	تدریس	کاربرد تکنیک‌های مناسب آموزش (مصاحبه‌شونده ۲۵)	-	۱	۳/۸
توان بهره‌گیری از مهارت‌های غیرکلامی (مصاحبه‌شونده ۴)	۱	-	۱	۳/۸	
تسلط بر مکانیسم‌های تشویقی (مصاحبه‌شونده ۴)	۱	-	۱	۳/۸	
قدرت استفاده به‌جا از اهرم سؤال (مصاحبه‌شونده ۴)	۱	-	۱	۳/۸	
جمع مقوله	۱۰	۵	۱۵		
جمع کل			۲۹	۱۰۰	

الف) مهارت‌های تربیتی: در این مقوله مهارت‌هایی، مهارت تربیتی توسط سه نفر (۱۱/۵ درصد) از مصاحبه‌شوندگان تأکید شده است. مهارت کاربست اقدامات مؤثر

تربیتی و توانایی ارائه مشورت‌های بجا و مناسب نیز از دیگر مواردی بوده که در این مقوله جای گرفته است.

ب) مهارت‌های مدیریت کلاس: چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان به مدیریت مؤثر کلاس درس به‌عنوان یکی دیگر از قابلیت‌های اساسی اعضای هیأت علمی اشاره داشته‌اند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۴، مهارت‌های مدیریت کلاس را برای اعضای هیأت علمی کم‌تجربه، با اصطلاح مدیریت کلاس و برای اعضای هیأت علمی باتجربه با اصطلاح رهبری کلاس درس نام می‌برد.

شیوه‌های مواجهه با دانشجو نیز به‌عنوان یکی دیگر از مهارت‌های مدیریت کلاس توسط مصاحبه‌شونده شماره ۲۳، ۲۵)، مورد تأکید قرار گرفته است. با توجه به اینکه توجه دانشجویان با پیش‌زمینه‌های متنوع وارد آموزش می‌شوند، شناسایی ویژگی‌های آنان حائز اهمیت است. شناخت کافی نسبت به مخاطب در هر مرحله رشد یکی از مواردی است که مورد توجه مصاحبه‌شونده شماره ۴، قرار گرفته است. مهارت در جلب توجه دانشجویان و ایجاد علاقه و رغبت برای کسب دانش نیز یکی دیگر از مقوله‌هایی است که در این دسته قرار گرفته است. مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ آشنایی با اصول روانشناسی را شرط لازم برای شناخت مخاطب می‌داند و معتقد است: «تقریباً هر نوع مهارتی که عضو هیأت علمی داشته باشد برایش مزیت به حساب می‌آید. اما در این زمینه برخی مهارت‌های عمومی لازمه حرفه هستند. برای مثال یک عضو هیأت علمی باید حداقل اطلاعات روانشناسی برای تعامل بهتر با مخاطبین را داشته باشد».

ج) مهارت‌های تدریس: در این مقوله مهارت‌هایی مانند توانایی انتقال مطالب به دانشجویان توسط هفت نفر (۲۷ درصد) از مصاحبه‌شوندگان، به‌عنوان یکی از مهارت‌های اساسی در تدریس تأکید شده است. علاوه بر این، مهارت‌هایی مانند قدرت طراحی آموزش در سطح بالا و مهارت اجرای مطلوب تدریس و مراحل آن (مصاحبه‌شونده شماره ۴)، تکنیک‌های آموزش (مصاحبه‌شونده شماره ۲۵)، توان بهره‌گیری از مهارت‌های غیرکلامی (مصاحبه‌شونده شماره ۴)، تسلط بر مکانیسم‌های تشویقی، قدرت استفاده به‌جا از اهرم سؤال (مصاحبه‌شونده شماره ۴)، مهارت‌های ارزشیابی و آزمون (مصاحبه‌شونده شماره ۷ و ۲۵) مورد توجه قرار گرفته است.

اما آنچه در این حیطه بیشتر مورد توجه شش نفر از مصاحبه‌شوندگان (۱، ۲، ۳، ۶، ۱۱ و ۲۶)، قرار گرفته این است که معتقدند قابلیت‌های آموزشی باید حتی قبل از

شروع کار رسمی، به اعضای هیأت علمی آموزش داده شود. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۲۵، کشورهای پیشرفته را مثال می‌زند و معتقد است:

امروزه افرادی که می‌خواهند تبدیل شوند به مدرس در یک دانشگاه، در اروپا و آمریکا و یا کشورهای خیلی پیشرفته، حتماً باید دوره پسادکتری را بگذرانند، پژوهش را زیر نظر یک استاد انجام دهد، با دانشجویان دوره کارشناسی ارتباط داشته باشد، ولی کلاس نمی‌رود [و تدریس نمی‌کند] در همان حین که پسادکتری را می‌گذرانند فرصت می‌دهند که بتواند یک دسته کلاس‌های علوم تربیتی را ببیند. دوره‌هایی مثل دوره‌های آموزش و روش‌های تدریس و امتحان گرفتن و حتی بخشی از دوره‌های روانشناسی، [را می‌گذرانند] برای اینکه بتواند با دانشجوی ارتباط‌های درست‌تری بگیرد، شیوه‌های استفاده از وسایل کمک‌آموزشی را می‌بیند [و یاد می‌گیرد].

وی معتقد است در ایران به مسئله آموزش و تدریس کمتر توجه شده است و تنها به قابلیت‌های تخصصی و پژوهشی اعضای هیأت علمی در بدو استخدام توجه می‌شود. بنا بر دیدگاه مصاحبه‌شوندگان، قابلیت‌ها آموزشی مهم‌ترین قابلیت است که اعضای هیأت علمی باید از آن برخوردار باشند و قبل از اینکه عضو هیأت علمی وارد کار آموزشی شود، باید به مهارت‌های لازم در این حیطه مجهز شود اما این بدان معنا نیست که سایر اعضای هیأت علمی نیاز به آموزش در این حیطه ندارند، بلکه بنا به گفته مصاحبه‌شوندگان، اعضای هیأت علمی باید به‌طور مداوم دانسته‌های خود را در همه حیطه‌ها و مخصوصاً حیطه مهارت‌های آموزشی ارتقا دهند.

با جمع‌بندی دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان در حیطه قابلیت‌های آموزشی، قابلیت‌ها به ترتیب اهمیت، مهارت‌های تدریس با ۵۱/۳ درصد، مدیریت کلاس ۳۱ درصد کاربرد اصول تربیتی در آموزش ۱۷/۱ درصد بوده است. مقایسه دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش در این حیطه نشان می‌دهد از دیدگاه مدیران مهارت‌های تدریس اهمیت زیادی دارد، درحالی‌که این معیار کمتر مورد توجه اعضای هیأت علمی غیر مدیر قرار گرفته است.

قابلیت‌های تخصصی. رشته تحصیلی قابلیت‌های تخصصی اعضای هیأت علمی را مشخص می‌کند. همه شرکت‌کنندگان در پژوهش اذعان داشتند که تخصص در رشته یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین مواردی است که در ارزیابی‌ها و شروع به کار اعضای

هیأت علمی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. قابلیت‌های تخصصی در مقوله تسلط بر ابعاد دانش تخصصی بررسی می‌شود (جدول ۳).

جدول ۳. قابلیت‌های تخصصی اعضای هیأت علمی بر اساس دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش

مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها	فراوانی نظرات اعضای هیأت علمی		جمع	درصد
		مدیران	غیر مدیران		
	صاحب‌نظر بودن در رشته تخصصی (مصاحبه‌شوندگان شماره ۲، ۳، ۱۳، ۲۱ و ۲۶)	۲	۳	۵	۱۹/۳
	اشراف کامل بر حیطه‌های تخصصی علمی رشته (۴ الف، ۱۰ الف، ۵ ب، ۷ ب، ۱۱ ب)	۲	۳	۵	۱۹/۳
	تمرکز بر یک شاخه تخصصی (۳ الف، ۱۳ ب، ۶ الف، ۸ الف)	۳	۱	۴	۱۵/۳
تسلط بر ابعاد دانش تخصصی	به‌روز بودن اطلاعات و تلاش برای دستیابی به آخرین نتایج پژوهشی در رشته تخصصی (۸ الف، ۱۰ الف، ۶ ب، ۱۰ ب)	۲	۲	۴	۱۵/۳
	ارتباط با دانشمندان هم رشته خود در داخل و خارج (۱۳ ب، ۸ الف، ۹ الف، ۶ ب)	۲	۲	۴	۱۵/۳
	توانایی تدریس اثربخش دروس در حیطه تخصصی (۳ الف، ۵ ب، ۹ ب)	۱	۲	۳	۱۱/۵
	آشنایی با منابع و متون تخصصی (۸ الف، ۹ الف، ۶ ب)	۲	۱	۳	۱۱/۵
	جمع مقوله ۱۴			۲۸	

تسلط بر ابعاد دانش تخصصی: صاحب‌نظر بودن در رشته تخصصی مورد تأکید پنج نفر (۱۹/۳ درصد) از مصاحبه‌شوندگان بوده است. در این رابطه مصاحبه‌شونده شماره ۲، اظهار می‌دارد:

«از نظر تخصصی باید حتماً در رده‌ای باشند که بتواند صاحب‌نظر باشد توی حوزه تخصصی خودشان و حتماً آن شرایط تخصصی و فنون خودشان را به نحو احسن داشته باشند تا بتوانند به‌عنوان یک عضو هیأت علمی موفق و مؤثر در تربیت نیروی خوب ایفای نقش کنند.»

اشراف کامل بر حیطه‌های تخصصی: علمی رشته مورد توجه مصاحبه‌شوندگان پنج نفر (۱۹/۳ درصد) از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۲۰ معتقد است: «در هر رشته عضو هیأت علمی باید تسلط کافی بر مباحث مطرح در آن رشته داشته باشد تا بتواند تدریس کرده و در آن زمینه پژوهش نو انجام دهد».

به‌روز بودن نیز مورد تأکید چهار نفر (۱۵/۳ درصد) از شرکت‌کنندگان قرار گرفته است در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۲۲ اظهار می‌دارد: «از لحاظ علمی و تخصصی هم سعی کند به‌روز باشد. دانشجویها هیچ‌وقت متوقف بر این به مطالب گذشته نمی‌شوند. بلکه بعضی دروس مداوم نیاز است که به گذشته رجوع شود ولی خوب به‌هرحال استاد باید از تمام تکنیک‌ها و وسایل به‌روز استفاده کند».

ارتباط با دانشمندان هم رشته خود در داخل و خارج مورد تأکید چهار نفر از شرکت‌کنندگان در مصاحبه بوده است. مصاحبه‌شونده شماره ۹ بیان می‌کند:

[اعضای هیأت علمی] بایستی با دانشمندان هم رشته خودش مرتبط باشد و آن‌ها را بشناسد مثلاً یک استاد در رشته فیزیک با هم رشته‌های خودش در کشور ایران، اگر نه با همه آن‌ها ولی با جمع قابل توجه آن‌ها مرتبط باشند و آن‌ها را بشناسند و ارتباط مداوم داشته باشند. همچنین با هم رشته‌های خودش در خارج مرزها تا حدودی ارتباط و تعامل داشته باشد.

آشنایی با منابع و متون تخصصی توسط ۳ نفر (۱۱/۵ درصد) از مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان ابعاد قابلیت‌های تخصصی اعضای هیأت علمی نام برده شده است. بررسی دیدگاه هر دو گروه نشان می‌دهد از دیدگاه همه اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده در پژوهش قابلیت‌های تخصصی اهمیت ویژه‌ای دارد.

قابلیت‌های پژوهشی. بدون شک یکی از وظایف مهم اعضای هیأت علمی، انجام تحقیقات، به‌ویژه تحقیقات کاربردی برای توسعه مرزهای دانش است. دیدگاه‌های مشارکت‌کنندگان در پژوهش درباره قابلیت‌های پژوهشی را در دو مقوله مهارت‌های انجام پژوهش و مهارت‌های تولید و انتشار آثار علمی می‌توان دسته‌بندی کرد (جدول ۴). که در ادامه زیر مقوله‌های هر بخش توضیح داده می‌شود.



جدول ۴. قابلیت‌های پژوهشی اعضای هیأت علمی بر اساس دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش

مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها	فراوانی نظرات اعضای هیأت علمی			درصد مقوله
		مدیران	غیر مدیران	جمع	
مهارت‌های انجام پژوهش	اشراف کامل بر کار پژوهش (مصاحبه‌شوندگان ۷، ۸، ۹، ۱۱، ۲۳)	۴	۱	۵	۱۹/۳
	آشنایی با مسائل و مشکلات جامعه و انجام پژوهش برای رفع مشکلات (مصاحبه‌شوندگان ۲، ۳، ۱۵ و ۲۵)	۲	۲	۴	۱۵/۳
	آشنایی با نرم‌افزارهایی مرتبط با رشته (مصاحبه‌شوندگان ۸، ۹، ۲۳)	۲	۱	۳	۱۱/۵
	توانایی پژوهش در رشته (مصاحبه‌شوندگان ۶، ۸ و ۲۱)	۲	۱	۳	۱۱/۵
جمع مقوله		۱۰	۵	۱۵	
مهارت‌های تولید و انتشار آثار علمی	آشنایی با مجلات داخلی و خارجی مرتبط با رشته (مصاحبه‌شوندگان ۸ و ۹)	۲	-	۲	۷/۷
	آشنایی با نوع نگارش آثار علمی کتاب، ترجمه، تألیف و مقاله (مصاحبه‌شونده ۸)	۱	-	۱	۳/۸
	جمع مقوله	۳	۰	۳	
جمع کل مقولات				۱۸	۱۰۰

الف) مهارت‌های انجام پژوهش: در این بخش پنج نفر (۲۶/۳ درصد) از شرکت‌کنندگان در مصاحبه معتقد بودند که اعضای هیأت علمی باید اشراف کامل بر کار پژوهش داشته باشند. چهار نفر (۲۱ درصد) از شرکت‌کنندگان به آشنایی با نرم‌افزارهای مرتبط با رشته و چهار نفر (۲۱ درصد) آشنایی با مسائل و مشکلات جامعه و انجام پژوهش برای رفع مشکلات جامعه اشاره کرده‌اند. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ اظهار می‌دارد: به نظر من یک عضو هیأت علمی باید تو عرصه‌های مهارت‌های حل مشکلات و مسائل را با رویکردهای علمی داشته باشد. چون انتظار از هیأت علمی است که بیاید فکر کند و با فکر کردنش یک مشکل را از جامعه برطرف کند. حال این مشکل می‌تواند تو عرصه پژوهش باشد، تو زمینه‌های اجرایی باشد و فرهنگی باشد و با دستگاه‌های مختلف باشد.

ب) مهارت‌های تولید و انتشار آثار علمی: در این بخش دو نفر (۷/۷ درصد) از مصاحبه‌شوندگان به آشنایی با مجلات داخلی و خارجی مرتبط با رشته خودش را و یک نفر (۳/۸ درصد) به آشنایی با نوع نگارش کتاب، ترجمه، تألیف و شیوه‌های مقاله‌نویسی اشاره کرده است.

با جمع‌بندی دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان در حیطه قابلیت‌های پژوهشی، قابلیت‌ها به ترتیب اهمیت، مهارت‌های انجام پژوهش با ۸۴ درصد و سپس مهارت تولید و انتشار آثار علمی با ۱۶ درصد بوده است. مقایسه دیدگاه‌های اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده در پژوهش بر اساس سابقه مدیریت نشان می‌دهد مهارت‌های تولید و انتشار آثار علمی از دیدگاه مدیران نسبت به سایر اعضای هیأت علمی شرکت‌کننده در پژوهش قابلیت مهمی برای اعضای هیأت علمی است.

اخلاق حرفه‌ای. توجه به اخلاق حرفه‌ای یکی دیگر از قابلیت‌هایی است که توسط مشارکت‌کنندگان در پژوهش مورد توجه قرار گرفته است. درباره اهمیت رعایت اخلاق حرفه‌ای مصاحبه‌شونده شماره ۴ معتقد است: «اگر اخلاق حرفه‌ای خودش [در عضو هیأت علمی] تقویت شد، مسلماً اخلاق حرفه‌ای دانشجو هم تقویت می‌شود. این اخلاق حرفه‌ای به جامعه منتقل می‌شود و خیلی مزایای بعدی دارد». مصاحبه‌شونده شماره ۲۶، معتقد است: «به نظر می‌رسد اگر استادی که وارد دانشگاه شد، اخلاق حرفه‌ای نداشت، به ما خیلی خسارت می‌رسد و مشکلات عدیده‌ای رو پیش می‌آورد». با توجه به دیدگاه مصاحبه‌شوندگان اخلاق حرفه‌ای در ابعاد عمومی آموزش و تدریس، پژوهش و تعهد نسبت به دانشجو مورد بررسی قرار می‌گیرد (جدول ۵).

جدول ۵. اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر اساس دیدگاه شرکت‌کنندگان در پژوهش

درصد مقوله	فراوانی نظرات اعضای هیأت علمی				زیر مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی
	جمع	درصد	مدیران	غیر مدیران		
۲۸/۳	۱۹/۳	۵	۳	۲	الگو بودن استاد برای دانشجو (مصاحبه‌شوندگان ۳، ۴، ۱۳، ۱۶ و ۲۶)	اخلاق حرفه‌ای در آموزش و تدریس
	۱۹/۳	۵	۴	۱	نسبتاً سختگیر بودن و ارزش قائل شدن به کار کیفی در آموزش (مصاحبه‌شوندگان ۳، ۲۱، ۲۳، ۲۴، ۲۶)	

درصد مقوله	فراوانی نظرات اعضای هیأت علمی				زیر مقوله‌ها	مقوله‌های اصلی
	درصد	جمع	هیأت علمی			
			مدیران	غیر مدیران		
	۱۱/۵	۳	۲	۱	راه نیامدن با دانشجو برای کسب نمرات ارزشیابی بالا (مصاحبه‌شونده ۳، ۲۳ و ۲۶)	
	۷/۷	۲	۱	۱	آشنایی با وظایف (مصاحبه‌شونده ۴ و ۲۶)	
	۳/۸	۱	-	۱	پذیرفتن نقطه‌ضعف‌ها و تلاش در جهت رفع آن‌ها (مصاحبه‌شونده ۳)	
	۳/۸	۱	-	۱	داشتن انگیزه خداپسندانه (مصاحبه‌شونده ۱۰)	
		۱۷	۱۰	۷	جمع مقوله	
	۱۵/۳	۴	۳	۱	انجام پژوهش‌های کاربردی (مصاحبه‌شونده شماره ۳، ۱۳، ۱۸ و ۲۶)	
	۷/۷	۲	۱	۱	اولویت منافع جامعه به منافع شخصی در پژوهش (مصاحبه‌شوندگان شماره ۳ و ۱۵)	
۱۴/۹	۷/۷	۲	۱	۱	استفاده ابزاری نکردن از دانشجویان (مصاحبه‌شوندگان شماره ۳ و ۲۴)	اخلاق حرفه‌ای در پژوهش
	۳/۸	۱	۱	-	رعایت اخلاق در فعالیت‌های پژوهشی و توجه به صحت نتایج پژوهش (مصاحبه‌شونده شماره ۲۶)	
		۹	۶	۳	جمع مقوله	
	۱۵/۳	۴	۲	۲	احساس مسئولیت نسبت به دانشجو و تلاش برای حل مشکلات آنان (مصاحبه‌شوندگان شماره ۵، ۷، ۱۴، ۲۲)	
۲۱/۷	۱۱/۵	۳	۲	۱	تبدیل دانشجو به شخصیت سامان‌یافته، امیدوار و با نشاط (مصاحبه‌شوندگان شماره ۱۰، ۱۵ و ۲۵)	تعهد نسبت به دانشجو
	۱۱/۵	۳	۱	۲	دست‌کم نگرفتن دانشجو (مصاحبه‌شوندگان شماره ۳، ۱۰ و ۲۴)	
	۱۱/۵	۳	۱	۲	مهارت‌های پرورش نیروی انسانی (مصاحبه‌شوندگان شماره ۵، ۱۰، ۱۶)	
		۱۳	۶	۷	جمع مقوله	
۳۵	۲۳	۶	۱	۵	سعه‌صدر، تحمل بالا، صبر و حوصله (مصاحبه‌شوندگان شماره ۱، ۶، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۷)	
	۱۹/۳	۵	۱	۴	انتقادپذیری، (مصاحبه‌شوندگان شماره ۱، ۶)	

مقوله‌های اصلی	زیر مقوله‌ها	فراوانی نظرات اعضای هیأت علمی			درصد مقوله
		مدیران	غیر مدیران	جمع	
	(۱۷، ۱۲، ۱۱)				
	توانایی ارتباط با دانشجو و حداقل‌های تعامل با جوانان (مصاحبه‌شوندگان شماره ۴، ۹، ۱۳، ۱۴، ۲۱)	۲	۳	۵	۱۹/۳
مهارت‌های ارتباطی	برخورد عادلانه با فراگیران (مصاحبه‌شوندگان شماره ۴ و ۱۲)	۲	-	۲	۷/۷
	سلوک رفتاری و رعایت شئون انسانی و اخلاق و اسلامی (مصاحبه‌شوندگان شماره ۱۳ و ۱۶)	-	۲	۲	۷/۷
	تفکر کردن قبل از صحبت کردن (مصاحبه‌شونده شماره ۲)	۱	-	۱	۳/۸
	جمع مقوله	۱۴	۷	۲۱	
	جمع کل ۳۱ ۲۹			۶۰	۱۰۰
				۱۰۰	۱۰۰

الف) اخلاق حرفه‌ای در آموزش و تدریس: پنج نفر (۱۹/۳ درصد) از مصاحبه‌شوندگان به الگو بودن استاد برای دانشجو تأکید داشتند. مصاحبه‌شونده شماره ۲۶ به تأثیری که استاد رو دانشجویان دارد اشاره می‌کند و معتقد است: «این خیلی مهم است که من استادم را به‌عنوان یک الگو ببینم؛ خیلی رو من اثرگذار است». وی استاد دوره لیسانس و دکتری خود را بعد از سالیان زیاد به‌عنوان یک الگو و نماد یک استاد حرفه‌ای یاد می‌کند.

نسبتاً سختگیر بودن و ارزش قائل شدن به کار کیفی در آموزش و تدریس مورد توجه سه نفر (۱۱/۵ درصد) و راه نیامدن با دانشجو برای کسب نمرات ارزشیابی بالا مورد تأکید سه نفر (۱۵/۳ درصد) مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است. آشنایی با وظایف شغلی، پذیرفتن نقطه‌ضعف‌ها و تلاش در جهت رفع آن‌ها و داشتن رفتار خداپسندانه نیز در این مقوله قرار می‌گیرد.

ب) اخلاق حرفه‌ای در پژوهش: یکی از مهم‌ترین اصول اخلاق حرفه‌ای در پژوهش از دیدگاه مصاحبه‌شونده انجام پژوهش‌های کاربردی است که توسط ۴ نفر (۱۵/۳ درصد) از شرکت‌کنندگان در پژوهش بیان شده است. درباره اولویت منافع جامعه به منافع

شخصی در فعالیت‌های پژوهشی، مصاحبه‌شوندگان (شماره ۳ و ۵) به این نکته اشاره دارند که در هنگام پروژه‌های پژوهشی باید منافعی برای جامعه داشته باشد و دردی را از جامعه درمان کند. به عبارتی دیگر انجام پروژه‌های پژوهشی باید متناسب با نیازهای جامعه و نه صرفاً برای رفع تکلیف و کسب امتیاز انجام شود.

در مورد استفاده ابزاری نکردن از دانشجو، مصاحبه‌شونده ۳، معتقد است استاد هم در فعالیت‌های آموزشی و هم پژوهشی نباید از دانشجو استفاده ابزاری نماید یعنی دانشجو را وادار نماید، مقاله تهیه کند.

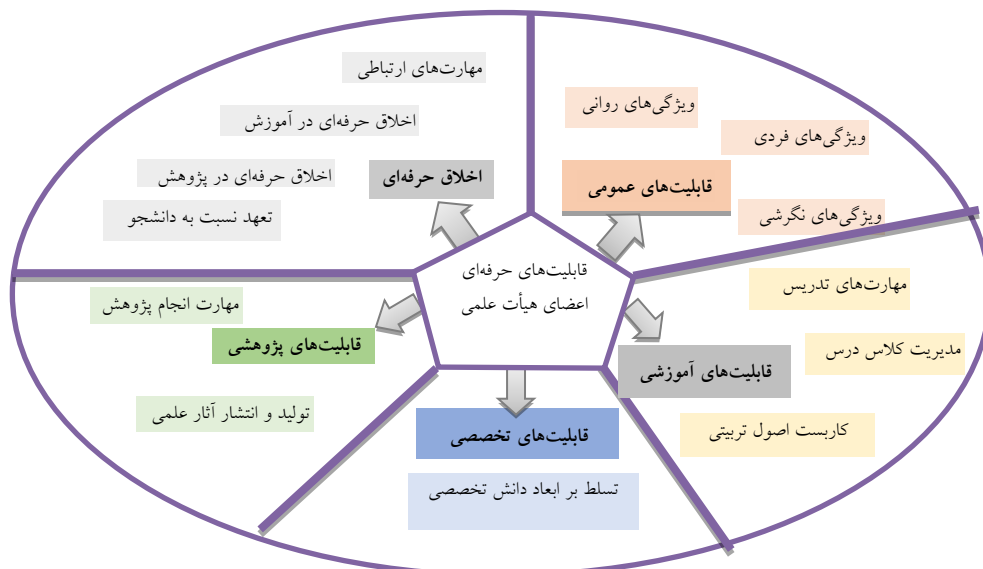
رعایت اخلاق در فعالیت‌های پژوهشی و توجه به صحت نتایج تحقیق نیز از دیگر مواردی بود که توسط یکی از مصاحبه‌شوندگان مورد تأکید قرار گرفته است.

ج) تعهد نسبت به دانشجو: تعهد نسبت به دانشجو یکی دیگر از قابلیت‌هایی است که توسط شرکت‌کنندگان در پژوهش مورد توجه قرار گرفته است. چهار نفر (۱۵/۳ درصد) به احساس مسئولیت نسبت به دانشجو و تلاش برای حل مشکلات آنان، سه نفر (۱۱/۵ درصد) به تبدیل دانشجو به شخصیت سامان‌یافته، امیدوار و با نشاط، سه نفر (۱۱/۵ درصد) دست‌کم نگرفتن دانشجو و سه نفر (۱۱/۵ درصد) به مهارت‌های پرورش نیروی انسانی اشاره داشته‌اند.

د) مهارت‌های ارتباطی: سعه‌صدر داشتن، به‌عنوان یکی دیگر از قابلیت‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی با تعابیری مانند، سعه‌صدر، قدرت تحمل بالا و صبر و حوصله مورد توجه شش نفر (۲۳ درصد) از مصاحبه‌شوندگان قرار گرفته است. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۹، اظهار می‌دارد: «[افرادی که] با سعه‌صدر به سؤالات دانشجویان و پیشنهادها و انتقادات آن‌ها نمی‌توانند جواب بدهند و دارای این روحیه نیستند، برای کار هیأت علمی افراد مناسبی نیستند».

انتقادپذیری نیز توسط پنج نفر (۱۹/۳ درصد) از مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان یکی دیگر از قابلیت‌های اعضای هیأت علمی برای ایفای مؤثر وظایف مطرح شده است. در این خصوص مصاحبه‌شونده شماره ۶، انتقادپذیری را به‌عنوان یکی از قابلیت‌های اساسی مدیران اجرایی و آموزشی و اعضای هیأت علمی برمی‌شمرد و معتقد است: «یک مدیر باید تاب انتقاد داشته باشد. اصلاً دیگران میان تو را نقد کنند. نمی‌آیند به‌به و چه چه بگویند. اگر به لحاظ شخصیتی یک شخصیت شکننده‌ای هستی و نمی‌شود آن را کاری بکنی، نه خودش باید ورود کند و نه دیگران به او پیشنهاد بدن که وارد شود»

توانایی ارتباط با دانشجو و داشتن حداقل‌های تعامل با جوانان، توسط پنج نفر از مصاحبه‌شوندگان به‌عنوان قابلیت‌های اساسی اعضای هیأت علمی در حیطه مهارت‌های ارتباطی نام برده شده است. برخورد عادلانه با فراگیران و همچنین سلوک رفتاری و رعایت شئون انسانی و اخلاق و اسلامی هرکدام توسط دو نفر از مصاحبه‌شوندگان و تفکر کردن قبل از صحبت کردن، مورد تأکید یک نفر از مصاحبه‌شوندگان بوده است. با جمع‌بندی دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان در حیطه اخلاق حرفه‌ای، به ترتیب اهمیت، مهارت‌های ارتباطی با ۳۵ درصد اخلاق حرفه‌ای در آموزش و تدریس با ۲۸/۳ درصد، تعهد نسبت به دانشجو با ۲۱/۷ درصد و اخلاق حرفه‌ای در پژوهش با ۱۵ درصد بوده است. مقایسه دیدگاه شرکتهای شرکت‌کنندگان در پژوهش نشان می‌دهد از دیدگاه هر دو گروه مهارت‌های اخلاق حرفه‌ای اهمیت مشابهی دارد. در شکل ۱ الگوی مفهومی قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی ارائه شده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

### بحث و نتیجه‌گیری

در زمان حاضر از اعضای هیأت علمی انتظار می‌رود مدرسان مؤثر و خلاق، پژوهشگران موفق، مدیرانی باصلاحیت و رهبران علمی باشند (بیکر و همکاران،

۲۰۱۸). اما قابلیت‌های موردنیاز برای اعضای هیأت علمی محدود به موارد ذکر شده نیست. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی که شامل مجموعه از رفتارها، نگرش‌ها و عملکردهای شغلی اعضای هیأت علمی است را، می‌توان در ۵ مقوله اصلی شامل «قابلیت‌های عمومی» «قابلیت‌های آموزشی»، «قابلیت‌های تخصصی»، «قابلیت‌های آموزش و تدریس» «قابلیت‌های پژوهشی» و «اخلاق حرفه‌ای» و ۱۴ زیر مقوله تقسیم کرد. قابلیت‌های عمومی شامل زیر مقوله‌های ویژگی‌های روانی، فردی و نگرشی است. در پژوهش‌هایی که درباره قابلیت‌های اعضای هیأت علمی انجام شده، کمتر پژوهشی است که به صورت مجزا این قابلیت‌های عمومی را در نظر گرفته باشند. اما در پژوهش اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) و الکیاوی و عزالدین (۲۰۱۵) به قابلیت‌های عمومی توجه شده است. الکیاوی و عزالدین در این حیطه به ویژگی‌هایی مانند داشتن ظاهر مناسب، سلامتی جسمی، اعتقاد به ارزش‌ها، مذهب و اصول اجتماعی، صدای رسا و ویژگی‌های روانی اشاره داشته‌اند اما با نتایج پژوهش پورکریمی (۱۳۸۹) و قلی‌فر و همکاران (۱۳۸۹)، لی و ژائو (۲۰۱۳) و همکاران (۲۰۱۴)، روسکو (۲۰۱۰) و کریشنا ونی و انیتا (۲۰۰۷)، ناهمخوان است. این پژوهشگران قابلیت‌های عمومی را به صورت مجزا در نظر نگرفته‌اند. اما نکته‌ای که توسط شرکت‌کنندگان در این پژوهش تأکید شده این است که قابلیت‌های عمومی یکی از قابلیت‌های بسیار مهم است و بسیاری از آن‌ها قابل آموزش دادن نیست. شاید یکی از دلایل کم‌توجهی به این قابلیت و یا ادغام آن با سایر قابلیت‌ها این است که فردی که متقاضی جذب به عنوان عضو هیأت علمی در دانشگاه است و قبل از ورود به حرفه این اطمینان ایجاد شده باشد که فرد در حد کفایت این قابلیت‌ها را داراست.

قابلیت‌های آموزشی که از مهم‌ترین قابلیت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی است شامل مهارت‌های تدریس، مدیریت کلاس درس و کاربست اصول تربیتی است. الکیاوی و عزالدین (۲۰۱۵)، قابلیت‌های آموزشی را در حیطه قابلیت‌های حرفه‌ای و کریشنا ونی و انیتا (۲۰۰۷) در حیطه مهارت تقسیم‌بندی کرده‌اند. و لاسکو و همکاران (۲۰۱۴)،

استری‌تر و همکاران، (۱۹۹۱)، سلیمی و همکاران (۱۳۹۲)، اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) و قلی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) به قابلیت تدریس به عنوان یکی از مهم‌ترین

قابلیت‌های اعضای هیأت علمی اشاره داشته‌اند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش هم، قابلیت‌های آموزش و تدریس را از مهم‌ترین قابلیت‌های اعضای هیأت در نظر می‌گیرند و معتقدند قابلیت‌های آموزشی باید حتی قبل از شروع کار رسمی و در قالب دوره‌های کوتاه‌مدت و یا بلندمدت یک‌ساله به اعضای هیأت علمی در بدو ورود آموزش داده شود. الکیاوی و عزالدین (۲۰۱۵)، قابلیت‌های پژوهشی را در حیطه قابلیت‌های حرفه‌ای و کریشنا و نی و انیتا (۲۰۰۷) در حیطه مهارت تقسیم‌بندی کرده‌اند. ولاسکو و همکاران (۲۰۱۴) استری‌تر و همکاران، (۱۹۹۱)، سلیمی و همکاران (۱۳۹۲)، اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) و قلی‌فر و همکاران (۱۳۸۹) به قابلیت تدریس به‌عنوان یکی از مهم‌ترین قابلیت‌های اعضای هیأت علمی اشاره داشته‌اند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش هم، قابلیت‌های آموزش و تدریس را از مهم‌ترین قابلیت‌های اعضای هیأت در نظر می‌گیرند و معتقدند قابلیت‌های آموزشی باید حتی قبل از شروع کار رسمی و در قالب دوره‌های کوتاه‌مدت و یا بلندمدت یک‌ساله به اعضای هیأت علمی در بدو ورود آموزش داده شود.

قابلیت‌های تخصصی شامل تسلط بر ابعاد دانش تخصصی است. در پژوهش‌هایی که درباره قابلیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی انجام شده است، کمتر به این قابلیت پرداخته‌اند. شاید بتوان گفت دلیل آن این است که رشته تحصیلی، قابلیت‌های تخصصی اعضای هیأت علمی را مشخص می‌کند. چنین فرض می‌شود که افراد متقاضی جذب به‌عنوان عضو هیأت علمی، از دانش و تخصص کافی برخوردارند؛ و تخصص افراد از اولین مواردی است که بررسی می‌شود. در پژوهش ولاسکو و همکاران، (۲۰۱۴) این قابلیت در قالب قابلیت‌های حرفه‌ای و در دسته‌بندی کریشنا و نی و انیتا (۲۰۰۷) در حیطه مهارت تقسیم‌بندی شده است. در تقسیم‌بندی روسکو (۲۰۱۰)، این قابلیت به‌عنوان یکی از سه قابلیت اعضای هیأت علمی به آن اشاره شده است. همه شرکت‌کنندگان در پژوهش اذعان داشتند که تخصص در رشته یکی از مهم‌ترین و اصلی‌ترین مواردی است که در ارزیابی‌ها و شروع به کار اعضای هیأت علمی باید مورد ارزیابی قرار گیرد.

در زمینه قابلیت‌های پژوهشی می‌توان اذعان کرد که بدون شک یکی از وظایف مهم اعضای هیأت علمی، انجام تحقیقات، به‌ویژه تحقیقات کاربردی برای توسعه



مرزهای دانش است. این قابلیت که شامل اجرای پژوهش، تولید و انتشار آثار علمی است به‌عنوان یکی از قابلیت‌های اساسی اعضای هیأت علمی محسوب می‌شود و در پژوهش ولاسکو و همکاران (۲۰۱۵)، استری‌تر و همکاران، (۱۹۹۱)، سلیمی و همکاران، (۱۳۹۲)، اجتهادی و همکاران (۱۳۹۰) و پورکریمی (۱۳۸۹) موردتوجه قرار گرفته است. نکته‌ای که مصاحبه‌شوندگان به آن اشاره داشتند این است که در نظام آموزش عالی کشور ما، قابلیت‌های پژوهشی بر قابلیت‌های آموزشی غلبه پیدا کرده است. به‌طوری‌که در سیستم ارتقاء، پژوهش اهمیت بیشتری پیدا کرده است و سبب شده برخی اوقات به رسالت آموزش دانشگاه‌ها که یکی از اصلی‌ترین اهداف دانشگاه‌هاست ضربه جبران‌ناپذیری وارد شود.

اخلاق حرفه‌ای که جزء جدایی‌ناپذیر هر حرفه و مخصوصاً حرفه آموزش است، شامل مهارت‌های ارتباطی، اخلاق حرفه‌ای در آموزش، اخلاق حرفه‌ای در پژوهش و تعهد نسبت به دانشجو است. اخلاق حرفه‌ای در پژوهش کریشنا ونی و اینتا ۲۰۰۷ جایگاه ویژه‌ای داشته است؛ به‌گونه‌ای که بر تمام نُه بعد دیگر احاطه دارد. مهرمحمدی (۱۳۹۲) نیز اخلاق حرفه‌ای را یکی از ویژگی‌های استاد موفق می‌داند. این قابلیت در پژوهش اجتهادی و همکاران، (۱۳۹۰)، قنبری و همکاران (۱۳۹۴) مورد تأکید قرار گرفته است.

با توجه به نتایج پژوهش می‌توان گفت برخی از قابلیت‌ها مانند ویژگی‌های فردی قابل آموزش نیستند و باید در مرحله جذب در متقاضیان بررسی شود. برخی از این ویژگی‌ها مانند مهارت‌های آموزش و تدریس قابل یادگیری هستند و قبل از اینکه اعضای هیأت علمی شروع به کار کنند باید به آنان آموزش داده شود، اما این بدان معنا نیست که این آموزش‌ها منحصر به افراد در بدو استخدام یا سال‌های اولیه استخدام هستند، بلکه همه اعضای هیأت علمی با هر تجربه‌ای نیاز به بازآموزی دارند. بنابراین پیشنهاد می‌شود قابلیت‌های موردنیاز اعضای هیأت علمی در مراحل مختلف فعالیت‌های حرفه‌ای بررسی شود و برنامه‌های رشد حرفه‌ای اعضای هیأت علمی بر اساس این قابلیت‌ها و برای همه اعضای هیأت علمی، متناسب با نیازها و قابلیت‌های موردنیاز طراحی و اجرا گردد. از طرف دیگر، قابلیت‌های اعضای هیأت علمی در این پژوهش به‌صورت عمومی بررسی شده است؛ پیشنهاد می‌شود این قابلیت‌ها با توجه به

مراحل رشد، زمینه تخصصی، سابقه و حتی جنسیت نیز بررسی شود و متناسب با نیازهای اعضای هیأت علمی برنامه‌های رشد حرفه‌ای ارائه شود.

### منابع

- اجتهادی، م؛ قورچیان، نا. ق؛ جعفری، پ. و شفیع‌زاده، ح. (۱۳۹۰). شناسایی ابعاد و مؤلفه‌های بهسازی اعضای هیأت علمی. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۶۲، ۲۱-۴۶.
- پورکریمی، ج. (۱۳۸۹). الگوی توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی سازمان‌های پژوهش مورد: جهاد دانشگاهی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع*، ۶ (۲)، ۱۵۵-۱۴۱.
- سلاجقه، آ. و صفری، ث. (۱۳۹۴). رابطه اخلاق حرفه‌ای با عملکرد استادان دانشگاه. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۳، ۱۱۰-۱۰۳.
- سلیمی، ق؛ حیدری، ا. و کشاورزی، ف. (۱۳۹۴). شایستگی‌های اعضای هیأت علمی جهت تحقق رسالت دانشگاهی؛ تأملی بر ادراکات و انتظارات دانشجویان دکتری. *دو فصلنامه نوآوری و ارزش‌آفرینی*، ۷، ۱۰۳-۸۵.
- عارفی، م؛ قهرمانی، م. و حاجی خواجه لو، ص. ر. (۱۳۹۵). ارزیابی معیارهای مؤثر بر شایسته‌یابی و شایسته‌گزینی اعضای هیأت علمی دانشگاه از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی. *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۳۴، ۳۸-۲۵.
- قلی‌فر، ا.، حجازی؛ س. ی. و حسینی، س. م. (۱۳۸۹). تحلیل عاملی مهارت‌های حرفه‌ای لازم برای موفقیت شغلی از دیدگاه اعضای هیأت علمی دانشکده‌های کشاورزی ایران. *فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۵۷، ۱۴۱-۱۲۵.
- قنبری، س؛ اردلان، م؛ بهشتی راد، ر. و سلطان‌زاده و. (۱۳۹۴). اخلاق حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و رابطه آن با کیفیت آموزش عالی، *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۲، ۴۹-۳۹.
- کریمی، ص. و نصر، ا. (۱۳۹۲). روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه. *عیار پژوهش در علوم انسانی*، ۷، ۹۳-۷۱.
- محمدی، ر. (۱۳۹۵). ارائه مدل مفهومی صلاحیت‌های حرفه‌ای ارزشیابان و مدیران کیفیت در نظام آموزش عالی. *فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی*، ۳۵، ۹۹-۶۱.

معروفی، ی. (۱۳۹۲). عوامل تهدیدکننده گرایش دستیابی به کیفیت برتر آموزش در آموزشگران، مندرج در درآمدی بر آموزشگری در آموزش عالی: به‌سوی عضو هیأت علمی آموزش پژوه، مهر محمدی و همکاران، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

مهرمحمدی، م. (۱۳۹۲). تبیین نه عنصری از کیفیت: یادگیری کفایت‌های تدریس، مندرج در درآمدی بر آموزشگری در آموزش عالی: به‌سوی عضو هیأت علمی آموزش پژوه، مهر محمدی و همکاران، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

- Alqiawi, D. A. & Ezzeldin, S. M. (2015). Suggested model for developing and Assessing competence of prospective teachers in faculties of education, *World Journal of Education*, 5(6), 65-73
- Baker, L., Leslir, K., Panisko, D., Walsg, A., Wong, A. Stubbs, B., & Mylopoulos, M. (2018). Exploring Faculty Developers' Experiences to inform our understanding of competence in faculty development, *Academic Medicine*, 93(2), 265-273.
- Blaskova, M., Blasko, R., Matuska, E., & Rosak-Szyrocka, J. (2015). Development of key competences of university teachers and managers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 182, 187 – 196
- Blaskova, M. B., Blasko, R. & Kucharcikova, A. (2014). Competences and competence model of university teacher, *Procedia- Social and Behavioural Science*, 159, 457-462.
- Krishnaveni, R. & Anitha, J. (2007) Educators' professional characteristics, *Quality Assurance in Education*, 15 (2), 149-161.
- Li, M & Zhao, Y. (2013). Exploring learning & teaching in higher education, New York: Springer
- Lozano, J. F., Boni, A., Peris, J., & Hueso, A. (2012). Competencies in higher education: A critical analysis from the capabilities approach. *Journal of Philosophy of Education*, 46(1), 132-147.
- Mihaela, P. L. (2015), Dimensions of teaching staff professional competences, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 180, 924 – 929
- 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.
- Roscoe, J. (2010). Continuing professional development in higher education. *Human Resource Development International*, 5(1), 3-9.
- Stritter, F. T., Bland C. J. & Youngblood, P. L. (1991). Determining essential faculty competencies, *Teaching and Learning in Medicine*, 3:4, 232-238.
- Velasco, p. J., Learreta, B., Kober, C. & Tan, I. (2014). Faculty perspective on competency development in higher education: An international study, *Higher Learning Research Communications*, 4(4)