

## The Presentation of Professional Competencies Appropriate pattern of Faculty Members of Islamic Azad University branches at Tehran City

**Zeinab Abazari:** PhD Student in Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Mehdi Shariatmadari\*:** Faculty Member, Department of Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Fatemeh Hamidifar:** Faculty Member, Department of Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Behzad Shoghi:** Faculty Member, Department of Educational Management, Islamic Azad University, Science and Research Branch, Tehran, Iran.

**Abstract:** Present study was conducted with the aim of providing a suitable model for the professional competency of the faculty members of the Islamic Azad University of Tehran. Research method, was fundamental-applied in terms of purpose. In terms of data type, it was mixed (qualitative-quantitative) of exploratory type; In terms of data collection, it was cross-sectional and in terms of data collection method or the nature of research, it was descriptive survey. The statistical population in the qualitative part of the research included higher education experts who were selected based on purposive sampling. The statistical population of the research in the quantitative section, including all faculty members of Tehran Azad Universities, who were working in the whole city of Tehran, (2953 people), and 360 people were selected based on Cochran's formula and cluster sampling type. Delphi technique and model fitness assessment questionnaire were used. Validity and reliability in the qualitative section were measured and confirmed using quality criteria (reliability). In part, the formality, content, and structure were used to measure validity, and Cronbach's alpha and combination reliability were used for reliability, all of which were confirmed. The method of data analysis in the present study and in the qualitative part was the Delphi technique. In the quantitative part, Pearson correlation method with Spss-V23 software and structural equation modeling (confirmatory factor analysis) and using factor loads for each of the components as well as components by the software Lisrel-V8.8 software was used. The results of the study showed that the components of professional qualifications of faculty members of Islamic Azad University of Tehran included scientific scientific competence of educational expertise, general competence, behavioral-moral competence, managerial competence, intellectual competence and socio-emotional competence. Also, considering the difference between the means, which are positive values, it is inferred that the condition of the components is generally in the desired state but slightly higher than the average.

**Keywords:** Professional Competency, Faculty Members, Thinking Competency.

**\*Corresponding author:** Faculty Member, Department of Educational Management, Central Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

**Email:** Mehdishariatmadari@yahoo.com

مقدمه

در هر کشوری نظام آموزشی، یکی از پیچیده ترین زیر نظام‌های اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی است که همواره تعداد زیادی از افراد به عنوان یادگیرنده و یاد دهنده به طور مستقیم یا غیرمستقیم به نحوی با فعالیت‌های آن سروکار دارند. در بین عناصر زیادی که در این نظام فعالیت دارند، اعضای هیئت علمی در دانشگاهها، به عنوان کنشگران اصلی، دارای نقش کلیدی هستند. افرادی که انتظار می رود با گذراندن دوره‌های مختلف آموزشی، صلاحیت‌های لازم را در حوزه‌های گوناگون کسب کنند (مورلینگ و لی 2020). واقعیت این است که جامعه امروز از فراهم نمودن اجباری آموزش به سمت تمرکز بر کیفیت آموزش حرکت کرده و اصلاحات جدید برنامه درسی بر پرورش مهارت‌های فراگیران و استفاده از راهبردهای متنوع تدریس تأکید می‌نمایند. چنین تغییراتی مستلزم تغییر نقش استاد است. نقش استاد از مخابره کننده اطلاعات، به یاریگر فراگیری، راهنما و هم درس با دانشجو تغییر می یابد. این نقش جدید از اهمیت مقام استاد نمی کاهد، بلکه مستلزم دانش و مهارت جدید و بهسازی صلاحیت حرفه‌ای ایشان است (لورمن و کونینگ 2016).

اساتید، یکی از ارکان مهم و اصلی در ساختار آموزش عالی هستند که افت کمی و کیفی آنها تأثیر مستقیمی بر اهداف و عملکرد آموزشی دارد (مورلینگ و لی 2020). از سوی دیگر توفیق برنامه‌های نظام آموزش عالی هر کشور بسته به وجود اساتیدی است که از صلاحیت‌های علمی و مهارت‌های شغلی و حرفه‌ای لازم برخوردار باشند، از روش‌های تدریس و یادگیری آگاهی داشته باشند، دانش محتوایی را بدانند و به دانش چگونگی مدیریت کلاس، استفاده از منابع آموزشی و روش‌های ارزشیابی، مجهز باشند (فلدمن و همکاران 2018).

صلاحیت حرفه‌ای به معنای توانایی برای وارد شدن به یک حرفه خاص است که ارتباط مستقیمی با گواهی دانش یا تأییدیه در آن حرفه دارد. ویژگی‌های خاص حرفه

مدرسی از جمله پیچیدگی، ظرافت و گستردگی از یک سو و نوع نگاه به ماهیت انسان از سوی دیگر سبب شده تا صاحب‌نظران تعلیم و تربیت در خصوص بررسی چیستی و چرایی صلاحیت‌های حرفه‌ای و یا تدوین ملاک‌هایی برای یک مدرس خوب و اثربخش که از اواسط قرن بیستم در نظام آموزشی پدیدار شده، نظرات مختلفی بیان کنند (گروه کالج جورج تاون 2010، یونسکو 2011). اساتیدی که از صلاحیت حرفه‌ای برخوردارند در واقع، کسانی هستند که در تمام زمینه‌های آموزشی صلاحیت دارند (الوود و بیپرت 2020). این صلاحیت‌ها، مجموعه شناخت‌ها، گرایش‌ها و مهارت‌هایی است که مدرس با کسب آنها به پرورش جسمی، عقلی، عاطفی، اجتماعی و معنوی فراگیران کمک می‌کند و این صلاحیت‌ها در سه حیطه شناختی، عاطفی و مهارتی طبقه‌بندی می‌شوند (ملکی 1384). داشتن صلاحیت حرفه‌ای در بین اساتید موجب ارتقای جامعه پذیری در آنها می‌شود (فورسمن و همکاران 2020).

در واقع ارتقای صلاحیت حرفه‌ای اساتید، شرط اصلی پیشرفت و موفقیت آموزش عالی است. صلاحیت حرفه‌ای، آنها را در برابر تغییرات علمی، فناورانه و محیطی مجهز می‌سازد و آنها را نسبت به یادگیری، آموزش، بهبود عملکرد و ارتقای توانایی‌هایشان متعهد می‌سازد (فتحی و اجارگاه و همکاران 1393). همان‌طور که در چشم‌انداز ایران در افق 1404 در حیطه منابع انسانی آموزشی کشور بر آن تأکید شده، شکوفایی و رشد استعدادها و توانمندی‌های اساتید، روان‌سازی فرایند یادگیری، مهباکردن دانش‌جویان برای مسئولیت‌پذیری و ایفای وظایف شهروندی جهانی، آموزش علوم و فنون و مهارت‌ها، با استفاده از فناوری‌های نوین آموزشی و بهره‌گیری از شیوه‌های مختلف تربیتی، در راستای توسعه متوازن و پایدار، جزو مأموریت‌های اصلی منابع انسانی در آموزش عالی است (سند چشم‌انداز 1404)؛ بنابراین تحقق چنین مأموریتی جز با ارتقای صلاحیت حرفه‌ای مستمر نیروهای انسانی، علی‌الخصوص اساتید که رکن

خواسته‌ها و نیازهای افراد و گروه‌های گوناگون جامعه، توجه بیشتر به کیفیت آموزش عالی، جهت دادن به استخدام اساتید حق التدریس و جدید، افزایش و حفظ مهارت مدرسین، آماده‌سازی آنها برای آینده، ایجاد انگیزه در اساتید به وسیله خلق فرصت‌های رشد برای آنها، آماده‌سازی آنها برای احراز مشاغل بالاتر، مانند مشاغل مدیریتی و رهبری، جلوگیری از ترک خدمت یا جابجایی، رضایت‌شغلی که در نهایت موجب افزایش کارایی و بهره‌وری اساتید و بهبود یادگیری دانشجویان می‌گردد (اوکرک و نینا 2011).

علی‌رغم پیامدهای مثبتی که توجه به صلاحیت حرفه‌ای اساتید به دنبال دارد، این مسئله در آموزش عالی کشور کمتر مورد توجه قرار گرفته و حتی به بحث آموزش ضمن-خدمت نیز پرداخته نمی‌شود. در حقیقت ارتقای صلاحیت حرفه‌ای به منزله یک پیوستاری است که پیش از خدمت شروع و با آموزش، نظارت و حمایت مسئولین در حین خدمت باید تداوم یابد. این در حالی است که در آموزش کشور، کانون توجه برنامه ریزان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت بیشتر به آموزش‌های پیش از خدمت برای معلمان، معطوف است و انتخاب اساتید دانشگاه بنا بر مدرک تحصیلی و مصاحبه‌ای است که هر دانشگاهی بطور اختصاصی انجام می‌دهد. این موضوع، ارتقای صلاحیت حرفه‌ای را دچار نقصان می‌کند (واحدی و همکاران 1397). از طرف دیگر، در صورت ارائه کارگاه‌های مورد نیاز اساتید، از آنجا که با توجه به رویکرد متمرکز سنتی است، تأثیر چندانی به جای نمی‌گذارد. آنچه که عملاً مشاهده می‌گردد، وجود اساتیدی است که به صرف عضویت در هیئت علمی یک دانشگاه، به هر روشی که بخواهند و البته بدون ساختار خاصی به تدریس ادامه می‌دهند و مراکز ارزشیابی معمولاً کار خود را به درستی انجام نمی‌دهند. از این‌رو، پژوهش حاضر بر آن است تا به این سؤال پاسخ دهد که چه الگویی را می‌توان برای صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران ارائه داد؟

اصلی آموزش عالی به‌شمار می‌رود، ممکن نخواهد بود. همچنین از دیدگاه محققان و صاحب نظران، ارتقای صلاحیت حرفه‌ای، به‌عنوان یک فعالیت مستمر با تمهید شرایط و پیش‌بینی سازوکارهای خاصی اتفاق می‌افتد (سبزیان پور و اسلام پناه 1398). اصلاح صلاحیت حرفه‌ای در واقع رویکردی منعطف به یادگیری با بهره‌گیری از روش‌های مختلف است که در نتیجه آن اساتید در مسیر ارتقای مهارت‌ها، باورها و توانایی‌های خود قرار می‌گیرند (ساک 1394).

دلوب و همکاران (2016)، معتقدند که داشتن صلاحیت حرفه‌ای می‌تواند موجب جامعه پذیری مدیران و مدرسین گردد. همچنین، هوروویتز (2018)، عنوان می‌کند که ارتقای صلاحیت اساتید و صلاحیت حرفه‌ای آنان، موجب ارتقای مشارکت پذیری و تعامل بیشتر با دانشجویان می‌گردد. از طرف دیگر، برخی پژوهشگران معتقدند که بهبود صلاحیت حرفه‌ای در بین معلمان و اساتید، موجب توسعه فرهنگی در سازمان آموزشی مربوطه می‌گردد (موسوی و ابادری 1394). بر این اساس، کایزر و همکاران (2017) معتقدند که صلاحیت آموزش و اخلاقی موجب ایجاد فرهنگی شایسته در سازمان آموزشی می‌شود. کیمر و همکاران (2018 : 378)، عنوان می‌کنند که بهبود صلاحیت حرفه‌ای اساتید نه تنها باعث انگیزش بیشتر آنان نسبت به کار می‌شود بلکه موجب عملکرد بهتر دانشجویان نیز می‌گردد.

ارتقای صلاحیت حرفه‌ای فرایند تعاملی، زمینه‌ساز تکوین و تعالی پیوسته هویت حرفه‌ای - اخلاق و تعهد حرفه‌ای، دانش تخصصی، دانش و نگرش تربیتی، مهارت تربیتی - اساتید است (موسوی و ابادری 1394). اگرچه ارتقای صلاحیت حرفه‌ای به‌عنوان یک فعالیت مستمر با تمهید شرایط و پیش‌بینی سازوکارهای خاصی اتفاق می‌افتد، اما نتایج بررسی پژوهش‌های انجام‌شده در این خصوص حاکی از آن است که، الزاماتی که این امر را برای آموزش عالی ضروری ساخته، عبارتند از: تغییرات سریع در زمینه‌های علمی، فناوری و ارتباطی، دگرگونی و افزایش

## روش کار

با توجه به اینکه هدف پژوهش حاضر ارائه الگوی مناسب صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران بود؛ روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی-کاربردی برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) از نوع اکتشافی؛ برحسب زمان گردآوری داده، مقطعی و برحسب روش گردآوری داده‌ها و یا ماهیت و روش پژوهش، توصیفی پیمایشی بود. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان آموزش عالی بود که شرط انتخاب آنها، داشتن حداقل مدرک دکتری و داشتن شغل اجرایی و آموزشی در زمینه منابع انسانی در دانشگاه‌های مختلف در طول خدمت آنها بود. برای تعیین نمونه‌ها از روش نمونه‌گیری غیر تصادفی هدفمند استفاده شد که 20 نفر به عنوان حجم نمونه، در نظر گرفته شد. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد شهر تهران که مشغول به کار در کل شهر تهران بودند، می‌شد. تعداد کل اعضای هیئت علمی این دانشگاه‌ها 2953 نفر گزارش شده است. از این تعداد 1033 نفر در واحد تهران مرکز، 598 نفر در واحد علوم و تحقیقات، 500 نفر در واحد تهران جنوب، 456 نفر در واحد تهران شمال، 201 نفر در واحد شرق و 165 نفر در واحد تهران غرب مشغول فعالیتند. جهت برآورد حجم نمونه مورد نیاز در بخش کمی پژوهش از فرمول کوکران استفاده شد. بنابراین، 350 آزمودنی به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند که برای احتمال ریزش آزمودنی 360 پرسشنامه بین آزمودنی‌ها توزیع شد. به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز پژوهش و تعیین صحت و سقم آنها در بخش کمی، پرسشنامه‌ای با طیف 5 گزینه‌ای از کمترین تا بیشترین با مرور مبانی نظری و عملی و نیز نتایج تکنیک دلفی، تدوین شد. به منظور تعیین روایی پرسشنامه از روایی ظاهری، محتوایی و سازه استفاده شد. در روایی ظاهری پرسشنامه‌ها قبل از توزیع توسط پژوهشگر، برخی از

اعضای نمونه و خبرگان فوق‌الذکر به لحاظ ساختاری، نگارشی، املائی و ... مورد بررسی قرار گرفت و اصلاحات لازم انجام شد. در روایی محتوایی در قالب یک روش دلفی و با کمک فرم‌های CVI و CVR و به کمک ده نفر از خبرگان شامل اعضای مصاحبه‌شونده، خبرگان دانشگاهی، چند نفر از آزمودنی‌ها و ... محتوای پرسشنامه از نظر سؤال‌های اضافی و یا اصلاح سؤال‌ها مورد بررسی قرار گرفت. در مورد روایی سازه نیز از دو نوع روایی همگرا و واگرا با کمک نرم‌افزار Smart-Pls 2 استفاده شد. در بررسی روایی همگرا یافته‌ها نشان داد ضرایب معناداری تمام بارهای عاملی بزرگ‌تر از 22.58/58 بود (آماره تی) یعنی تمامی بارهای عاملی با اطمینان 99 درصد معنادار بود. در این پژوهش برای محاسبه پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. میزان ضریب آلفای کرونباخ و ترکیبی برای همه سؤالات پژوهش بالاتر از 0/7 است. روش تجزیه و تحلیل داده در پژوهش حاضر و در بخش کیفی، تکنیک دلفی بود. در بخش کمی با توجه به سؤال-های پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. در بخش توصیفی برای متغیرهای جمعیت شناختی که داده‌های آن از پرسشنامه به دست آمد میانگین، انحراف معیار، جداول توزیع فراوانی و نمودار برای هریک از متغیرها ارائه شد که این فرایند توسط نرم-افزار SPSS انجام شده است. به منظور رتبه‌بندی هریک از عوامل اثرگذار بر صلاحیت حرفه‌ای در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های آزاد اسلامی شهر تهران از روش همبستگی پیرسون با نرم افزار Spss-V23 و مدل‌سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) و با استفاده از بارهای عاملی برای هریک از شاخص‌های مؤلفه‌ها و همین‌طور مؤلفه‌ها توسط نرم افزار Lisrel-V8.8 استفاده شد. ارائه اطلاعات کافی درباره چگونگی پژوهش به تمامی آزمودنی‌های شرکت‌کننده، کسب رضایت نامه کتبی به منظور شرکت در پژوهش رعایت شدند. جهت رعایت اخلاق پژوهشی، کد اخلاق

IR.USWR.REC.1399.236 در کمیته ی اخلاق بر اساس نتایج حاصل از فن دلفی، به طور کلی، دانشگاه ثبت شد. مشخصات مصاحبه شوندگان در جدول 1، ارائه شده است.

## یافته ها

جدول 1. آمار جمعیت شناختی بخش کیفی

Table 1. Demographic information of the qualitative phase

متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	متغیر	طبقه	فراوانی	
سمت	معاونین آموزشی	7	سن	تمام مصاحبه شونده ها دارای مدرک دکتری هستند.			جنسیت	5	اعضای هیئت علمی خبره با رتبه دانشیار (3) و استادیار (2)
	معاونین پژوهشی	8		4	زن	5			
سن	40 تا 45 سال	8	سابقه کار	16	مرد	جنسیت	5	اعضای هیئت علمی خبره با رتبه دانشیار (3) و استادیار (2)	
	46 تا 50 سال	7		4	زن		5		
	بالای 50 سال	5		4	زن		5		
جنسیت	10 تا 15 سال	10	سابقه کار	16	مرد	جنسیت	5	اعضای هیئت علمی خبره با رتبه دانشیار (3) و استادیار (2)	
	16 تا 20 سال	5		4	زن		5		
	بالای 20 سال	5		4	زن		5		

اجماع نظر خبرگان رسیده است، پرسشنامه تهیه شد و در بین 30 آزمودنی به عنوان گروه پایلوت توزیع گردید و 10 گویه نیز با توجه به ضرایب آلفای کرونباخ بدست آمده حذف گردید. روش پایایی آلفای کرونباخ معمول ترین ضریب پایایی ثبات داخلی است که در بیشتر مطالعات از آن استفاده می شود و معرف میزان تناسب گروهی از آیتم هایی است که یک سازه را می سنجند. این روش یکی از روش های سنجش پایایی است که فقط به انجام یک بار آزمون نیاز دارد تا برآوردی از پایایی آزمون را فراهم کند. در کل، ضریب پایایی آلفای کرونباخ زمانی مفید است که سؤالات به صورت صحیح-غلط طرح نشده باشند و جهت سنجش ثبات درونی سؤالات به کار می رود. بنابراین، تحلیل های صورت گرفته بر داده ها بر اساس 57 گویه انجام شد که نتایج آن در جدول 2 آمده است.

همچنین نتایج تحلیل توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی بخش کمی، نشان داد که 49٪ از آزمودنی ها زن و 51٪ مرد بودند. 13٪ از آزمودنی ها بین 20 تا 30 سال، 40٪ بین 30 تا 40 سال، 31٪ بین 40 تا 50 سال و 16٪ بالاتر از 50 سال سن داشتند و 32٪ از آزمودنی ها زیر 5 سال، 15٪ بین 5 تا 10 سال، 22٪ بین 10 تا 15 سال، 19٪ بین 15 تا 20 سال و 12٪ از آنها 20 سال به بالا سابقه خدمت داشتند. برای بررسی شاخص ها، مؤلفه ها و ابعاد صلاحیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران از روش دلفی فازی استفاده گردید. تکنیک دلفی، یک فرایند قوی مبتنی بر ساختار ارتباطی گروهی است که در مواردی که دانشی ناکامل و نامطمئن در دسترس باشد، با هدف دستیابی به اجماع گروهی در بین خبرگان استفاده می شود. نتایج نشان داد که از 67 گویه ی باقی مانده که به

جدول 2. مؤلفه های شناسایی شده بعد از استفاده از ادبیات، پیشینه و نظریه های موجود

Table 2. Components identified after reviewing the current literature and theories

سؤال	مؤلفه	بعد
بر دانش تخصصی تسلط دارم.	تسلط بر دانش تخصصی و نظری	صلاحیت علمی خبرگی
بر دانش نظری تسلط دارم.	نظری	آموزشی

به شکار ایده ها و تولید دانش می پردازم		
یادگیرنده محور هستم		
بصورت اقتضایی به انتخاب سبک تدریس می پردازم	خطابته ماهرانه	
از دانش ضمنی دانشجویان بهره برداری می کنم.		
لذت یاد گیری و تفکر عملی را در دانشجویان پرورش می دهم.		
کاربرد گرای آموزشی را در دانشجویان پرورش می دهم	پیوند نظر و عمل	
از طریق فرایند چالش و معنا سازی جدید، به دانش حرفه ای دست می یابم		
تفکر انتقادی و عمل خلاقانه دارم	مدافع خلاقیت، نوآوری و ابتکار	
حس کنجگویی، بردباری، صداقت و سعه صدر در دانشجویان را تقویت می کنم.		
از خلاقیت، نوآوری و ابتکار دانشجویان استقبال می کنم.		
به ایرانی بودن خود افتخار می کنم و سرافرازم	غرور ملی، دینی و عدالت خواهی	صلاحیت عمومی
قاطع بودن در برابر بیگانگان را در دانشجویان پرورش می دهم.		
از خلاقیت، نوآوری و ابتکار دانشجویان استقبال می کنم.		
به پرورش روحیه تلاش برای عبور از مرز های دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی، در دانشجویان تلاش می کنم	روحیه خدمت	
به پرورش روحیه استقلال طلبی، شجاعت و تواضع دانشجویان می پردازم		
به آینده امیدوارم و این امیدواری و خوشبینی را در دانشجویان پرورش می دهم.		
ساده زیستی را سر لوحه زندگی خود قرار می دهم.	عدالت خواهی	
در اتخاذ شیوه های آموزشی و عملکردی قاطعیت دارم.		
استقلال طلبی و روحیه حریت را در دانشجویان پرورش می دهم.		
به اخلاق حرفه ای متعهد هستم.	رفتار اخلاقی	صلاحیت رفتاری-اخلاقی
هم وظیفه مدار و هم دانشجو مدار هستم		
بی منت آموزش می دهم و مستقل هستم.		
بین ارزشهای فردی و سازمانی ما (اساتید) همسویی وجود دارد.	ارزش اخلاقی	
در اجرای ارزش های پذیرفته شده خود، پویا و فعال هستم.		
بدون نظارت دایمی، کارهای محوله را با جدیت و به طور کامل و صحیح انجام می دهم.		
با اعتماد به نفس بالا به تدریس می پردازم	تواضع و اعتماد به نفس	
با اعتماد به نفس به باز اندیشی رفتار تربیتی می پردازم.		
متواضعانه به رفع ابهامات دانشجویان می پردازم.		
توانایی برنامه ریزی آموزشی و درسی را دارم	برنامه ریزی	
برای مشارکت دادن دانشجویان در تحول مداوم آموزش، راه های بهتر برای یاد دادن و یاد گرفتن برنامه ریزی می کنم.		
توانایی سازماندهی و رهبری در کلاس درس را دارم.		
به خوبی توانایی مدیریت موضوعات مربوط به درس را دارم	اجرا	صلاحیت مدیریتی
توانایی تولید محتوای آموزشی، ایجاد چالش و معنا سازی برای دانشجویان را دارم		
کلاس خود را بر اساس وظیفه و رابطه انسانی مدیریت می کنم		
با گسترش فرهنگ یاد گیری در محیط آموزشی، به باز اندیشی در رفتار خود می پردازم	ارزشیابی	
فضای اثر بخش کلاس را ارزیابی می کنم		
توانایی ارزشیابی کلاس درس و دانشجویان را دارم.		
دانشجویان را به جستجوگری نظامند، از طریق فرایند چالش و معنا سازی اطلاعات قبلی ترغیب می کنم	پرورش تفکر خلاق	صلاحیت اندیشه ورزی
دانشجویان را به تفکر در مورد راه های افزایش دانش ترغیب می کنم		
دانشجویان را به تفکر در مورد راههای کسب مهارتهای مورد نیاز هزاره سوم تشویق می کنم		
قدرت استدلال و تفکر منطقی دارم	تفکر منطقی	
با واقع بینی و درک روابط بین پدیده ها، به حل مسایل می پردازم		

قادر به پرورش تفکر منطقی در دانشجویان هستم	مهارت حل مساله	صلاحیت اجتماعی - عاطفی
در امر پرورش تفکر حل مساله در دانشجویان مهارت دارم		
توانایی برخورد فعالانه در جستجو و تشخیص مسایل را دارم		
توانایی استفاده از منطق و قضاوت در جمع آوری و تحلیل اطلاعات را برای حل مسایل دارم	مهارت های ارتباطی	
دارای مهارت های ارتباطات بین فردی قوی هستم		
توانایی ایجاد رابطه دو طرفه و احترام متقابل را دارم		
از نظر کردار و منش می توانم الگوی رفتاری مناسبی برای دانشجویان همکاران باشم	هوش هیجانی و اجتماعی	
قدرت تأثیر و نفوذ در دیگران را دارم		
توانایی فهم و درک دیدگاه های دیگران را دارم		
در سختی ها تلاش می کنم تا با موقعیت ها سازگاری و انعطاف پذیری داشته باشم.	مذاکره و مدیریت تعارض	
در شرایط بحرانی، پر استرس و متعارض، فشارها را تحمل کرده و آرامش خود را از دست نمی دهم		
قدرت چانه زنی برای رفع تعارضات و تضاد ها را دارم		
توانایی ایجاد ائتلاف را دارم		

کوچک تری داشته باشد سهم کمتری را در اندازه گیری سازه مربوطه ایفا می کند. شکل 1 مربوط به مدل نهایی صلاحیت علمی-خبرگی آموزشی است. مقدار کای اسکوتر بر درجه آزادی مدل حاضر 2/7 و مقدار RMSEA برابر 0/067 می باشد.

برای تعیین وضعیت موجود ابعاد تشکیل دهنده صلاحیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران، با توجه به نرمال بودن توزیع داده ها و مقیاس فاصله ای متغیرها از آزمون t استفاده شد و ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی عدد 3 در نظر گرفته شد که نتایج آن در جدول 3 آمده است.

برای بررسی اولویت بندی مؤلفه های صلاحیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران از تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. بر اساس نتایج حاصل از تحلیل عاملی، الویت بندی هر یک از گویه ها بر اساس بار عاملی انجام شد. نتایج نشان داد که همه گویه ها دارای آماره t بزرگتر از 96.1 بودند؛ بنابراین، هیچ کدام از گویه ها از مدل حذف نمی شوند. در نتیجه، کار را با همه گویه ها (سوالات) ادامه داده و به بررسی مدل پرداخته شد. از طرفی، بارهای عاملی، شاخصی که بیشترین بار عاملی را داشته باشد، در اندازه گیری متغیر مربوطه سهم بیشتری دارد و شاخصی که ضرایب

جدول 3. آزمون تی تک نمونه ای به منظور بررسی وضعیت موجود

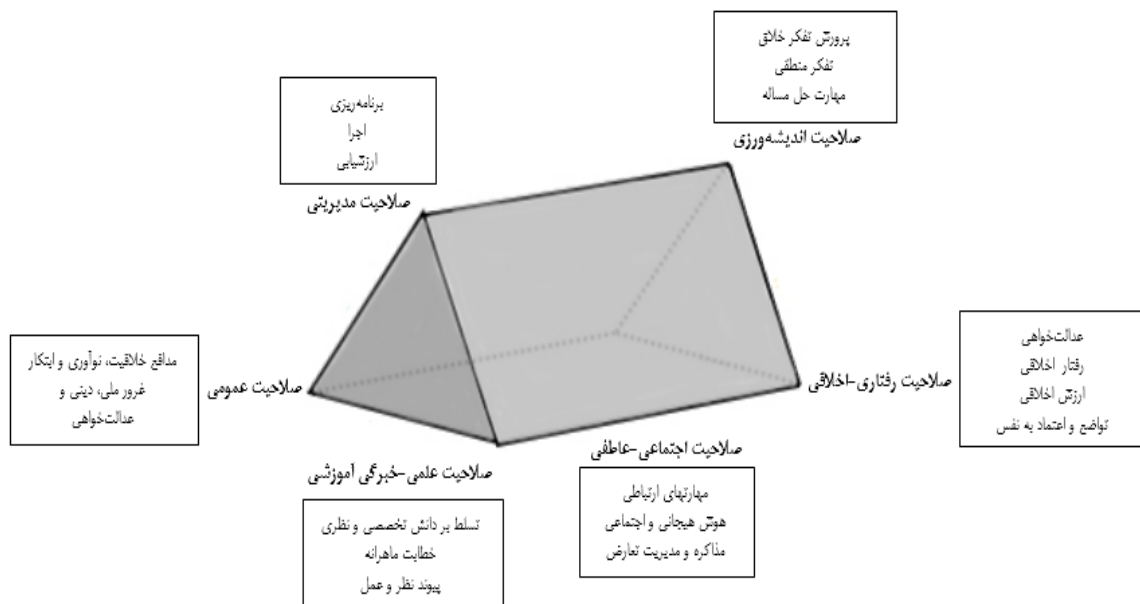
Table 3. Sample t-test to check the status quo

ارزش آزمون = 3		اختلاف میانگین	Sig.	مقدار تی	مؤلفه	بعد
فاصله اطمینان 95 درصد از اختلاف حد بالا	حد پایین					
0.41	0.24	0.33	0.000	7.50	تسلط بر دانش تخصصی و نظری	صلاحیت علمی - خبرگی آموزشی
0.67	0.49	0.58	0.000	12.90	خطابتهای ماهرانه	
0.11	-0.08	0.01	0.806	0.25	پیوند نظر و عمل	
0.39	0.22	0.30	0.000	7.39	صلاحیت علمی - خبرگی آموزشی	صلاحیت عمومی
0.58	0.40	0.49	0.000	11.20	مدافع خلاقیت، نوآوری و ابتکار	
0.39	0.22	0.30	0.000	6.95	غرور ملی، دینی و عدالت خواهی	
0.37	0.17	0.27	0.000	5.46	روحیه خدمت	
0.43	0.27	0.35	0.000	8.61	صلاحیت عمومی	
0.31	0.11	0.21	0.000	4.22	عدالت خواهی	صلاحیت رفتاری - اخلاقی
0.23	0.04	0.13	0.004	2.88	رفتار اخلاقی	

0.17	-0.01	0.08	0.087	1.71	ارزش اخلاقی	
0.47	0.30	0.39	0.000	8.68	تواضع و اعتماد به نفس	
0.29	0.12	0.20	0.000	4.72	صلاحیت رفتاری-اخلاقی	
0.36	0.17	0.27	0.000	5.64	برنامه ریزی	صلاحیت مدیریتی
0.38	0.22	0.30	0.000	7.61	اجرا	
0.33	0.16	0.24	0.000	5.62	ارزنیابی	
0.35	0.19	0.27	0.000	6.92	صلاحیت مدیریتی	
0.28	0.11	0.19	0.000	4.60	پرورش تفکر خلاق	صلاحیت اندیشه‌ورزی
0.24	0.07	0.15	0.001	3.44	تفکر منطقی	
0.36	0.19	0.28	0.000	6.47	مهارت حل مساله	
0.29	0.13	0.21	0.000	5.25	صلاحیت اندیشه‌ورزی	
0.38	0.20	0.29	0.000	6.29	مهارت‌های ارتباطی	صلاحیت اجتماعی-عاطفی
0.29	0.10	0.19	0.000	3.96	هوش هیجانی و اجتماعی	
0.64	0.47	0.55	0.000	12.62	مذاکره و مدیریت تعارض	
0.43	0.26	0.34	0.000	8.18	صلاحیت اجتماعی-عاطفی	

بقیه موارد باشد. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین‌ها که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مؤلفه‌ها کلاً در حالت مطلوب اما کمی بالاتر از میانگین می‌باشد. در نهایت، با توجه به سؤال‌های پژوهش در دو بخش کمی و کیفی مدل پژوهش به صورت شکل 1 ارائه می‌گردد.

همان‌طور که در جدول 3 مشاهده می‌شود، سطح معناداری در همه مؤلفه‌ها (بغیر از پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی) کمتر از پنج صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با 95 درصد اطمینان برای این مؤلفه‌ها رد و فرض پژوهش تأیید می‌شود. برای مؤلفه‌های پیوند نظر و عمل و ارزش اخلاقی، با توجه به اینکه میانگین آن عددی اختلاف ناچیزی از 3 دارد، استنباط از آن می‌تواند مشابه



شکل 1. مدل نهایی حاصله از دو بخش کمی و کیفی

Figure 1. The final model resulting from the quantitative and qualitative phases



## بحث

پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی مناسب صلاحیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام شده است. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که مؤلفه های صلاحیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شامل، صلاحیت علمی خبرگی آموزشی، صلاحیت عمومی، صلاحیت رفتاری-اخلاقی، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اندیشه ورزی و صلاحیت اجتماعی- عاطفی بود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین ها که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می شود که وضعیت مؤلفه ها کلاً در حالت مطلوب اما کمی بالاتر از میانگین می باشد.

اگرچه ارتقای صلاحیت حرفه ای به عنوان یک فعالیت مستمر با تمهید شرایط و پیش بینی سازوکارهای خاصی اتفاق می افتد، اما نتایج بررسی پژوهش های انجام شده در این خصوص حاکی از آن است که، الزاماتی که این امر را برای آموزش عالی ضروری ساخته، عبارتند از: تغییرات سریع در زمینه های علمی، فناوری و ارتباطی، دگرگونی و افزایش خواسته ها و نیازهای افراد و گروه های گوناگون جامعه، توجه بیشتر به کیفیت آموزش عالی، جهت دادن به استخدام اساتید حق التدریس و جدید، افزایش و حفظ مهارت مدرسین، آماده سازی آنها برای آینده، ایجاد انگیزه در اساتید به وسیله خلق فرصت های رشد برای آنها، آماده سازی آنها برای احراز مشاغل بالاتر، مانند مشاغل مدیریتی و رهبری، جلوگیری از ترک خدمت یا جابجایی، رضایت-شغلی که در نهایت موجب افزایش کارایی و بهره وری اساتید و بهبود یادگیری دانشجویان می گردد (اوکرک و نینا 2011).

علیرغم پیامدهای مثبتی که توجه به صلاحیت حرفه ای اساتید به دنبال دارد، این مسئله در آموزش عالی کشور کمتر مورد توجه قرار گرفته و حتی به بحث آموزش ضمن خدمت نیز پرداخته نمی شود. در حقیقت ارتقای صلاحیت حرفه ای به منزله پیوستاری است که پیش از

خدمت شروع و با آموزش، نظارت و حمایت مسئولین در حین خدمت باید تداوم یابد. این در حالی است که در آموزش کشور، کانون توجه برنامه ریزان و دست اندرکاران تعلیم و تربیت بیشتر به آموزش های پیش از خدمت برای معلمان، معطوف است و انتخاب اساتید دانشگاه بنا بر مدرک تحصیلی و مصاحبه ای است که هر دانشگاهی به طور اختصاصی انجام می دهد. این موضوع، ارتقای صلاحیت حرفه ای را دچار نقصان می کند.

شتاب روزافزون تحولات در حوزه های زندگی بشر به ویژه در حوزه های فناوری اطلاعات، پیچیدگی نقش مدرسی، میزان انتظارات و مطالبات جامعه برای دریافت آموزش با کیفیت، نیاز به اساتید کارآمد، علاقه مند، مسلط به حرفه و آگاه به دانش روز را می طلبد. نیازی که مستلزم آماده سازی و افزایش آموزش در راستای توانمندسازی اساتید است (وانگ و همکاران 2017). اساتید هم باید دانش و توانایی های تخصصی و حرفه ای خود را با تحولات آینده همگام سازند. بر این اساس کشورهای توسعه یافته و برخی کشورهای در حال توسعه برای رویارویی با این تحولات، در برنامه های ارتقای صلاحیت حرفه ای خود تغییر و تحولاتی را ایجاد کرده اند (گندمی و همکاران 1395). بنابراین اگر آموزش عالی نتواند زمینه های بهسازی صلاحیت حرفه ای اساتید خود را فراهم آورد، علاوه بر این که اساتید فعلی خود را از دست می دهد، در آینده با فقدان اساتیدی با کفایت و شایسته جهت انجام وظایف خود مواجه خواهد شد (ساگالام-ارسلان و دوسیوگو 2010).

اغلب صاحب نظران و متفکران مسائل تربیتی بر این باورند که اعضای هیئت علمی به عنوان یک زیرساخت مهم در نظام های آموزشی، نقش مؤثری را در جریان تعلیم و تربیت و ارتقای سطح آموزشی فراگیران ایفا می کنند (کیزوری و همکاران 2020). از اینرو می توان گفت اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از تأثیرگذارترین عناصر در نظام آموزشی، عضو نظام فرایند یاددهی-یادگیری می باشند. اعضای هیئت علمی، برای ایفای نقش

خود در یک نظام آموزشی باید نسبت به دانش روز آگاهی کافی داشته و بتواند این اطلاعات را با به‌کارگیری روشها و فنون مناسب تدریس انتقال دهند. از دیدگاه اندرسون (2005)، اساتید کارآمد، کسانی هستند که به هدف‌هایی که در زمینه‌های گوناگون آموزشی، علمی، پژوهشی، فردی و اجتماعی، تعیین کرده‌اند، دست می‌یابند و در دستیابی به این اهداف، از دانش، مهارت و تخصص‌های ویژه خود در موقعیت‌های مناسب بهره می‌گیرند. در این راستا، اساتید باید دارای صلاحیت‌های کافی بوده و مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم را برای بهبود و ارتقای فرایند آموزشی کسب کنند (حجازی و همکاران 1396). با توجه به اهمیت موضوع ارتقای صلاحیت حرفه‌ای در اسناد بالادستی، مانند سند چشم‌انداز 1404، ارتقای سطح صلاحیت حرفه‌ای اساتید، از طریق برنامه‌های آموزشی و مشارکت موثر آنان در برنامه ریزی درسی و توسعه مهارت حرفه‌ای ضروری به نظر می‌رسد. در پژوهش‌های اخیر، صلاحیت حرفه‌ای اساتید، یکی از چالش‌های اساسی پیش روی دست‌اندرکاران، سیاست‌گذاران و فعالان امر تعلیم و تربیت بوده، زیرا آرمان تربیت مدرس فکور، با مدل‌های سنتی آموزش و جذب اساتید تحقق‌یافتنی نیست و نیازمند روش‌های نوینی برای بهسازی است که در خلق یک محیط یادگیرنده نقش کلیدی ایفا می‌کنند (ساکی 1394).

### نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که مؤلفه‌های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شامل، صلاحیت علمی خبرگی آموزشی، صلاحیت عمومی، صلاحیت رفتاری-اخلاقی، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اندیشه‌ورزی و صلاحیت اجتماعی-عاطفی بود. صلاحیت عمومی، در ابتدا به شناخت خود، اشاره دارد. اساتید در وهله اول باید خود را بشناسد و علاقه‌مندیها و ویژگیهای منحصر به فرد خود را مورد ارزیابی قرار دهد. با جستجوی سطحی در دانشگاه آزاد، می‌توان به وضوح مشاهده کرد که بسیاری

اساتید به کار خود علاقه چندانی ندارند، به نظر ایشان آنها برای این کار ساخته نشده‌اند، این همان شناخت خود است. آنها از ابتدایی‌ترین ویژگی یعنی شناخت خود به عنوان یک استاد برخوردار نیستند. در مرحله بعدی، اساتید باید به شناخت فراگیران خود همت گمارند. شناخت یادگیرنده، یکی دیگر از ارکان کسب صلاحیت عمومی است. اساتید باید نه تنها دانشجو خود را بشناسد بلکه باید مهارت‌های آنها را نیز مورد توجه قرار دهد. شناخت یادگیرنده، کمک بزرگی به روند مدیریت کلاس می‌کند. صلاحیت مدیریتی که یکی از پرچالش‌ترین و مهم‌ترین انواع صلاحیت برای اساتید است. اینکه اساتید، اصول مدیریت حرفه‌ای را بدانند و بتوانند به راحتی این کار را انجام دهند از ویژگی‌های منحصر به فرد ایشان است. صلاحیت مرتبط با کلاس درس اولین صلاحیتی است که هر مدرسی باید آن را بداند. اساتید برای آموزش مهارت‌های مختلف و پرورش دانشجویان در زمینه‌های تربیتی و پرورشی مانند مشارکت، عمل‌گرایی، فعالیت و ... باید بتوانند کلاس‌های درس را مدیریت کنند. این مدیریت فقط معطوف به کلاس درس نمی‌شود و مدیریت امور در تمام مسایل دانشجویی در دانشگاه را در بر می‌گیرد. اساتید، عامل کمکی برای معاونین آموزشی و مدیریت ارشد دانشگاه هستند و هر چه شایسته‌تر باشند، مدیریت دانشگاه نیز به نحو بهتری انجام می‌شود. صلاحیت اجتماعی-عاطفی، نوع دیگری از صلاحیت است که در پژوهش حاضر بدان پرداخته شد. اساتید در دانشگاه، باید به ارزشهای پذیرفته شده اجتماعی احترام بگذارند و دانشجویان را به این امر نیز ترغیب نمایند. ارزشهای پذیرفته شده جامعه، باورها و سنت‌ها، همان فرهنگ است. احترام به فرهنگ و تلاش برای بهبود آن می‌تواند عامل موثری در ایجاد صلاحیت رفتاری باشد، چراکه اساتید در این صورت، موارد اخلاقی را بیشتر رعایت کرده و از رهبری اخلاق مدار در پیشبرد کارهای خود استفاده می‌کنند. صلاحیت مبتنی بر رفتار عامل دیگری است که شایستگی حرفه‌ای را رقم می‌زند.

Digital Technology Integration in Teacher Education (pp. 261-281). IGI Global.

Fathi Vajargah K 2014. Where is the training and improvement of human resources going? (Emerging trends and scenarios), slide presented in the workshop on human resource improvement, Tehran. [In Persian]

Feldman A, Altrichter H, Posch P, Somekh B 2018. Teachers investigate their work: An introduction to action research across the professions. Routledge.

Forsman H, Jansson I, Leksell J, Lepp M, Sundin Andersson C, Engström M, Nilsson J 2020. Clusters of competence: Relationship between self-reported professional competence and achievement on a national examination among graduating nursing students. *Journal of Advanced Nursing* Vol.76, No. 1, Pp. 199-208.

Horowitz, R. (2018). Everyday Arts for Special Education: Impact on Student Learning and Teacher Development. In *Arts Evaluation and Assessment* (pp. 37-64). Palgrave Macmillan, Cham.

Kaiser G, Blömeke S, König J, Busse A, Döhrmann M, Hoth J 2017. Professional competencies of (prospective) mathematics teachers—cognitive versus situated approaches. *Educational Studies in Mathematics*, Vol. 94, No. 2, Pp. 161-182.

Kiemer K, Gröschner A, Kunter M, Seidel T 2018. Instructional and motivational classroom discourse and their relationship with teacher autonomy and competence support—findings from teacher professional development. *European Journal of Psychology of Education*, Vol. 33, No. 2, Pp. 377-402.

Lauer mann F, König J 2016. Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general

صلاحیت رفتاری، عاملی است که دوباره به خود اساتید بازمی گردد. اینکه ایشان خود، به چیزیکه می گویند اعتقاد دارند، یا نه و اینکه چه کارهایی را در راستای بهبود نگرش خود نسبت به یاددهی و یادگیری انجام می دهند، بسیار حائز اهمیت است. اما همانطور که قبلا نیز بدان اشاره شد، توجه به علایق اساتید بسیار مهم است. آنها باید نسبت به شغل خود احساس علاقه داشته باشند تا بتوانند در آن موفق باشند. این حس علاقه به صلاحیت مبتنی بر علایق اشاره دارد. بر اساس یافته های پژوهش چند پیشنهاد قابل ارائه است: 1) ارزیابی دانش به روز شده اساتید، به صورت تکوینی و مداوم. 2) ارائه آموزشهای ضمن خدمت برای اساتید و ملزم کردن اساتید به شرکت. 3) پرورش روحیه تلاش برای عبور از مرز های دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی، در دانشجویان توسط اساتید که با کلاسهای انگیزشی می توان به آن جامع عمل پوشاند. 4) ارزیابی میزان وظیفه شناسی و شجاعت و در عین حال تواضع اساتید و گزارش کردن آن به مدیران ارشد.

## References

- Delobbe N, Cooper-Thomas H D, De Hoe R 2016. A new look at the psychological contract during organizational socialization: The role of newcomers' obligations at entry. *Journal of Organizational Denham, S. A., Bassett, H. H., & Miller, S. L. (2017, December). Early childhood teachers' socialization of emotion: Contextual and individual contributors. In Child & Youth Care Forum (Vol. 46, No. 6, pp. 805-824). Springer US. Behavior, 37(6), 845-867.*
- Elwood S A, Bippert K 2020. Crab-Walking in the Crosswalk: A Standards and Competency Matrix Using ISTE Educator Standards With Teacher Educator Technology Competencies. In *Handbook of Research on Literacy and*

- Sabzianpour Z, Islampanah M 2019. Return to management: Designing and explaining the new model of competencies of educational managers by content analysis method. School Management, Vol. 7, No. 1, Pp. 251-229. [In Persian]
- Saki R 2015. Course Research, Tehran: Iranian Curriculum Encyclopedia. [In Persian]
- Vahedi H, Karami N, Rezaei R, Ismailpour A 2018. Comparison of professional qualifications of teachers among graduates of Farhangian University, former teacher training and other universities. Educational Technology, Vol. 13, No. 1, Pp. 90-83. [In Persian]
- pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. Learning and Instruction, No. 45, Pp. 9-19.
- Maleki Ha 2005. Qualifications of the teaching profession. Tehran, Madrasa Publications. [In Persian]
- Morling B, Lee J M 2020. Are “Associate Professors” Better Than “Associate Teaching Professors”? Student and Faculty Perceptions of Faculty Titles. Teaching of Psychology, Vol. 47, No. 1, Pp. 34-44.
- Mousavi F, Abazari Ze 2015. Identifying the professional qualifications of professors and its role on cultural engineering. National Conference on Educational Management in the Age of Information and Communication Technology. [In Persian]
- Okereke C I, Nnenna I B 2011. Training, Manpower Development and Job Performance: Perception and Relevance among Civil Servants in Ebonyi State. Nigeria Journal of Economics and International finance, Vol. 3, No. 6, Pp. 399-406.
- Stronge, J. H. (2018). Qualities of effective teachers. ASCD.

مجله‌ی توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور  
فصلنامه‌ی مرکز مطالعات و توسعه‌ی آموزش علوم پزشکی  
سال دوازدهم، شماره 1، بهار 1400

## ارائه الگوی مناسب صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران

زینب ابادری: دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

مهدی شریعتمداری\*: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

فاطمه حمیدی فر: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

بهزاد شوقی: عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران.

**چکیده:** پژوهش حاضر با هدف ارائه الگوی مناسب صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران انجام شده است. روش پژوهش برحسب هدف، بنیادی-کاربردی برحسب نوع داده، آمیخته (کیفی-کمی) بود. جامعه آماری در بخش کیفی پژوهش، شامل خبرگان آموزش عالی بودند که بر اساس نمونه گیری هدفمند، 20 نفر انتخاب شدند. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، شامل تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد شهر تهران که مشغول به کار در کل شهر تهران به تعداد 2953 نفر بودند که بر اساس فرمول کوکران و نوع نمونه گیری طبقه ای و خوشه ای، 360 نفر انتخاب شدند. از تکنیک دلفی و پرسشنامه سنجش برازش مدل استفاده شد. در بخش کمی نیز، از روش همبستگی پیرسون با نرم افزار Spss-V23 و مدل سازی معادلات ساختاری (تحلیل عاملی تأییدی) و با استفاده از بارهای عاملی برای هریک از شاخص‌های مؤلفه‌ها و همین‌طور مؤلفه‌ها توسط نرم افزار Lisrel-V8.8 استفاده شد. نتایج حاصل از پژوهش نشان دادند که مؤلفه های صلاحیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی شهر تهران شامل، صلاحیت علمی خبرگی آموزشی، صلاحیت عمومی، صلاحیت رفتاری-اخلاقی، صلاحیت مدیریتی، صلاحیت اندیشه‌ورزی و صلاحیت اجتماعی- عاطفی بود. همچنین، با توجه به اختلاف میانگین‌ها که مقادیری مثبت هستند، چنین استنباط می‌شود که وضعیت مؤلفه‌ها کلاً در حالت مطلوب اما کمی بالاتر از میانگین می‌باشد.

**واژگان کلیدی:** صلاحیت‌های حرفه‌ای، اعضای هیئت علمی، صلاحیت اندیشه‌ورزی.

\***نویسنده مسؤول:** عضو هیئت علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد تهران مرکزی، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

**Email: MehdiShariatMadari@yahoo.com**