

## کاربست الگوی تحلیل اهمیت - عملکرد جهت ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید

سید محمد موسوی جد<sup>۱</sup>

خلیل زندی<sup>۲</sup>

افشین قاسمی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۱/۲۲

تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۳/۱۷

### چکیده

هدف از این پژوهش، بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید دانشگاه کردستان و راه‌کارهای ارتقای آن بود. روش پژوهش به صورت آمیخته (کمی و کیفی) بود. در بخش کمی پژوهش، نمونه‌ای به حجم ۳۷۴ نفر از دانشجویان، به شیوه نمونه‌گیری تصادفی، انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این بخش، پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته‌ای بود که صلاحیت‌های اساتید را در دو سطح ادراکات و انتظارات و در قالب سه مؤلفه‌ی صلاحیت‌های شناختی، روانی حرکتی، و عاطفی اندازه‌گیری می‌نمود. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی پژوهش از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و الگوی تحلیل اهمیت - عملکرد استفاده شد. مهم‌ترین نتایج این بخش نشان داد که در مقایسه با صلاحیت‌های روانی - حرکتی و عاطفی، عملکرد اساتید در زمینه صلاحیت‌های شناختی در سطح پایین‌تری بوده است. در ادامه جهت شناسایی راه‌کارهای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید، نمونه‌ای به حجم ۱۶ نفر از صاحب‌نظران تعلیم و تربیت به شیوه نمونه‌گیری هدفمند، انتخاب و از طریق مصاحبه نیمه‌ساختار یافته بررسی شدند. تحلیل محتوای مصاحبه‌ها نشان داد که مهم‌ترین راه‌کارهای شناسایی شده در این بخش، عبارت از تجهیز تمام کلاس‌های درس به سیستم هوشمند، اهمیت دادن به فعالیت‌های عملی دانشجویان، و توجه به تخصص اساتید در ارائه واحدهای درسی بود.

**کلید واژه‌ها:** صلاحیت‌های حرفه‌ای، تحلیل اهمیت - عملکرد، دانشجویان، اساتید

<sup>۱</sup>. استادیار گروه مدیریت دانشگاه کردستان، سنندج، ایران.

<sup>۲</sup>. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه بوعلی سینا، همدان، ایران.

<sup>۳</sup>. دانشجوی دکتری مدیریت تکنولوژی دانشگاه تهران، تهران، ایران.

### مقدمه

در عصر حاضر که تکنولوژی با سرعت سرسام‌آوری پیش می‌رود (شیخ‌زاده و ثمری، ۱۳۸۹: ۷۲)، کشورهای توانسته‌اند خود را به سطح بالاتری از رشد برسانند، که در حوزه آموزش و پرورش سرمایه‌گذاری نموده و بخش قابل توجهی از مطالعات خود را به شناسایی و ارتقای عوامل مؤثر بر بهبود کیفیت فعالیت‌های آموزشی کرده‌اند (محمدی و همکاران، ۱۳۸۴). در این میان مطالعات اخیر، همه بر این نکته تأکید دارند که مدرسان مهم‌ترین عامل اثربخش در یادگیری فراگیران بوده (چو، ۲۰۰۴؛ دانش‌پژوه و فرزاد، ۱۳۸۵؛ ملایی‌نژاد، ۱۳۹۱) و حتی بهترین مؤسسات، اگر از کادر آموزشی واجد صلاحیت برخوردار نباشند، فاقد هرگونه ارزش و اعتباری هستند (هیرش و وبر، ترجمه گروه مترجمین، ۱۳۸۱؛ اکبری و توسلی، ۲۰۱۱). به هر حال اگر چه نظام‌های آموزشی، ارتقای کیفیت خود را ضمن توجه به منابع و تجهیزات، از طریق اصلی‌ترین عامل خود یعنی اساتید، مورد توجه و هدف‌گیری قرار داده‌اند (شارما، ۲۰۰۱)، اما تغییرات عمیق در ساختار برنامه درسی و جمعیت دانشجویی، در هویت حرفه‌ای مدرسان بحران به وجود آورده و سبب گردیده که مدرسان، ضرورت ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای خود را بیش از پیش دریابند (نیکنامی و کریمی، ۱۳۸۸).

صلاحیت به مجموعه‌ای از دانش، نگرش، مهارت و سایر خصوصیات شخصی وابسته که در یک بخش اصلی شغل تأثیر می‌گذارد و با عملکرد آن شغل همبستگی دارد، اطلاق می‌گردد (انیستیتو مدیریت پروژه، ۲۰۰۴). در زمینه تعلیم و تربیت، صلاحیت مدرس به توانایی وی در برآوردن نیازها و مطالبات حرفه تدریس به میزان کافی و با استفاده از مجموعه‌ای یکپارچه از دانش، مهارت و نگرش گفته می‌شود، به طوری که این مجموعه در عملکرد و بازتاب او تجلی یابد (نیکنامی و کریمی، ۱۳۸۸: ۴). از نظر بورکفیلد (۲۰۰۶)، سه عامل اساسی برای کارآمدی یک مدرس، شامل قابلیت‌های حرفه-ای، توانایی برقراری ارتباط مطلوب با فراگیران و عوامل شخصیتی می‌باشند. به زعم برخی دیگر نیز، توجه به مقولاتی هم‌چون هماهنگ بودن دانش مدرسان با دانش روز، داشتن تفکر انتقادی، خلاق بودن و آشنا بودن مدرس با شخصیت منحصر به فرد فراگیران از اهمیت بسیاری برخوردار هستند (نیک‌نشان و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۴۵). نتایج مطالعه دیگری در زمینه بررسی روش‌های تدریس استادان، نشان داد قدرت ارتباط، روش تدریس دانش پژوهی، و شخصیت فردی، به ترتیب مهم‌ترین جنبه‌های تدریس اثربخش از دیدگاه دانشجویان است (شیخ‌زاده و ثمری، ۱۳۸۹: ۷۱). همچنین یافته‌های پژوهشی در دانشگاه زاگرب کرواسی نشان داد که کیفیت صلاحیت‌های اساتید را می‌توان

مشمول بر سه مؤلفه‌ی ویژگی‌های تخصصی، صلاحیت‌های عمومی و صلاحیت‌های فردی دانست (پاولینا و همکاران، ۲۰۱۱: ۲۲۹۰). نهایتاً هونگ و همکاران صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید را در شش دسته توانایی‌های فکری، نظام ارزش‌گذاری، مهارت‌های بین فردی، توانایی‌های مدیریتی، توانایی‌های حرفه‌ای و ویژگی‌های شخصیتی دسته‌بندی نمودند (هانگ و همکاران، ۲۰۰۸).

علاوه بر پژوهش‌هایی که به شناسایی صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید تحت عناوین مختلف پرداخته‌اند، برخی از پژوهش‌ها نیز به ارزیابی وضعیت این صلاحیت‌ها اقدام نموده‌اند. به عنوان نمونه، شعبانی ورکی و حسین قلی‌زاده (۱۳۸۵) به بررسی کیفیت تدریس در دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه فردوسی مشهد بر حسب چهار مؤلفه چگونگی طرح درس، اجرای تدریس، ارزشیابی تدریس و روابط بین فردی پرداختند. نتایج نشان داد که در همه ابعاد، تفاوت معنی‌داری بین وضع مطلوب و وضعیت موجود وجود داشت. مشابه با این نتایج، عارفی و همکاران (۱۳۹۰) نیز نشان دادند که بین وضع موجود و وضع مطلوب فعالیت‌های آموزشی در رشته علوم تربیتی دانشگاه کردستان، تفاوت معنی‌داری وجود داشت. همچنین عندهلیب و احمدی (۱۳۸۶)، نشان دادند که "میزان به‌کارگیری معیار طراحی تدریس"، "میزان به‌کارگیری معیار اجرای آموزش"، "میزان به‌کارگیری معیار مدیریت کلاس"، "میزان به‌کارگیری معیار روابط انسانی"، "میزان به‌کارگیری معیار ارزشیابی"، و "میزان برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی مطلوب"، در سطح مطلوبی بود. در پژوهش الهی و همکاران (۱۳۹۱) نیز "نقش کمرنگ مراقبت در آموزش"، "صلاحیت فنی ناکافی" و "ارزشیابی هدایت نشده" به عنوان چالش‌های مهم در آموزش اثربخش شناسایی شدند. نتایج پژوهشی دیگری نیز نشان داد که ویژگی‌های آموزشی و مهارتی اساتید در سطح پایینی بود (ریچاردسون، ۲۰۰۸). نهایتاً نتایج پژوهش ادريس و همکاران (۲۰۱۲) نیز نشان داد که استفاده از ویدئو، بحث‌های گروهی و روش‌های مشارکتی به جای روش‌های سنتی، از جمله الزامات بهبود عملکرد اساتید بودند.

تأملی بر مطالعات پیشین نشان می‌دهد که دسته‌بندی‌های مختلفی از صلاحیت‌های مورد نیاز مدرسان به‌عمل آمده و پژوهش‌های مختلف، به صلاحیت‌های متنوعی اشاره نموده‌اند. بنابراین یکی از دغدغه‌های پژوهش حاضر، دستیابی به الگویی از صلاحیت‌های مورد نیاز اعضای هیأت علمی بوده است که بتواند دربرگیرنده صلاحیت‌های شناسایی شده در پژوهش‌های پیشین باشد و اجماع عمومی را به همراه داشته باشد. همچنین با توجه به دغدغه و اظهار علاقه مسئولین دانشگاه

کردستان مبنی بر لزوم بررسی صلاحیت‌های حرفه‌ای مدرسان و بهبود این صلاحیت‌ها، دغدغه اصلی پژوهش حاضر، تحلیل اهمیت و عملکرد صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید دانشگاه کردستان در ابعاد مختلف شناختی، روانی - حرکتی و عاطفی، و نیز شناسایی راه کارهای ارتقای این صلاحیت‌ها می‌باشد. به طور ویژه در این پژوهش، ابتدا روایی سازه پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید بررسی شده و در ادامه، این صلاحیت‌ها از طریق الگوی تحلیل اهمیت - عملکرد ارزیابی شده‌اند. در خاتمه نیز مهم‌ترین راه کارهای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید مورد جستجو قرار گرفته است.

### سوالات پژوهش

- ۱- آیا شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید را می‌توان به سه مؤلفه‌ی صلاحیت‌های شناختی، روانی حرکتی و عاطفی تقییل داد؟
- ۲- وضعیت صلاحیت‌های شناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان، بر اساس مدل تحلیل اهمیت - عملکرد به چه صورت است؟
- ۳- وضعیت صلاحیت‌های روانی - حرکتی اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان، بر اساس مدل تحلیل اهمیت - عملکرد به چه صورت است؟
- ۴- وضعیت صلاحیت‌های عاطفی اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان، بر اساس مدل تحلیل اهمیت - عملکرد به چه صورت است؟
- ۵- راه کارهای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان کدامند؟

### روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری داده‌ها و میزان کنترل متغیرها، از نوع پژوهش‌های آمیخته (کمی و کیفی) می‌باشد. کاربست رویکرد کمی و کیفی در پژوهش حاضر مجزا از یکدیگر است. به این صورت که در بخش کمی، وضعیت صلاحیت‌های اساتید مورد بررسی قرار گرفت و در بخش کیفی، راه کارهای ارتقای این صلاحیت‌ها مطالعه گردید. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه دانشجویان دانشگاه کردستان در سال تحصیلی ۱۳۹۳-۱۳۹۲ و نیز صاحب نظران حوزه تعلیم و تربیت می‌باشد. در بخش کمی پژوهش با استفاده به جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۴۰۰ پرسشنامه به شیوه نمونه‌گیری تصادفی ساده در میان دانشجویان توزیع شد که از این تعداد، ۳۷۴ پرسشنامه به صورت کامل بازگردانده شد (نرخ پاسخگویی: ۰/۹۳). بنابراین حجم نمونه نهایی در این بخش ۳۷۴ نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها در بخش کمی پژوهش، پرسشنامه‌ی پژوهشگر ساخته‌ای

مشمول بر ۳۴ سؤال بسته‌پاسخ بود که صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید را در قالب سه بعد صلاحیت‌های شناختی (سؤالات ۱ تا ۱۰)، صلاحیت‌های روانی حرکتی (سؤالات ۱۱ تا ۲۳) و صلاحیت‌های عاطفی (سؤالات ۲۴ تا ۳۴) و در دو سطح اهمیت و عملکرد، مورد بررسی قرار می‌داد. روایی پرسشنامه‌ها از طریق بررسی روایی سازه و البته با حذف سؤال نوزدهم، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن نیز با استناد به ضریب آلفای کرونباخ بررسی و تأیید گردید (آلفا در سطح اهمیت: ۰/۸۶؛ آلفا در سطح عملکرد: ۰/۸۳). همچنین جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی و الگوی تحلیل اهمیت عملکرد استفاده شد. روش تحلیل اهمیت - عملکرد، به دلیل توان تحلیلی فوق‌العاده آن، به طور گسترده در حوزه‌های علمی گوناگون، مورد استفاده قرار گرفته و در حال پیشرفت است (دنگ و پی، ۲۰۰۹). در این الگو برای نشان دادن اینکه در کجا عدم هماهنگی<sup>۱</sup> وجود دارد بر اساس رابطه (P-I)، تفریق میانگین نمرات "عملکرد" هر شاخص از میانگین نمرات "اهمیت" آن، محاسبه می‌شود (محمدحادی و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۲۴). در روش تحلیل اهمیت - عملکرد، چهار حالت و راهبردهای متناسب با این حالت‌ها را می‌توان برای شاخص‌های بیانگر یک متغیر متصور بود. در حالت اول، اهمیت شاخص‌ها بالا، لیکن عملکرد آن‌ها پائین است؛ راهبرد پیشنهادی در مورد این شاخص‌ها، تلاش و توجه بیشتر به منظور افزایش عملکرد است. حالت دوم، نشان‌دهنده عملکرد بالا و اهمیت بالاست؛ راهبرد متناسب با این حالت، حفظ وضع موجود می‌باشد. در حالت سوم، اهمیت و عملکرد هر دو پائین است؛ راهبرد مورد نیاز در این شرایط نیز، حفظ وضع موجود می‌باشد. نهایتاً حالت چهارم، نشان‌دهنده اهمیت پائین و عملکرد بالاست. این حالت بیانگر اتلاف منابع بوده و راهبرد متناسب با آن، کاهش عملکرد و کاهش هزینه‌ها است (اسکیلدن و کریستینسن، ۲۰۰۶؛ محمدحادی و همکاران، ۱۳۸۹).

در بخش دیگری از پژوهش، دیدگاه اساتید تعلیم و تربیت در مورد راه‌کارهای بهبود صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی، با یک رویکرد کیفی مورد بررسی قرار گرفت. روش نمونه‌گیری در این مرحله به صورت هدفمند بود. در این شیوه، نمونه‌گیری تا آن‌جا ادامه می‌یابد که اشباع نظری صورت گیرد. بدین معنی که اطلاعاتی که از بررسی پاسخ‌های نمونه جدید به دست می‌آید، از جنس همان پاسخ‌های قبلی باشد و راه‌کارهای جدیدی تولید نگردد. اشباع نظری در این پژوهش با انجام شانزدهمین مصاحبه صورت گرفت و لذا حجم نمونه در این بخش از پژوهش، ۱۶

<sup>۱</sup> - Disconfirmation

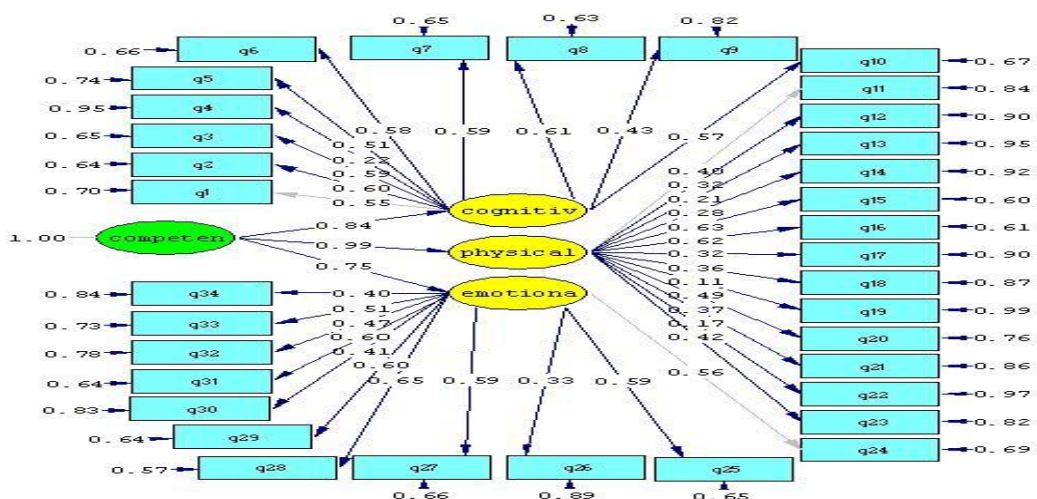
نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها در این بخش، مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته بود که اعتبار آن‌ها از طریق چک کردن توسط اعضا، بررسی و مورد تأیید قرار گرفت. نهایتاً تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از مصاحبه‌ها، از طریق تحلیل محتوا صورت پذیرفت.

### یافته‌های پژوهش

۱- آیا شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید را می‌توان به سه مؤلفه‌ی

صلاحیت‌های شناختی، روانی حرکتی و عاطفی تقلیل داد؟

جهت بررسی اعتبار سازه‌ای پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید، از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم صلاحیت‌های حرفه‌ای بر اساس آماره‌های عاملی مدل (دیاگرام ۱) نشان داد، که بار عاملی صلاحیت‌های روانی حرکتی، شناختی و عاطفی به ترتیب برابر با ۰/۹۹، ۰/۸۴ و ۰/۷۵ بود. بنابراین می‌توان گفت که سه مؤلفه‌ی صلاحیت‌های روانی حرکتی، شناختی و عاطفی به ترتیب، بیشترین توصیف را از متغیر صلاحیت‌های حرفه‌ای به عمل می‌آورند.

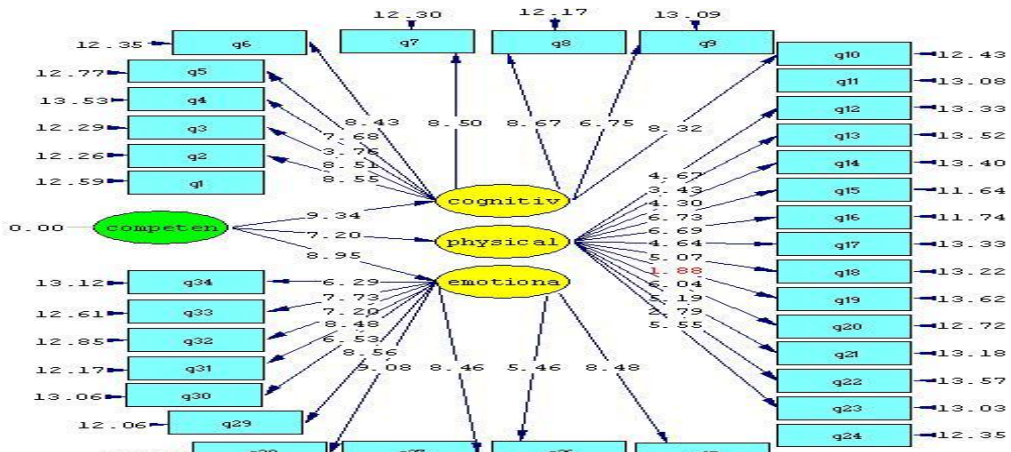


Chi-Square=1055.85, df=525, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

نمودار ۱: بار عاملی شاخص‌ها و مؤلفه‌های بیانگر صلاحیت‌های حرفه‌ای

در ادامه به منظور آزمون معنی‌داری مدل، مقادیر  $t$  متناظر با بارهای عاملی ارائه شده است (دیاگرام ۲) به طور کلی با توجه به اینکه مقادیر  $t$  متناظر با بارهای عاملی شاخص‌ها و مؤلفه‌های پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ بود، لذا مشخص می‌شود که شاخص‌ها و مؤلفه‌های مورد بررسی جهت اندازه‌گیری متغیر

صلاحیت‌های حرفه‌ای به خوبی روی آن بار شده‌اند. البته در این میان، مقدار  $t$  برای شاخص یا سؤال شماره ۱۹، کمتر از  $1/96$  بود و لذا این شاخص از تحلیل‌های نهایی حذف گردید.



Chi-Square=1055.85, df=525, P-value=0.00000, RMSEA=0.052

نمودار ۲: مقادیر  $t$  متناظر با بار عاملی شاخص‌های و مؤلفه‌های بیانگر صلاحیت‌های حرفه‌ای

نهایتاً جهت بررسی درستی مدل تحلیل عاملی تأییدی به شاخص‌های نیکویی برازش (جدول ۱) استناد گردید. از آن‌جا که نسبت مجذورکای ( $1055/85$ ) به درجه آزادی ( $525$ ) برابر با  $2/01$  بوده و این مقدار کمتر از  $3$  می‌باشد؛ لذا بر اساس این شاخص مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است. همچنین با توجه به اینکه تخمین ریشه میانگین مربعات خطا یا  $RMSEA^1$  ( $0/052$ ) کمتر از  $0/1$  می‌باشد، لذا می‌توان گفت که بر اساس این شاخص هم مدل از برازش مناسبی برخوردار است. بررسی صحت مدل بر اساس سایر شاخص‌های نیکویی برازش نیز نشان داد که به استثنای دو شاخص ( $GFI$ ) و ( $RMR$ )، بر حسب سایر شاخص‌های مورد بررسی، مدل تجربی پژوهش از برازش مناسبی برخوردار بود.

جدول ۱: شاخص‌های نیکویی برازش پیرامون روایی سازه پرسشنامه صلاحیت‌های حرفه‌ای

RMR	IFI	NNFI	CFI	GFI	$X^2/df$	RMSEA	$X^2$
۰/۱۳	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۸۶	۲/۰۱	۰/۰۵۲	(Sig: .0001) 1055/85

<sup>1</sup>. Root Mean Squared Error of Approximation

## ۲- وضعیت صلاحیت‌های شناختی اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان، بر اساس مدل

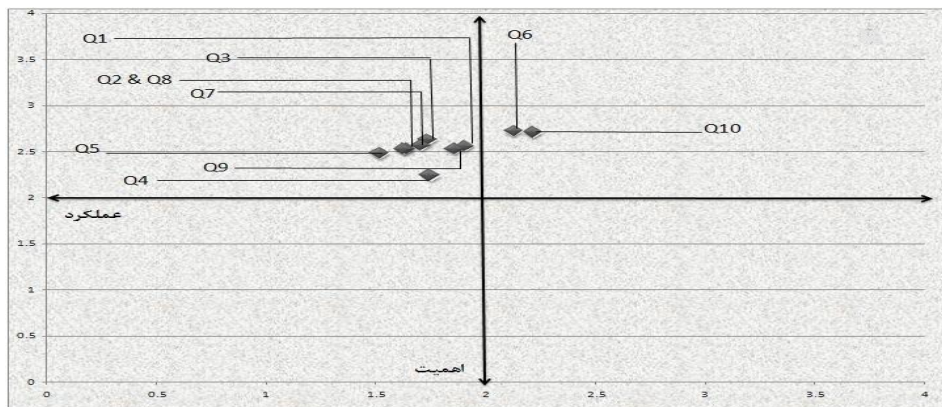
### تحلیل اهمیت - عملکرد به چه صورت است؟

به منظور تحلیل اهمیت - عملکرد صلاحیت‌های اساتید در بعد شناختی، ده شاخص وارد تحلیل گشته و وضعیت نهایی هر یک از آن‌ها در جدول ۲ مشخص شده است. بر این اساس تنها دو شاخص تسلط بر موضوع درسی و توانایی پاسخ‌گویی به سؤالات درسی، از وضعیت مناسبی برخوردار بودند؛ در حالی که در مورد هشت شاخص دیگر، به نظر می‌رسد تلاش‌ها ناکافی بوده و ضرورت توجه بیشتر به این شاخص‌ها احساس می‌گردد. از آن‌جا که ۸۰ درصد از شاخص‌های مورد بررسی، در سطح نامطلوب بودند، لذا از لحاظ توصیفی، وضعیت صلاحیت‌های شناختی اساتید را می‌توان در سطح نامطلوب دانست.

جدول ۲: تحلیل اهمیت - عملکرد شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های شناختی

سؤال	متغیر	اهمیت	عملکرد	وضعیت نهایی	راهبرد
۱	داشتن طرح درس مشخص	2/56	92/1	ناکافی	تلاش بیشتر
۲	آشنایی با روش‌های مختلف ارزشیابی	2/54	64/1	ناکافی	تلاش بیشتر
۳	آشنایی با سبک‌های مختلف تدریس	2/63	75/1	ناکافی	تلاش بیشتر
۴	توجه به تفاوت‌های فردی دانشجویان	2/25	75/1	ناکافی	تلاش بیشتر
۵	داشتن انعطاف در روش‌های تدریس	2/50	52/1	ناکافی	تلاش بیشتر
۶	تسلط بر موضوع درسی	2/74	16/2	مطلوب	حفظ وضعیت
۷	ارائه مثال‌های متنوع و جذاب	2/58	73/1	ناکافی	تلاش بیشتر
۸	ارائه مطالب جدید و روزآمد	2/54	65/1	ناکافی	تلاش بیشتر
۹	توانایی ارجاع دانشجویان به منابع مختلف	2/54	87/1	ناکافی	تلاش بیشتر
۱۰	توانایی پاسخ‌گویی به سؤالات درسی	2/71	23/2	مطلوب	حفظ وضعیت





شکل ۱: تحلیل اهمیت - عملکرد شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های شناختی

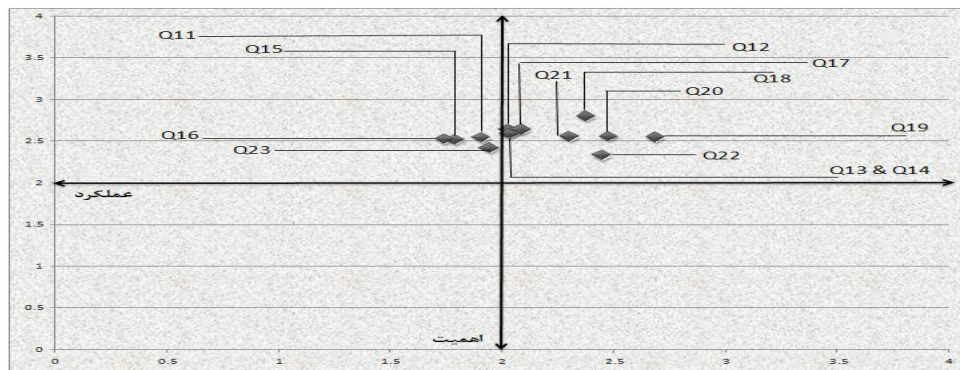
### ۳- وضعیت صلاحیت‌های روانی - حرکتی اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان، بر اساس

#### مدل تحلیل اهمیت - عملکرد به چه صورت است؟

به منظور تحلیل اهمیت - عملکرد صلاحیت‌های اساتید در بعد روانی - حرکتی، دوازده شاخص وارد تحلیل گشته و وضعیت نهایی هر یک از آن‌ها در جدول ۳ مشخص شده است. تأملی بر یافته‌های این جدول نشان می‌دهد برخلاف صلاحیت‌های شناختی که ۸۰ درصد از شاخص‌های آن از وضعیت نامناسبی برخوردار بودند، در بعد روانی - حرکتی، اساتید دانشگاه کردستان عملکرد بهتری داشته و تنها در ۳۳ درصد موارد، شاخص‌ها نامطلوب ارزیابی شده‌اند.

جدول ۳: تحلیل اهمیت - عملکرد شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های روانی - حرکتی

سؤال	متغیر	اهمیت	عملکرد	وضعیت نهایی	راهدرد
۱۱	توانایی استفاده از وسایل رایانه‌ای	2/54	1/91	ناکافی	تلاش بیشتر
۱۲	توانایی استفاده از نرم‌افزارهای مربوطه	2/72	2/11	مطلوب	حفظ وضعیت
۱۳	توانایی استفاده از مهارت‌های ICDL	2/63	2/08	مطلوب	حفظ وضعیت
۱۴	درگیر ساختن دانشجو در جریان تدریس	2/60	2/04	مطلوب	حفظ وضعیت
۱۵	تناسب روش‌های تدریس با نوع درس	2/52	1/80	ناکافی	تلاش بیشتر
۱۶	تناسب روش تدریس با ویژگی‌های فراگیر	2/54	1/76	ناکافی	تلاش بیشتر
۱۷	بیان گیرا و مؤثر	2/64	2/09	مطلوب	حفظ وضعیت
۱۸	اختصاص زمان کافی برای فهم درس	2/81	2/39	مطلوب	حفظ وضعیت
۲۰	حفظ نظم کلاسی در عین حفظ نشاط	2/56	2/48	مطلوب	حفظ وضعیت
۲۱	توانایی برخورد مناسب با رفتارهای ناهنجار	2/56	2/31	مطلوب	حفظ وضعیت
۲۲	اهمیت دادن به حضور و غیاب	2/34	2/46	مطلوب	حفظ وضعیت
۲۳	مشارکت دادن دانشجویان در اداره کلاس	2/43	1/96	ناکافی	تلاش بیشتر



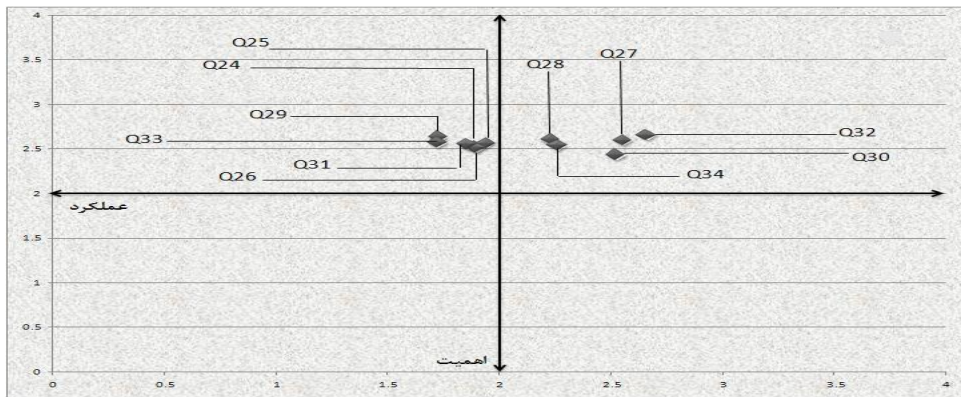
شکل ۲: تحلیل اهمیت - عملکرد شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های روانی - حرکتی

#### ۴- وضعیت صلاحیت‌های عاطفی اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان، بر اساس مدل تحلیل اهمیت - عملکرد به چه صورت است؟

آخرین مؤلفه‌ای که صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید بر حسب آن ارزیابی گردید، صلاحیت‌های عاطفی بود. به منظور تحلیل اهمیت - عملکرد صلاحیت‌های اساتید در بعد عاطفی، یازده شاخص وارد تحلیل گشته و وضعیت نهایی هر یک از آن‌ها مورد بررسی قرار گرفت (جدول ۴). نتایج نشان داد که شاخص‌هایی هم‌چون داشتن رابطه دوستانه با دانشجویان، اشتیاق به پاسخگویی به سؤالات مختلف، توانایی ایجاد علاقه در دانشجویان نسبت به موضوع درسی، داشتن روحیه انتقادپذیری، کمک به دانشجویان در خارج از کلاس و رعایت عدالت و پرهیز از تبعیض، از وضعیت مناسبی برخوردار نبودند. نتایج در عین حال نشان داد که از دیدگاه دانشجویان، عملکرد اساتید در زمینه رعایت رفتار اجتماعی مناسب، صداقت در رفتار و گفتار، آراستگی ظاهری، رعایت ادب و احترام در برخورد با دانشجویان، و حضور کافی در دانشگاه مناسب بوده است. در مجموع می‌توان گفت که میزان رعایت ۵۵ درصد از صلاحیت‌های عاطفی ناکافی بوده است و میزان رعایت ۴۵ درصد از صلاحیت‌های عاطفی نیز در سطح مناسب بوده است.

جدول ۴: تحلیل اهمیت - عملکرد شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های عاطفی

سؤال	متغیر	اهمیت	عملکرد	وضعیت نهایی	راهبرد
24	داشتن رابطه دوستانه با دانشجویان	2/53	1/89	ناکافی	تلاش بیشتر
25	اشتیاق به پاسخگویی به سؤالات مختلف	2/58	1/94	ناکافی	تلاش بیشتر
26	ایجاد علاقه در دانشجویان نسبت به درس	2/51	1/90	ناکافی	تلاش بیشتر
27	رفتار اجتماعی مناسب	2/60	2/55	مطلوب	حفظ وضعیت
28	صداقت در رفتار و گفتار	2/63	2/25	مطلوب	حفظ وضعیت
29	داشتن روحیه انتقادپذیری	2/66	1/74	ناکافی	تلاش بیشتر
30	آراستگی ظاهر	2/45	2/55	مطلوب	حفظ وضعیت
31	کمک به دانشجویان در خارج از کلاس	2/56	1/86	ناکافی	تلاش بیشتر
32	رعایت ادب در برخورد با دانشجو	2/66	2/66	مطلوب	حفظ وضعیت
33	رعایت عدالت و پرهیز از تبعیض	2/57	1/72	ناکافی	تلاش بیشتر
34	دسترسی آسان و حضور کافی در دانشگاه	2/54	2/26	مطلوب	حفظ وضعیت



شکل ۴-۷: تحلیل اهمیت - عملکرد شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های عاطفی

#### ۵- راه کارهای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی دانشگاه کردستان کدامند؟

پس از شناسایی وضعیت صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیأت علمی در ابعاد مختلف شناختی، روانی - حرکتی و عاطفی، در ادامه آن دسته از شاخص‌ها، و زیرمقیاس‌هایی که از عملکرد مطلوبی برخوردار نبودند، مشخص و از اساتید تعلیم و تربیت درخواست شد که راه کارهای پیشنهادی خود جهت بهبود وضعیت این شاخص‌ها و زیرمقیاس‌ها را بیان نمایند. به طور کلی افراد مصاحبه شونده، ۷۸ راه کار را مطرح نموده که می‌توان این راه کارها را به ۱۲ راه کار غیرتکراری تقلیل داد. همان‌گونه

که از جدول ۵ برمی‌آید، راه کار "برگزاری کارگاه‌های آموزش ضمن خدمت پیرامون آشنایی بیشتر اساتید مهارت‌های فناوری اطلاعات" بیشترین فراوانی را به خود اختصاص داده است (فراوانی: ۱۱) و پس از آن، راه کارهایی همچون "تجهیز کلاس‌های درس به سیستم هوشمند"، "اهمیت دادن به فعالیت‌های عملی دانشجویان" و "اختصاص زمان‌هایی از تدریس جهت رسیدگی به مشکلات درسی دانشجویان" به ترتیب در رده‌های بعدی قرار داشتند. سایر نتایج در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: نتایج تحلیل محتوای مصاحبه با اساتید پیرامون شناسایی راه کارهای بهبود صلاحیت‌های حرفه‌ای

فراوانی	راه کارهای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای
۱۱	۱- برگزاری کارگاه‌های آموزش ضمن خدمت پیرامون آشنایی بیشتر اساتید مهارت‌های فناوری اطلاعات
۱۰	۲- تجهیز تمام کلاس‌های درس به سیستم هوشمند
۱۰	۳- اهمیت دادن به فعالیت‌های عملی دانشجویان
۸	۴- اختصاص زمان‌هایی از تدریس جهت رسیدگی به مشکلات درسی دانشجویان
۷	۵- برگزاری کارگاه‌های آموزش ضمن خدمت پیرامون آشنایی بیشتر با روش‌های نوین تدریس
۷	۶- توجه به تخصص اساتید در ارائه واحدهای درسی
۶	۷- داشتن سعه صدر
۶	۸- مشارکت دادن نظرات دانشجویان در انتخاب شیوه و بارم ارزشیابی پیشرفت تحصیلی
۵	۹- اختصاص بخش از زمان تدریس به کنفرانس و ارائه مطالب درسی توسط دانشجویان
۵	۱۰- استفاده از روش‌های تدریس بحث گروهی، پرسش و پاسخ و تشکیل گروه‌های کوچک
۲	۱۱- بازنگری، تمرکز زدایی و مشارکت دادن اعضای هیأت علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی
۱	۱۲- ارائه طرح درس ماهانه و ترمی به دانشجویان از سوی اساتید

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از پژوهش حاضر ارزیابی صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید دانشگاه کردستان و شناسایی راه کارهای ارتقای آن بود. به منظور نیل به این هدف، ابتدا از طریق آزمون تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم، صلاحیت‌های حرفه‌ای مدرسان در قالب سه بعد شناختی، روانی حرکتی و عاطفی دسته‌بندی شدند. کاهش شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های حرفه‌ای مدرسان به سه دسته شناختی، روانی حرکتی و عاطفی به‌طور مستقیم همسو با دیدگاه‌های بورکفیلد (۲۰۰۶) و پاولینا و همکاران (۲۰۱۱) بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت همان‌طور که از تعریف واژه صلاحیت برمی‌آید، در هر شغلی، صلاحیت بیانگر مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که جهت اجرای مناسب آن شغل مورد نیاز است. بنابراین می‌توان گفت که صلاحیت‌های اساتید نیز در صورت تلفیق عناصر

شناختی، روانی حرکتی و عاطفی مختلف معنا می‌یابند و نمی‌توان عملکرد مطلوب اساتید را بدون در نظر گرفتن هر یک از این عناصر متصور بود. در چنین شرایطی، قابل انتظار است که نتایج تحلیل عاملی حاکی از تقلیل شاخص‌های بیانگر صلاحیت‌های حرفه‌ای به سه مؤلفه‌ی شناختی، روانی حرکتی و عاطفی باشد.

در بخش دیگری از پژوهش، صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید در ابعاد مختلف شناختی، روانی - حرکتی و عاطفی ارزیابی گردید. نتایج نشان داد که صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید به ویژه در بعد شناختی، از سطح مناسبی برخوردار نبود و به نوعی بین وضع موجود و مطلوب این صلاحیت‌ها شکاف منفی وجود داشت. این نتایج با یافته‌های شعبانی ورکی و حسین قلی‌زاده (۱۳۸۵)، عارفی و همکاران (۱۳۹۰)، عندلیب و احمدی (۱۳۸۶) و ریچاردسون (۲۰۰۸) هم‌سو بود. در تبیین این نتایج می‌توان گفت، احتمالاً وجود محدودیت‌هایی در زمینه امکانات، حجم بالای دانشجویان در کلاس‌های درس، و ناکافی بودن زمان اختصاص یافته به واحدهای درسی سبب گشته است که اساتید نتوانند آن‌گونه که مورد انتظار دانشجویان است، از روش‌های مختلف و متنوع تدریس و ارزشیابی استفاده نمایند و در نتیجه دانشجویان صلاحیت‌های شناختی اساتید را در سطح پایینی ارزیابی نموده‌اند. نهایتاً در بخش پایانی پژوهش نیز، مهم‌ترین راه‌کارهای ارتقای صلاحیت‌های حرفه‌ای اساتید، مورد مطالعه قرار گرفتند. بدیهی است کاربست مناسب این راه‌کارها، در عین سادگی می‌تواند گامی مهمی در جهت برآورده ساختن خواسته‌های دانشجویان به مثابه یکی از ذی‌نفعان آموزش عالی محسوب گردد. به هر حال استفاده از نتایج پژوهش جهت تصمیم‌گیری‌های آتی، لازم است منوط به توجه به محدودیت‌های پژوهش باشد. به عنوان نمونه‌ای از این محدودیت‌ها، انتظارات افراد در طول زمان تغییر می‌یابد، بنابراین تعمیم نتایج به سال‌های آینده، باید با احتیاط و با استفاده از پژوهش‌های تکمیلی صورت گیرد. همچنین با توجه به نتایج تحلیل اهمیت - عملکرد مبنی بر پایین بودن صلاحیت‌های شناختی اساتید، پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی علل این مسأله مورد کنکاش قرار گرفته و پژوهش‌هایی نیز در زمینه شناسایی سازوکارهای استقرار روش‌های نوین تدریس در دانشگاه صورت گیرد.

**کتابنامه:**

- الهی، نسرين؛ الحانی، فاطمه؛ احمدی، فضل اله (۱۳۹۱). چالش‌های آموزش اثربخش، تأملی بر تجارب درک شده مدرسان پرستاری: آنالیز محتوا. فصلنامه تحقیقات کیفی در علوم سلامت، شماره ۳، صص ۲۳۹-۲۲۹.
- دانش پژوه، زهرا؛ فرزاد، ولی ا... (۱۳۸۵). ارزشیابی مهارت‌های حرفه‌ای مدرسان دوره ابتدایی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، شماره ۱۸، سال پنجم، صص ۱۷۰ - ۱۳۵.
- شعبانی‌ورکی، بختیار؛ حسین‌قلی‌زاده، رضوان (۱۳۸۵). بررسی کیفیت تدریس در دانشگاه. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره پیاپی ۳۹، صص ۲۲ - ۱.
- شیخ‌زاده، مصطفی و ثمری، شاهین (۱۳۸۹). بررسی روش‌های تدریس استادان دانشگاه آزاد اسلامی در استان آذربایجان غربی. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، دوره اول، شماره ۳، صص ۹۴ - ۷۱.
- عارفی، محبوبه. زندی، خلیل. شهودی، مریم. (۱۳۹۰). بررسی کیفیت رشته علوم تربیتی در دانشگاه کردستان بر اساس مدل‌های کانو و گسترش عملکرد کیفیت. فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی. دوره ۷، شماره ۱، صص ۱۵۰-۱۲۵.
- عندلیب، بهاره؛ احمدی، غلامرضا (۱۳۸۶). میزان به‌کارگیری معیارهای تدریس اثربخش در دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان از نظر دانشجویان در سال تحصیلی ۸۶-۱۳۸۵. دانش و پژوهش در علوم تربیتی، صص ۸۲-۶۷.
- محمدهادی، فریبرز. فتحی واجارگاه، کورش. پرداختچی، محمدحسن. ابوالقاسمی، محمود (۱۳۸۹). تضمین کیفیت در آموزش منابع انسانی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی. سال دوم، شماره ۲، صص ۱۳۹-۱۱۷.
- محمدی، رضا. صباغیان، زهرا. صالح صدق‌پور، بهرام (۱۳۸۴). علل انگیزش معلمان دوره ابتدایی استان کردستان به تحصیل در آموزش عالی. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۳۷ و ۳۸، صص ۷۹-۵۳.
- ملایی‌نژاد (۱۳۹۱). صلاحیت‌های حرفه‌ای مطلوب دانشجو معلمان دوره آموزش ابتدایی. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، سال یازدهم، شماره ۴۴، صص ۶۲-۳۳.
- نیکنامی، مصطفی و کریمی، فریبا. (۱۳۸۸). صلاحیت‌های حرفه‌ای مدرسان آموزش عمومی و ارائه چارچوب ادراکی مناسب. فصلنامه دانش و پژوهش در علوم تربیتی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان، شماره بیستم، صص ۲۲ - ۱.
- نیک‌نشان، شقایق؛ نصرافهانی، احمدرضا؛ میرشاه جعفری، ابراهیم؛ فاتحی‌زاده، مریم (۱۳۸۹). میزان استفاده اساتید از روش‌های تدریس خلاق و بررسی ویژگی‌های خلاقانه مدرسان دانشگاه از نظر دانشجویان

استعداد درخشان. فصلنامه مطالعات تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه فردوسی مشهد، دوره یازدهم، شماره ۲، صص ۱۶۴ - ۱۴۵.

هیرش، ورنر زد؛ وبر، لوک ای؛ ترجمه گروه مترجمین. به کوشش رضا یوسفیان. (۱۳۸۱). چالش‌های فراروی آموزش عالی در هزاره سوم. انتشارات دانشگاه امام حسین، چاپ اول.

#### Reference

- Akbari, Ramin; Tavassoli, Kobra (2011). Teacher Efficacy, Burnout, Teaching Style, and Emotional Intelligence: Possible Relationships and Differences. *Iranian Journal of Applied Linguistics (IJAL)*, 14 (2), 31-36.
- Chou, Shieu-ming (2004). Evaluating the service quality of undergraduate nursing education in Taiwan- using quality function deployment. *Nurse Education Today*, 24, 310-318.
- Deng, Wei- Jaw & Pei, W. (2009). Fuzzy Neural Based Importance-Performance Analysis for Determining Critical Service Attributes. *Expert System with Application: International Journal*, Vol. 36, No. 2, pp. 3774-3784.
- Eskildsen, T.K. & Kristensen, K. (2006). Enhancing IPA. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 55, No. 1, pp. 40-60.
- Hong, Jon-Chao & Jeou-Shyan Horng & Chan-Li Lin & Lih-Juan ChanLin. (2008). Competency disparity between pre-service teacher education and in-service teaching requirements in Taiwan, *International Journal of Educational Development*, Vol.28.
- Idris, Fazilah. Yaacob, Mashitoh. Taha, Mohamad (2012). Teaching and learning methods of ethnic relations course: interactive or destructive?. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 59, 105 - 109.
- Pavlina, Krešimir. Zorica, Mihaela Banek. Pongrac, Ana (2011). Student perception of teaching quality in higher education. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, (15), 2288-2292.
- Project Management Institute (2004). *What Else The PM Knowledge / Competencies The Individual And Organization Need To Learn?*. available At Google. Com.
- Richardson, K. (2008). The standpoint collegian aground master characteristic. *The Journal of curriculum*, 26.
- Sharma, C.R. (2001). *Curriculum, Foundation, Principles and Issues*. Indira Gandhi National Open University, INDIA.

