

Research Paper



Developing and validating the competency model of faculty members at Farhangian University upon upstream documents

Asadolah Khadivi ¹, Homa Rahmani ^{2*}

1. Department of Educational Administration, Farhangian University, Tehran, Iran.

2. Department of Islamic Education, Farhangian University, Tehran, Iran.

**Article Info:****Received:** 2023/12/21**Accepted:** 2024/02/14**PP:** 18

Use your device to scan and read the article online:

**DOI:** 10.22098/AEL.2024.14275.1391**Keywords:**

competence, faculty members, Farhangian University, statement of the second step of the revolution, fundamental change document.

Abstract**Background and Objective:** The purpose of the present research was to developing and validating the competency model of the faculty members of Farhangian University upon upstream documents.**research methodology:** This research has been conducted in terms of applied purpose and mixed research method, qualitatively and quantitatively. The field of research in the qualitative part included the document of the fundamental transformation of education, the statement of the second step of the Islamic revolution and the regulation of the promotion of Farhangian University, which was analyzed in the form of a census as a sample. In the quantitative part, the statistical population was formed by the professors of Farhangian University of East Azarbaijan Province in 1402 in the number of 260 people, based on Morgan's table, the sample size was estimated to be 152 people and they were selected using available sampling method. The research tool is a 10-point scale questionnaire based on upstream documents. In order to analyze qualitative data using thematic analysis method, and to analyze quantitative data from single-sample T-tests, factor analysis using AMOS software was used for structural modeling and fit indices.**Findings:** The findings of the research showed that the competency model of Farhangian University faculty members has 2 comprehensive themes of professional and basic competencies in the form of 6 educational and research dimensions, cultural and social, attitudinal, jihadist and revolutionary, ethics and spirituality, personality traits and 78 basic themes.**Conclusion:** The results of this research can be used as a basis for creating desirable changes in measuring and improving competencies, self-development programs, professional development programs, and the development of continuous professional commitment of Farhangian University faculty members. Which will lead to the excellence of the country's teacher training system.**Citation:** Khadevi, Asadaleh; Rahmani, Homa. (2024). Developing and validating the competency model of faculty members at Farhangian University upon upstream documents. *Journal of Applied Educational Leadership*, 5(1), 98-115. [<http://dx.doi.org/10.22098/ael.2024.14275.1391>]***Corresponding author:** Homa Rahmani**Address:** Department of Islamic Education, Farhangian University, Tehran.**Tell:** 09126612918**Email:** homa.rahmani@yahoo.com

Extended Abstract

Introduction:

Faculty members are one of the main assets of the higher education system, and due to their vital and strategic role and position in universities, the most qualified people should be placed in this position. They should be able to respond to the increasing, complex and diverse needs and be influential in the society and university and bring about the excellence of higher education (Horta, Sato & Yonezawa,2011). Every university is expected to be the think tank of society in all fields to produce and disseminate ideas and knowledge (Ajayi,2010). If the universities want to evolution and improve the quality of higher education, they should pay special attention to the implementation of competency modeling programs for faculty members. Surveys indicate that there is no comprehensive model regarding the qualifications of faculty members, or there is a gap between them. The findings of Rezayat & Qolizadh (2011) regarding the competency model of faculty members of criterion Islamic Revolution University led to the identification of knowledge competencies ,skill, ability, attitude, insight, moral characteristics, personality characteristics and credibility. It is carefully deduced in the studies that each university needs a special model of competence for its faculty members according to its context and mission. This importance is more evident in Farhangian University, because as the sole trustee of teacher training in the country, it must train committed, jihadist and capable teachers for the education system. In the Fundamental Evolution of Education document are emphasized on the reinforcement of professional and religious competences, the establishment of the national teacher training system with the approach of specialized and professional education based on training oriented and the creation of a qualification evaluation system based on moral, religious, revolutionary, professional and specialized competences(Supreme Council of Cultural Revolution,2013). The statement of the second step of the Islamic revolution is one of the other strategic documents issued by the supreme leader of the Islamic revolution as a manifesto for forty years and a charter for the second stage of self-building, socialization and civilization(Soltani et al,2022). This document has seven chapters: science and research, justice and fight against corruption, spirituality and ethics, national honor and foreign relations, economy, independence, freedom, and lifestyle (Hazrat Ayatollah Khamenei,2013). The current research seeks to find the pattern of competencies of Farhangian University faculty members based on upstream documents.

Methodology:

The current research is functional in purpose and a mixture of qualitatively and quantitatively in research methodology. Thematic analysis method is used in the qualitative part. The field of the research in the qualitative part, the upstream documents include the fundamental evolution document of education, the statement of the second step of the Islamic revolution and the regulations for the promotion of Farhangian University. Based on the qualitative findings, a questionnaire was prepared and implemented on a wider community. In the quantitative part, the statistical population was made up of 260 full-time and visiting professors of Farhangian University of East Azarbaijan province in 1402. According to Morgan's table, the sample size was estimated to be 152 people and they were selected using available sampling method. The research tool is a 10-point questionnaire based on upstream documents. To ensure the validity of the research tool, content validity was quantitatively calculated based on experts' opinions and by calculating two indices (CVR) and (CVI). The reliability of the measurement tool is using Cronbach's alpha test and its level 0.95 was calculated. In order to data analysis were used thematic analysis method for qualitative data, and one-sample T-tests for quantitative data analysis, and, AMOS software and comparative, absolute and parsimonious fit indices for structural modeling of factor analysis.

Results:

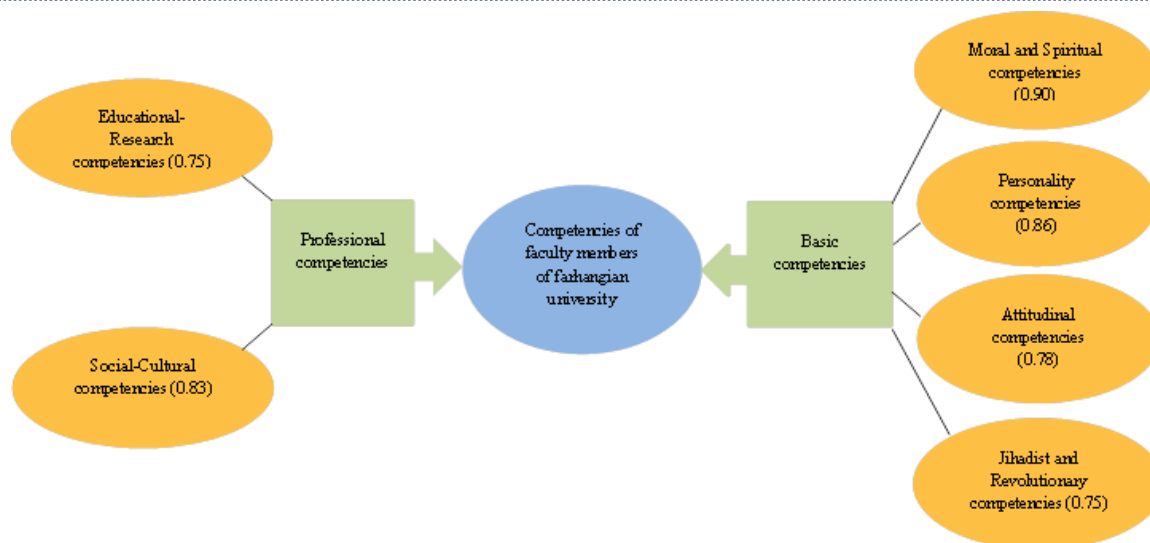


Figure 1: Competence model of faculty members of Farhangian University

Discussion and conclusion:

Higher education, as one of the basic foundations of development, has a very important role and position in the structure of society. This type of education is considered not only as a tool for transferring knowledge and skills to future generations, but also has an effective role in promoting culture and economic and scientific progress. Faculty members, as the most basic constituent elements of universities, have a prominent position in sustainable development and progress. Therefore, it is essential that these people have the necessary information, knowledge, skills and characteristics to transfer knowledge and skills to students and have an impact on society. Competence refers to the skills, knowledge, and attributes that equip an individual or organization to perform specific tasks and responsibilities. This concept is known as the most basic criterion in improving the quality of performance in occupational and academic environments (Timurzadeh et al, 2021). The findings of the research showed that the competence model of Farhangian University faculty members has two dimensions of professional and basic competencies. Professional competencies include two educational and research competencies, cultural and social and basic competencies including four attitudinal, jihadi and revolutionary, personality, moral and spiritual competencies and 78 indicators out of 89 indicators with a factor load of more than 0.30 were approved. The results of evaluating the structural model for prioritizing competencies indicate that between professional competencies; Cultural and social competence is the first priority, and educational and research competences are the second priority, and between the basic competences, moral and spiritual, personality, attitudinal, jihadi and revolutionary competences are located.

It should be noted that moral and spiritual, jihadi and revolutionary competencies did not exist in any of the internal and external researches, and they are considered as the distinguishing competencies of the faculty members of Farhangian University based on the upstream documents of the innovation of this research. Another innovation of the research is that based on upstream documents, attention has been paid to all dimensions, including professional competencies, intellectual and belief foundations, attitudes, Jihadi and revolutionary intentions and motives, and individual traits and characteristics such as ethics and spirituality, which are not considered in classical models. It is suggested that the model compiled in Farhangian University be implemented so that policy makers and university officials can take the necessary measures to improve the qualifications of academic faculty members.

Reference:

- Ajayi, T.O. (2010) *Private Universities in Nigeria: The Challenges Ahead* American Journal of Scientific Research (7):15-24[<http://www.eurojournals.com/ajsr.htm>].
- Hazrat Ayatollah Khamenei (2013). *Statement of the second step of the revolution, on the occasion of the 40th anniversary of the victory of the Islamic Revolution.* (in Persian)

Developing and validating the competency model of faculty members at Farhangian University upon upstream documents

- Horta H, Sato M, & Yonezawa, A. (2011). *Academic Inbreeding: Exploring Its Characteristics and Rationale in Japanese Universities Using a Qualitative Perspective*. *Asia Pacific Education Review*. 2011; 12 (1): 35–44. [<http://link.springer.com/10.1007/s12564-010-9126-9>. 24].
- Rezayat, G.H, & Qolizadeh, I. (2021). *Competency model of faculty members of Taraz University of Islamic Revolution*, *Management in Islamic University* 22/10th year, number 2/autumn and winter 303-324. (in Persian) [<https://www.researchgate.net/publication/359939919>].
- Soltani, Falah, A.H., Bagheri Dadoklaei, M. (2022). *Explaining the pattern of recruitment and employment of school teachers based on the statement of the second step of the revolution*, *Islamic Human Sciences Quarterly*, Year 8, Number 29, pp. 19-35. (in Persian) [<https://www.johi.ir/user/articles/832>].
- Supreme Council of Cultural Revolution (2013). *Fundamental transformation of education*, Tehran, Secretariat of the Supreme Council of Cultural Revolution.
- Timurzadeh, A., Zamani Moghadam, A, & Mirspasi, N. (2021). *Presenting a model for improving the professional competence of the faculty members of the Islamic Azad University, Tehran Science and Research Unit (an approach to improve productivity)*. *Productivity Management*, 15(3(58) Fall, 185208. (in Persian) [https://jmfr.srbiau.ac.ir/article_16806.html?lang=en]



مقاله پژوهشی

طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی

اسداله خدیوی^۱، هما رحمانی^{۲*}

۱. گروه مدیریت آموزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.

۲. گروه آموزش معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۹/۳۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۲۵

شماره صفحات: ۱۸

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:

DOI: 10.22098/AEL.2024.14
275.1391

واژه‌های کلیدی:

شایستگی، اعضای هیئت علمی، دانشگاه فرهنگیان، بیانیه گام دوم انقلاب، سند تحول بنیادین.

چکیده

مقدمه و هدف: هدف پژوهش حاضر طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان بوده است.**روش‌شناسی پژوهش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نوع روش تحقیق آمیخته و به صورت کیفی و کمی انجام یافته است. میدان مطالعه پژوهش در بخش کیفی شامل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و آیین‌نامه ارتقاء دانشگاه فرهنگیان بوده است که به صورت سرشماری به‌عنوان نمونه مورد تحلیل قرار گرفته است. در بخش کمی جامعه آماری را اساتید پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی به تعداد ۲۶۰ نفر تشکیل داده است که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۵۲ نفر برآورد و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای در طیف ۱۰ درجه‌ای مبتنی بر اسناد بالادستی است. به‌منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون و برای تحلیل داده‌های کمی از آزمون‌های T تک نمونه‌ای، تحلیل عاملی با استفاده از نرم‌افزار AMOS به‌منظور مدل‌سازی ساختاری و شاخص‌های برازش استفاده شد.**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان دارای ۲ مضمون فراگیر شایستگی‌های حرفه‌ای و پایه در قالب ۶ بعد آموزشی و پژوهشی، فرهنگی و اجتماعی، نگرشی، جهادی و انقلابی، اخلاقی و معنوی، شخصیتی و ۷۸ مضمون پایه است.**بحث و نتیجه‌گیری:** نتایج این پژوهش می‌تواند به‌عنوان مبنایی برای ایجاد تغییرات مطلوب در سنجش و ارتقاء شایستگی‌ها، برنامه‌های خود توسعه‌ای، برنامه‌های توسعه حرفه‌ای و توسعه تعهد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان قرار گیرد که منجر به تعالی نظام تربیت معلم کشور شود.**استناد:** خدیوی، اسداله؛ رحمانی، هما. (۱۴۰۳). طراحی و اعتبارسنجی الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی. فصلنامه علمی-پژوهشی رهبری آموزشی کاربردی، ۱(۱)، ۹۷-۱۱۵.

*نویسنده مسئول: هما رحمانی

نشانی: گروه آموزش معارف اسلامی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

تلفن: ۰۹۱۲۶۶۱۲۹۱۸

پست الکترونیکی: homa.rahmani@yahoo.com

اعضای هیئت علمی که وظیفه آموزش نیروی انسانی متخصص و ارائه خدمات علمی و پژوهشی را بر عهده دارند از سرمایه‌های اصلی نظام آموزش عالی هستند؛ به دلیل نقش و جایگاه حیاتی و راهبردی آن‌ها در دانشگاه‌ها، باید شایسته‌ترین افراد در این جایگاه قرار گیرند. اعضای هیئت علمی با کیفیت، تأثیر مستقیمی بر نشاط و نوسازی مؤسسات آموزش عالی دارند، آن‌ها باید بتوانند پاسخگوی نیازهای فزاینده، پیچیده و متنوع بوده و در جامعه و دانشگاه نقش آفرینی و موجب تعالی آموزش عالی شوند (Horta, Sato & Yonezawa, 2011). مؤسسات آموزش عالی نقش عمده‌ای در تأمین نیازهای فعلی و آینده با انجام مأموریت‌هایی از جمله آموزش، تحقیق و خدمات حرفه‌ای ایفا می‌کنند، آنان با ارائه آموزش‌های علمی سیستماتیک، دانشجویان را برای شناسایی و حل مشکلات توانمند می‌سازند (Aithal & Aithal, 2020). از این رو یکی از تأثیرگذارترین مؤلفه‌های مورد نیاز در دانشگاه، اعضای هیئت علمی است که در نقش استادی وظیفه تعلیم و تربیت علمی و اخلاقی دانشجویان را برعهده دارند. نقش اصلی دانشگاه حول سه هدف کارکردی کلیدی؛ ارتقاء دانش، انتشار دانش و ارائه خدمات اجتماعی می‌چرخد که این کارکردها موجب توسعه ملی و مزیت رقابتی یک کشور در سطح جهانی می‌شود. دستیابی به این اهداف کارکردی تا حد زیادی به شایستگی‌های اعضای هیئت علمی آن کشور بستگی دارد. اعضای هیئت علمی به‌مثابه منابع انسانی ارزشمند وظیفه پیگیری طرح‌ها و راهبردهای نظام آموزش عالی را بر عهده داشته و نقش بی‌بدیلی در پیاده‌سازی مأموریت‌های آموزشی، پژوهشی و خدماتی دانشگاه‌ها دارند (Beatty, 2013). به عبارت دیگر آن‌ها سرشاخه‌های فکری یک جامعه‌اند. از هر دانشگاهی انتظار می‌رود که اتاق فکر جامعه در همه زمینه‌ها باشد، ایده و دانش را تولید و منتشر کند (Ajayi, 2010). برای تحقق این امر دانشگاه‌ها نیاز به نیروهای متخصص و متعهد دارند تا اهداف خود را به سرانجام برسانند. اگر دانشگاه‌ها خواهان تحول و بهبود کیفیت آموزش عالی هستند باید به اجرای برنامه‌های الگوسازی شایستگی اعضای هیئت علمی توجه ویژه‌ای داشته باشند. بررسی‌ها حاکی از آن است که الگوی جامعی در خصوص شایستگی‌های اعضای هیئت علمی وجود ندارد یا در صورت وجود بین آن‌ها شکاف وجود دارد. (Nazarzadeh Zare et al (2015) طی مطالعه‌ای به ارائه الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی در تعاملات بین‌المللی پرداخته‌اند که الگوی مفهومی آنان دارای شش شایستگی علمی، حرفه‌ای، ارتباطی، میان‌فرهنگی، فراشناختی و شایستگی فکری است. Sangri (2016) در پژوهشی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی را در شش مهارت فنی، مهارت ادراکی، مهارت رهبری، مهارت پژوهشی، میان فردی، ویژگی‌های شخصیتی و ارزش‌ها طبقه‌بندی کرده است. Hosseini (2016) مطالعه‌ای را باهدف شناسایی شایستگی‌های کارآفرینانه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های دولتی انجام و به ۶۹ خرده شایستگی و ۹ شایستگی اصلی: شایستگی فرصت، شایستگی تعهد، شایستگی ارتباطات، شایستگی مدیریت، شایستگی مصالحه و پیشبرد، شایستگی رشد و توسعه، شایستگی کسب و کار، شایستگی راهبردی، شایستگی فنی تخصصی دست یافت. Hodhodi (2017) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی شامل ۱۱ بعد بلوغ در تدریس و شایستگی‌های آموزشی؛ شایستگی پژوهشگری؛ مهارت ارتباطات اثربخش؛ هوشمندی‌های چندگانه؛ اخلاق حرفه‌ای و رفتار شهروند سازمانی، مسئولیت‌پذیری اجتماعی، دانش و نگرش مثبت؛ بهزیستی معنوی و روان‌شناختی حرفه‌ای؛ تعاملات علمی و دانشگاهی بین‌المللی، توانمندی‌های ذهنی ادراکی، دانش و بینش دینی، سیاسی، فرهنگی و توانمندی‌های مدیریت و رهبری اثربخش سازمان‌های آموزش عالی است. Jahani et al (2019) به توسعه و اعتبارسنجی الگوی شایستگی‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان پرداخته‌اند، یافته آنان حاکی از آن است که الگوی طراحی شده از دو عامل فردی و سازمانی شکل گرفته است، عامل فردی دارای مؤلفه شخصی، اخلاقی، فکری، ذهنی و دانشی و مؤلفه مهارتی با زیر مؤلفه‌های آموزشی، پژوهشی، ارتباطی و مدیریتی است و عامل سازمانی دارای روابط سازمانی و زیرمؤلفه‌های عضویت، تعامل سازمانی، پذیرش مسئولیت حرفه‌ای و بهره‌مندی از امکانات سازمان هست. یافته‌های Rezayat & Qolizadh (2011) در خصوص الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه تراز انقلاب اسلامی، منجر به شناسایی شایستگی‌های دانشی، مهارتی، توانایی، نگرشی، بینشی، ویژگی‌های اخلاقی، ویژگی‌های شخصیتی و اعتبار گردید. Razavi Saidi (2021) مطالعه‌ای را با عنوان ارائه مدل و رتبه‌بندی شایستگی‌های اساتید مدعو دانشگاه آزاد اسلامی انجام داده است. یافته‌های تحقیق وی نشان داد که سه بعد شخصیتی، علمی و اخلاقی، ابعاد اصلی شایستگی‌های اساتید مدعو می‌باشند. Reneau (2013) شایستگی‌های فرهنگی؛ آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی را برای اعضای هیئت علمی حیاتی ارزیابی می‌کنند. Sudarsono (2019) هم شایستگی‌های اعضای هیئت علمی را به چهار دسته

آموزشی، حرفه‌ای، شخصی و اجتماعی تقسیم می‌کند. Ripley et al (2019) معتقدند که شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در ۵ بعد؛ تدریس، رهبری، ارائه خدمات تخصصی، تحقیق و بازاریابی قرار می‌گیرند. Wang et al (2016) چهار بعد شایستگی‌های اعضای هیئت علمی را تدریس، پژوهش، ارائه خدمات تخصصی و مشاوره‌های دانستند. Chitsaz (2018) در پژوهشی شایستگی‌های مورد نیاز اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌های کشور را در سه محور اصلی نگرش؛ دانش و آگاهی و مهارت‌ها شناسایی کرده است. Salimi, Heydari & Keshavarzi (2014) در پژوهش خود نشان دادند که مهم‌ترین شایستگی اعضای هیئت علمی در یک دهه آینده، شایستگی پژوهشی خواهد بود. Abili, Mustafavi & Naranja Thanih (2017) طی مطالعه‌ای دریافتند که اساتید باید دارای شایستگی‌های تخصصی و حرفه‌ای، میان فردی، شایستگی‌های مرتبط با فناوری اطلاعات و ارتباطات و شایستگی‌های عمومی و فردی باشند. Mohabbat et al (2018) در پژوهش خود شش شایستگی آموزشی، پژوهشی، سازمانی، اخلاقی، فردی و حرفه‌ای برای اعضای هیئت علمی شناسایی کرده است. Bakhsh Alizad et al (2019) شایستگی‌های آینده‌پژوهی، اخلاق حرفه‌ای، فردی، بین فردی و اجتماعی، سازمانی، مدیریتی، عملی، شایستگی‌های مرتبط با مقبولیت در جوامع علمی و شایستگی نگارشی را برای اعضای هیئت علمی شناسایی کردند. یافته‌های پژوهش Masafar et al (2022) حاکی از آن بود که شایستگی‌های حرفه‌ای اساتید دانشگاه‌های مختلف متفاوت است و نوع و ماهیت شایستگی حرفه‌ای اساتید وابسته به نوع دانشگاهی است که در آن مشغول خدمت هستند. Sugumar (2009) طی مطالعه‌ای پژوهش، تدریس، مدیریت و رهبری در کار تیمی، یادگیری مادام‌العمر و شبکه‌ای را از شایستگی‌های اعضای هیئت علمی برشمرده است. Hyatt & Williams (2011) همکاری با اعضای هیئت علمی، مشاوره، ارائه خدمات، پژوهش و تدریس را پنج شایستگی اساسی اعضای هیئت علمی دانسته و شایستگی‌های فرهنگی، آگاهی فرهنگی، دانش فرهنگی، مواجهه فرهنگی، مهارت فرهنگی و تمایل فرهنگی را برای اعضای هیئت علمی حیاتی ارزیابی کرده‌اند. Ragan, Bigatel & Dillon (2012) نیز ارتباطات بین‌المللی، مهارت‌های میان فردی، ایجاد و حفظ شبکه ارتباطی بین همکاران حرفه‌ای و برقراری ارتباط مؤثر را از مؤلفه‌های شایستگی اعضای هیئت علمی برشمردند. Blasko et al (2014) شایستگی‌های اعضای هیئت علمی را در ۷ دسته شایستگی‌های حرفه‌ای، آموزشی، انگیزشی، ارتباطات، فردی، علمی و پژوهشی و شایستگی‌های انتشار دسته‌بندی کردند. Blasko et al (2015) در بررسی دیگری در مورد شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های جمهوری چک و لهستان، به این نتیجه رسیدند که اعضای هیئت علمی بایستی از شایستگی‌های تدریس، شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های ارتباطی برخوردار باشند. نتایج تحقیق Chun-me (2016) نیز گویای شش بعد شایستگی حساسیت علمی، توانایی تفکر انتقادی، توانایی سازمان‌دهی علمی، توانایی برقراری ارتباطات علمی، توانایی تولید دانش علمی و توانایی نفوذ علمی است. Maria (2023) شایستگی‌های اعضای هیئت علمی را در سه دسته شایستگی صفات و مهارت‌ها، آموزشی و برنامه درسی، فرهنگی و اخلاقی قرار داده است درحالی‌که Fakhruddi (2020) مدعی است اعضای هیئت علمی باید دارای شایستگی‌های شایستگی‌های ارزشی- معنایی، فرهنگی، آموزشی و شناختی، اطلاعاتی، ارتباطی، صلاحیت اجتماعی و خودسازی باشند. Perez (2016) شش شایستگی عمده اعضای هیئت علمی را شایستگی بین فردی، روش‌شناختی، ارتباطی، برنامه‌ریزی و مدیریت، کار تیمی و نوآوری می‌داند. Sutthikarn et al (2023) به بررسی شایستگی‌های دیجیتالی اساتید پرداخته‌اند. نتایج تحقیق آن‌ها نشان داد که اساتید باید دارای شایستگی‌های دانشی، مهارتی، توانایی فناوری دیجیتال، سازگاری و تغییر فناوری، حل مسئله و استفاده از فناوری دیجیتال و سازمان‌دهی محیط‌های مجازی، اخلاق و ایمنی فناوری، ارتباطات و کار گروهی، راهبردها و کاربرد فناوری اطلاعات و ارتباطات و همکاری باشند. با دقت در مطالعات، چنین استنباط می‌شود که هر دانشگاهی متناسب با بافت و مأموریت خود دارای الگوی شایستگی خاصی برای اعضای هیئت علمی خویش است و آنان با برخورداری از الگوی شایستگی ویژه، می‌توانند بر چالش‌ها فایز آیند. آنچه در اینجا اهمیت دارد کسب اطمینان درباره برخورداری اعضای هیئت علمی از استانداردهای کیفی و شایستگی‌های مورد انتظار است (NazarzadehZare, 2020). این اهمیت در دانشگاه فرهنگیان بیشتر متجلی است، زیرا اثربخشی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان باید منجر به تربیت معلمان بر اساس استانداردهای خاص حرفه‌ای شود. دانشگاه فرهنگیان، به عنوان یگانه متولی تربیت معلم در کشور باید معلمانی متعهد، جهادی و توانمند را برای نظام آموزش و پرورش تربیت کند. در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش نیز به کسب شایستگی‌های پایه با تأکید بر خصوصیات مشترک اسلامی ایرانی و انقلابی تأکید شده است. توسعه مستمر شایستگی‌های اعتقادی، تربیتی، علمی و حرفه‌ای و توسعه ظرفیت‌ها و توانمندی‌های آموزشی و پرورشی جزو اهداف کلان سند تحول و در راستای تحقق اهداف و مأموریت‌های مندرج در

قانون اساسی و سند چشم‌انداز و برنامه‌های پنج‌ساله (هدف‌های ۷، ۸، ۹) مورد تأکید و بحث قرار گرفته است. در راهکارهای ارائه‌شده در سند، بر تقویت شایستگی‌های حرفه‌ای و اعتقادی، استقرار نظام ملی تربیت معلم با رویکرد آموزش تخصصی و حرفه‌ای تربیت محور و ایجاد نظام ارزیابی صلاحیت مبتنی بر شایستگی‌های اخلاقی، اعتقادی، انقلابی، حرفه‌ای و تخصصی و... تأکید شده است (Supreme Council of Cultural Revolution, 2013). بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی از دیگر اسناد راهبردی است که رهبر معظم انقلاب اسلامی صادر فرمودند، مانیفستی برای چهل سال دوم پیش روی جمهوری اسلامی و تجدید مطلعی است خطاب به ملت ایران و به‌ویژه جوانان که به‌مثابه منشوری برای دومین مرحله خودسازی، جامعه‌پردازی و تمدن‌سازی است (Soltani et al, 2022). در این سند هدف آرمانی، عاملان، رویکردهای لازم برای تحقق، منابع موردنیاز و راهبردها تبیین شدند. این نقشه راه دربردارنده هفت سرفصل: علم و پژوهش، عدالت و مبارزه با فساد، معنویت و اخلاق، عزت ملی و روابط خارجی، اقتصاد، استقلال و آزادی و سبک زندگی است (Hazrat Ayatollah Khamenei, 2013). رهبر معظم انقلاب مهم‌ترین عامل حرکت به سمت تحقق اهداف انقلاب را نیروی انسانی می‌داند که مستعد، کارآمد و دارای زیربنای عمیق ایمانی و دینی باشد. بر این اساس جهت تحقق اهداف آرمانی مندرج در سند تحول بنیادین و بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، اعضای هیئت علمی که هسته مرکزی و فکری دانشگاه هستند باید واجد شایستگی‌های مندرج در این اسناد باشند. اما فقدان الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی این دانشگاه مطابق با مأموریت و اسناد بالادستی مشکلی است که دانشگاه با آن مواجه است. برخی مطالعات نیز نشان داده که اغلب اساتید فاقد شایستگی لازم هستند (Wuttke & Seifried, 2017) و برخی نیز حاکی از وجود ضعف در شایستگی‌ها، در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها دارد (Farzaneh, 2023). Masafar et al (2022) نیز مدعی هستند که در اغلب تحقیقات در زمینه شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، در بررسی‌ها به تفاوت‌های مرتبط به نوع دانشگاه، بافت، مأموریت، اهداف و وظایف دانشگاه توجهی نشده است، در بعضی نیز به‌طور عام به بررسی شایستگی‌ها در دانشگاه‌های معمول پرداخته و به‌طور خاص به شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی پرداخته نشده است. با این توصیف پژوهش حاضر درصدد پاسخگویی به این سؤال است که شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی کدام هستند و بر اساس شایستگی‌های استخراج‌شده الگوی مناسب شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان کدام است؟

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نوع روش تحقیق آمیخته و به‌صورت کیفی و کمی است. در بخش کیفی از روش تحلیل محتوای کیفی، تحلیل مضمون، استفاده شده است. از سوی دیگر چون قصد تعمیم یافته‌ها به جامعه بزرگ‌تری مدنظر است، روش تحقیق کمی به کار رفته است. میدان مطالعه پژوهش در بخش کیفی، اسناد بالادستی شامل سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی و آیین‌نامه ارتقاء دانشگاه فرهنگیان بوده است. بر مبنای یافته‌های کیفی، پرسشنامه‌ای تهیه شده و بر روی جامعه‌ای وسیع‌تر اجرا گردید. در بخش کمی، جامعه آماری را اساتید موظف و مدعو پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان آذربایجان شرقی در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۲۶۰ نفر تشکیل داده است که بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۵۲ نفر برآورد و با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای در طیف ۱۰ درجه‌ای مبتنی بر اسناد بالادستی است. به‌نحوی که گویه‌های پرسشنامه از ۱ تا ۱۰ به ترتیب اهمیت نمره‌گذاری شده است، نمره ۱۰ بیشترین و نمره ۱ دارای کمترین اهمیت است. برای حصول اطمینان از روایی ابزار پژوهش، روایی محتوا به‌صورت کمی بر اساس نظرات متخصصان و با محاسبه دو شاخص نسبت روایی محتوا (CVR) و شاخص روایی محتوا (CVI) محاسبه شد. جهت محاسبه شاخص نسبت روایی محتوا (CVR) از نظرات ۱۴ نفر از متخصصین در زمینه محتوای پرسشنامه استفاده و با توضیح پرسشنامه از آن‌ها خواسته شد تا هریک از سؤالات را بر اساس طیف سه‌بخشی گویه‌های ضروری است، مفید است ولی ضروری نیست و ضرورتی ندارد، طبقه‌بندی کنند. سپس مقدار اعتبار محتوایی (CVR) محاسبه شد. میزان شاخص نسبت روایی محتوا (CVR) برای پرسشنامه ۰/۹۳ به دست آمد و با مقایسه این شاخص با مقدار موردقبول بر اساس جدول لاوشه (۰/۵۱)، میزان شاخص نسبت روایی محتوایی بالاتر و قابل قبول است. همچنین جهت بررسی شاخص روایی محتوا (CVI) از روش والتز و باس استفاده شد. بدین‌صورت که متخصصان، مربوط و اختصاصی بودن، واضح و شفاف بودن و ساده و روان بودن هر سؤال را بر اساس یک طیف لیکرت چهارگزینه‌ای مشخص کردند. میزان

شاخص روایی محتوا (CVI) پرسشنامه ۸۵/ است و با مقایسه آن با مقدار قابل قبول ۷۹/، شاخص روایی محتوایی پرسشنامه مورد تأیید می‌باشد. در خصوص پایایی ابزار سنجش از آزمون آلفای کرونباخ استفاده و میزان آن ۹۵/، محاسبه گردید. به‌منظور تحلیل داده‌های کیفی از روش تحلیل مضمون و برای تحلیل داده‌های کمی از آزمون‌های T تک نمونه‌ای و به‌منظور مدل‌سازی ساختاری از تحلیل عاملی با استفاده از نرم‌افزار AMOS و شاخص‌های برازش شاخص‌های برازش تطبیقی، مطلق و مقتصد استفاده شد.

یافته‌ها

سؤال یکم: شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی کدامند؟

برای پاسخ به سؤال فوق از تحلیل مضمون استفاده گردید بدین منظور ابتدا اسناد بالادستی بررسی و گزاره‌ها و عباراتی که می‌توان آن‌ها را جزء شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانست شناسایی و ۸۹ مضمون پایه استخراج و برای هر مضمونی کدی در نظر گرفته شد. در ادامه کدگذاری باز، کدگذاری محوری و درنهایت کدگذاری انتخابی انجام گردید و درنهایت شایستگی‌های اعضای هیئت علمی در دو دسته کلی شایستگی‌های حرفه‌ای (شایستگی‌های آموزشی و پژوهشی و فرهنگی و اجتماعی) و شایستگی‌های پایه (شایستگی‌های جهادی و انقلابی، شخصیتی، اخلاقی و معنوی و نگرشی) شناسایی و دسته‌بندی شدند که در جدول ۱ نمایان است.

جدول ۱. شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی

مضمین پایه	مضمین سازمان دهنده	مضمین فراگیر
متخصص در زمینه دانش موضوعی، مسلط به روش‌شناسی تدریس، علاقه و اشتیاق به تدریس، اشتیاق به یادگیری مستمر، توانایی تربیت دانشجوی متعهد، توان استفاده از فناوری‌های نوین تدریس، توان استفاده از فناوری الکترونیکی و بانک‌های اطلاعاتی، قدرت انتقال مفاهیم، سوابق و تجربیات تدریس، دوره‌های دانش‌افزایی، مهارت‌های ارتباطی مؤثر، اعتقاد به فلسفه دانشجو محوری، قدرت استدلال، قدرت آفرینندگی، قدرت بالای تفکر و استنتاج، داشتن تفکر انتقادی، نقدپذیری، نوجویی علمی و پژوهشی، توانایی مدیریت اطلاعات، تولیدات علمی و پژوهشی، عضویت در سازمان‌های علمی و پژوهشی، توانایی بسط دانش تخصصی پژوهشی، توانایی حل مسئله	شایستگی‌های آموزشی و پژوهشی	شایستگی‌های حرفه‌ای
بینش فرهنگی، بینش اجتماعی، توان تولید محتوای آموزشی دینی، مشارکت در جشنواره فرهنگی و اجتماعی، عضویت در کانون‌های فرهنگی و هنری، عضویت در انجمن‌های علمی، فعالیت مؤثر در بسیج، تولید آثار هنری و فرهنگی، شرکت در همایش‌ها و سمینارهای فرهنگی و اجتماعی، توانایی ایفای نقش الگویی، ابتکار و خلاقیت فرهنگی و هنری	شایستگی‌های فرهنگی و اجتماعی	
خلاق، ایده پرداز، پرتلاش، کاردان، امیدآفرین، مستعد، مومن، توانمند، پرسشگر، حمایتگر، اندیشمند، الهام‌بخش، روحیه مشارکت‌جویی و پشتکار قوی	شایستگی‌های شخصیتی	شایستگی‌های پایه
تواضع، خیرخواهی، ایثارگری، اخلاق مداری، قدرشناسی، تکریم عالم و متعلم، روابط انسانی مطلوب، رازداری، وجدان کاری، امانت‌داری، درستکاری، سعه‌صدر، اخلاص، وقت‌شناسی، انضباط کاری، تکلیف‌گرایی، مسئولیت‌پذیری	شایستگی‌های اخلاقی و معنوی	
نگرش انقلابی، انگیزه جهادی، اقدام جهادی، تحول‌خواهی و پیشرو بودن، پیشرفت‌گرایی، آرمان‌گرایی، خودباوری، بصیرت‌گرایی، روحیه کار تیمی، بینش سیاسی، امیدوار به آینده، آینده‌نگری	شایستگی‌های جهادی و انقلابی	
عامل به سبک زندگی اسلامی - ایرانی، ترویج سبک زندگی اسلامی - ایرانی، تربیت‌یافته مکتب اسلام و انقلاب، توکل محوری، پاسخگویی، قانون مداری،	شایستگی‌های نگرشی	

حق طلبی و حقیقت‌جویی، انعطاف‌پذیری، رعایت عدالت، تعالی‌مداری در تدریس،
رعایت حق و حقوق دیگران، مهربانی همگانی

همچنین جهت تعمیم یافته‌ها براساس مضامین پایه پرسشنامه‌ای در قالب ۸۹ گویه تنظیم و در اختیار نمونه آماری قرار گرفت و پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، آزمون T تک نمونه برای هر کدام از شایستگی‌ها اجرا گردید. نتایج آزمون T در جدول شماره ۲ نمایان است.

جدول ۲: نتایج آزمون T تک نمونه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

عامل	آماره T	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	تفاوت میانگین
شایستگی‌های آموزشی و پژوهشی	۳۶/۱۶۴	۱۵۰	۰/۰۰۱	۳/۴۷۸
فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی	۳۱/۳۵۲	۱۵۰	۰/۰۰۱	۳/۵۴۲
شایستگی‌های جهادی و انقلابی	۲۵/۰۰۱	۱۵۰	۰/۰۰۱	۳/۳۳۵
شایستگی‌های شخصیتی	۳۷/۴۲۷	۱۵۰	۰/۰۰۱	۳/۴۹۶
شایستگی‌های اخلاقی و معنوی	۴۰/۳۶۱	۱۵۰	۰/۰۰۱	۳/۷۴۹
شایستگی‌های نگرشی	۱۷/۶۹۰	۱۵۰	۰/۰۰۱	۲/۷۵۹

با توجه به یافته‌های جدول ۲، چون بین میانگین‌های محاسبه‌شده عوامل و میانگین فرضی (۵/۵) در سطح (۰/۰۰۱) تفاوت معنی‌دار وجود دارد و میانگین‌های محاسبه‌شده بزرگ‌تر از میانگین فرضی می‌باشند لذا می‌توان ادعا کرد که همه شایستگی‌های استخراج‌شده مورد تأیید قرار گرفتند.

سؤال دوم: الگوی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی کدام است؟

پاسخ به این پرسش نیازمند تحلیل عاملی بوده و ابتدا باید مشخص شود که آیا امکان انجام تحلیل عاملی هست؟ بدین منظور آزمون‌های کایزر مایر (KMO) و آزمون کرویت بارتلت انجام شد.

جدول ۳: نتایج آزمون‌های بارتلت و KMO

سطح معناداری	آزمون کرویت بارتلت	آزمون کایزر مایر (KMO)
۰/۰۰۱	۱۶۷۹۳/۱۶۶	۰/۸۲۸

نتایج حاصل از جدول ۳ به طور قوی داده‌های تحقیق را برای اجرای تحلیل عاملی تأیید کرده است؛ زیرا ارزش کفایت نمونه‌گیری کایزر-مایر-الکین (۰/۸۲۸) بیشتر از ۰/۷ هست که بیانگر بسیار مناسب بودن تحلیل عاملی و مقدار بالاتر روایی نمونه‌ای است. همچنین نتایج آزمون کرویت بارتلت ($X^2=16793/166$) در سطح (۰/۰۰۱) معنی‌دار و نشان‌دهنده این است که تفکیک عامل‌ها به‌درستی صورت گرفته و متغیرهای مندرج در هر عامل همبستگی بیشتری با همدیگر دارند؛ بنابراین می‌توان از آزمون تحلیل عاملی استفاده نمود. لذا با توجه به مناسب بودن داده‌ها برای تحلیل عاملی درصد واریانس تبیین‌کنندگی و درصد تراکمی آن‌ها محاسبه گردید. اطلاعات جدول ۴ نشان می‌دهد که عامل اول، با ارزش ویژه بیشتر (۴۶/۴۴۷) که درنهایت (۷۳/۶۲۹) درصد از واریانس مفهوم یا سازه کلی را تبیین می‌کند. به‌منظور تفسیر عامل‌های به دست آمده، چرخش ابلیمن انجام شد که نتایج آن در جدول ۵ ذکر شده است.

جدول ۴. درصد واریانس تبیین شده تحلیل عاملی برای دسته‌بندی عامل‌ها

عامل	مقادیر ویژه اولیه	مجموع مجذورات با چرخش واریانس
------	-------------------	-------------------------------

درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	درصد تراکمی	درصد واریانس	کل	
۲۰/۰۴۱	۲۰/۰۴۱	۱۷/۲۳۵	۵۴/۰۰۸	۵۴/۰۰۸	۴۶/۴۴۷	شایستگی اخلاقی و معنوی
۳۷/۸۷۸	۱۷/۸۳۶	۱۵/۳۳۹	۶۱/۵۶۸	۷/۵۵۸	۶/۴۹۹	شایستگی فرهنگی و اجتماعی
۵۰/۱۴۴	۱۲/۲۶۶	۱۰/۵۴۹	۶۶/۲۹۱	۴/۷۲۶	۴/۰۶۴	شایستگی های شخصیتی
۶۱/۶۰۶	۱۱/۴۶۲	۹/۸۵۷	۶۹/۰۶۷	۲/۷۷۵	۲/۳۸۷	شایستگی نگرشی
۶۹/۹۸۱	۸/۳۷۵	۷/۲۰۳	۷۱/۶۴۲	۲/۵۷۵	۲/۲۱۵	شایستگی آموزشی و پژوهشی
۷۳/۶۲۹	۳/۶۴۹	۳/۱۳۸	۷۳/۶۲۹	۱/۹۸۷	۱/۷۰۹	شایستگی انقلابی و جهادی

جدول ۵: بار عاملی هر یک از شاخص های الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

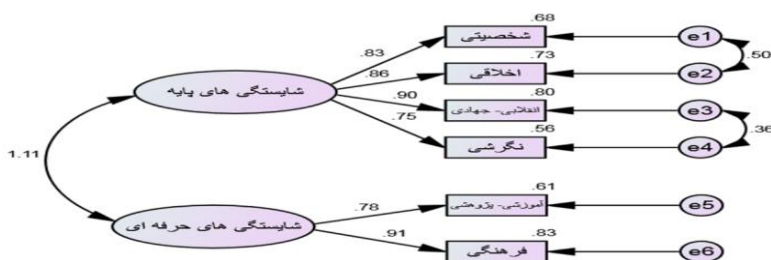
شاخص	مقوله اصلی	سازه
نقدپذیری (۰/۵۹۴)، داشتن تفکر انتقادی (۰/۵۸۱)، مسلط به روش تدریس (۰/۵۷۳)، قدرت استدلال (۰/۵۴۵)، توانایی مدیریت اطلاعات (۰/۵۱۵)، قدرت بالای تفکر و استنتاج (۰/۴۷۹)، توانایی بسط دانش تخصصی پژوهشی (۰/۴۷۴)، متخصص در زمینه دانش موضوعی (۰/۴۵۵)، توان استفاده از فناوری های نوین تدریس (۰/۴۴۳)، اشتیاق به یادگیری مستمر (۰/۴۴۹)، توانایی حل مسئله (۰/۴۳۶)، دوره های دانش افزایی (۰/۴۳۵)، قدرت آفرینندگی (۰/۴۲۸)، قدرت انتقال مفاهیم (۰/۴۱۲)، اعتقاد به فلسفه دانشجو محوری (۰/۴۰۱)، توانایی تربیت دانشجوی متعهد (۰/۳۷۸)، توان استفاده از فناوری الکترونیکی و بانک های اطلاعاتی (۰/۳۵۶)، نوجویی علمی و پژوهشی (۰/۳۴۴)، مهارت های ارتباطی مؤثر (۰/۳۱۴)	شایستگی آموزشی و پژوهشی (۰/۷۵)	شایستگی حرفه ای
مشارکت در جشنواره فرهنگی و اجتماعی (۰/۸۹۴)، عضویت در کانون های فرهنگی و هنری (۰/۸۶۵)، بینش فرهنگی (۰/۷۶۶)، بینش اجتماعی (۰/۷۱۱)، تولید آثار هنری و فرهنگی (۰/۵۷۱)، فعالیت مؤثر در بسیج (۰/۵۰۴)، ابتکار و خلاقیت فرهنگی و هنری (۰/۴۶۵)، عضویت در انجمن های علمی (۰/۴۴۵)، شرکت در همایش ها و سمینارهای فرهنگی و اجتماعی (۰/۳۷۰)، توان تولید محتوای آموزشی دینی (۰/۸۳۵)	شایستگی فرهنگی و اجتماعی (۰/۸۳)	شایستگی پایه
تکلیف گرایی (۰/۸۶۲)، مسئولیت پذیری (۰/۸۴۶)، نگرش انقلابی (۰/۸۳۴)، انگیزه جهادی (۰/۸۱۰)، روحیه کار تیمی (۰/۷۳۳)، پیشرفت گرایی (۰/۶۹۴)، خودباوری (۰/۵۷۸)، بینش سیاسی (۰/۵۵۲)، اقدام جهادی (۰/۵۵۱)، امیدوار به آینده (۰/۵۱۴)، آینده نگری (۰/۴۹۵)، آرمان گرایی (۰/۴۶۷)، بصیرت گرایی (۰/۴۶۱)	شایستگی جهادی و انقلابی (۰/۷۵)	شایستگی پایه
روحیه مشارکت جویی (۰/۹۵)، توانمند (۰/۷۲۱)، مستعد (۰/۶۸۷)، ایده پرداز (۰/۶۶۵)، خلاق (۰/۶۲۷)، اندیشمند (۰/۵۸۵)، کاردان (۰/۵۷۵)، امیدآفرین	شایستگی شخصیتی (۰/۸۰)	شایستگی پایه

(۰/۴۴۶)، مومن (۰/۳۹۲)، پرسشگر (۰/۳۸۶)، حمایتگر (۰/۳۲۸)، پشتکار قوی (۰/۹۱۳)

شایستگی اخلاق و رازداری (۰/۷۴۸)، روابط انسانی مطلوب (۰/۶۷۰)، اخلاص (۰/۶۳۶)، اینثار معنویت (۰/۹۰) (۰/۶۳۰)، قدرشناسی (۰/۵۸۵)، انضباط کاری (۰/۵۶۵)، تکریم عالم و معلم (۰/۵۳۸)، خیرخواهی (۰/۵۲۵)، وجدان کاری (۰/۵۲۳)، درستکاری (۰/۵۲۲)، اخلاق‌مداری (۰/۵۱۸)، امانت‌داری (۰/۴۸۸)، سعه‌صدر (۰/۴۸۱)، تواضع (۰/۴۷۴)، وقت‌شناسی (۰/۴۶۲)

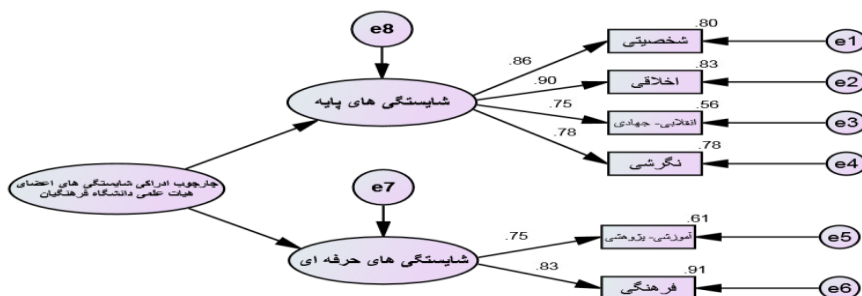
شایستگی‌های پاسخگویی (۰/۸۰۴)، انعطاف‌پذیری (۰/۷۴۸)، قانون‌مداری (۰/۷۴۲)، رعایت عدالت (۰/۷۳۱)، توکل محوری (۰/۶۶۸)، حق‌طلبی و حقیقت‌جویی (۰/۵۳۱)، نگرشی (۰/۷۸) تعالی‌مداری در تدریس (۰/۵۱۳)، تربیت‌یافته مکتب اسلام و انقلاب (۰/۴۴۷)، ترویج سبک زندگی اسلامی و ایرانی (۰/۳۵۳)

به‌منظور اطمینان از وجود ارتباط بین عوامل استخراج‌شده در تحلیل عاملی اکتشافی، با استفاده از نرم‌افزار AMOS تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول به عمل آمد که در شکل ۱ نشان داده شده است. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول نشان می‌دهد که بین عوامل استخراج شده و مؤلفه‌های آن رابطه معنی‌دار وجود دارد، به دلیل این که مقدار شاخص تطبیقی برازش (CFI=۰/۹۱۰) بیشتر از ۰/۹ هست.

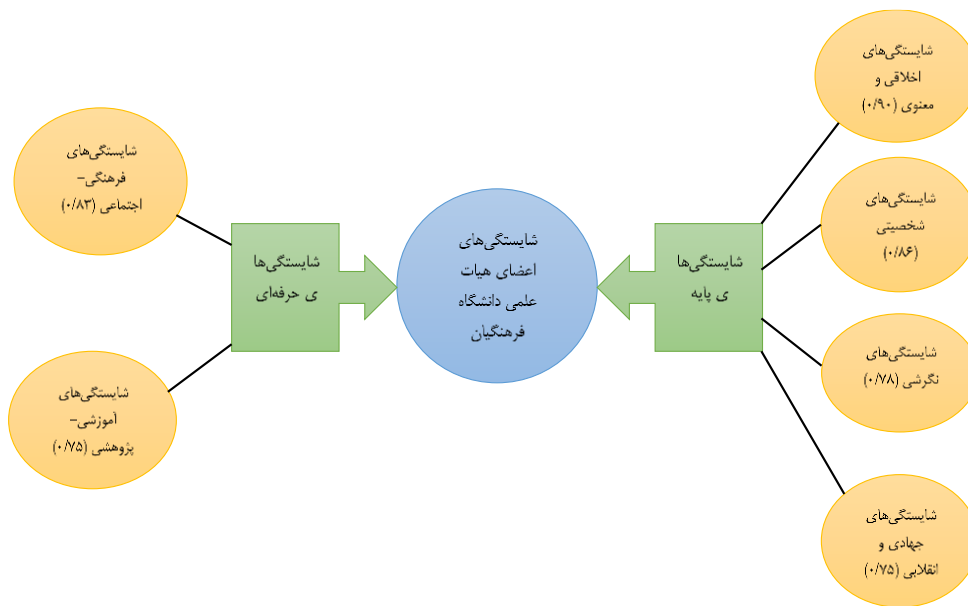


شکل ۱: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه اول

در ادامه به منظور اطمینان از این که عوامل استخراج شده در تحلیل عاملی اکتشافی، عوامل تشکیل‌دهنده سازه‌ی بزرگ‌تری با عنوان الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی هستند، با استفاده از نرم‌افزار AMOS تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم به عمل آمد. نتایج تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم طبق شکل ۲ نشان می‌دهد که عوامل استخراج شده و مؤلفه‌های آن می‌توانند عوامل تشکیل‌دهنده الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان باشند. به دلیل این که مقدار شاخص تطبیقی برازش (CFI=۰/۹۲۴) بیشتر از ۰/۹ هست.



شکل ۲: تحلیل عاملی تأییدی مرتبه دوم



شکل ۳: الگوی مفهومی شایستگی اعضای هیات علمی دانشگاه فرهنگیان

سؤال سوم: آیا الگوی تدوین شده دارای برازش کافی است؟

برای پاسخ به سؤال فوق شاخص‌های برازش تطبیقی، مطلق و مقتصد محاسبه گردیدند.

جدول ۶: شاخص‌های برازش الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان

تفسیر	مقدار مجاز	مقدار الگو	شاخص	نوع شاخص
تأیید	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳۹	TLI	شاخص‌های برازش تطبیقی
تأیید	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۰۴	CFI	
تأیید	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴۷	IFI	
تأیید	کمتر از ۰/۸	۰/۰۶	RMR	شاخص‌های برازش مطلق
تأیید	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۱	GFI	
تأیید	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴۳	AGFI	
تأیید	کمتر از ۰/۸۰	۰/۰۶۸	RMSEA	شاخص‌های برازش مقتصد
تأیید	بین ۱ تا ۵	۱/۶۹۱	CMIN/DF	
تأیید	بیشتر از ۰/۵	۰/۸۷۶	PRATIO	

یافته‌های جدول ۶ نشان می‌دهد همه شاخص‌های برازش تطبیقی TLI، CFI و IFI، شاخص‌های برازش مطلق یعنی شاخص‌های RMR، AGFI و GFI و شاخص‌های برازش مقتصد RMSEA، CMIN/DF و PRATIO مورد تأیید قرار گرفته‌اند. با توجه به نتایج می‌توان استنباط کرد که الگوی مفهومی پژوهش از برازش خوبی برخوردار است.

بحث و نتیجه‌گیری

آموزش عالی به‌عنوان یکی از مبانی اساسی توسعه، نقش و جایگاه بسیار مهمی در ساختار اجتماع دارد. این نوع آموزش نه‌تنها به‌عنوان ابزاری برای انتقال دانش و مهارت به نسل‌های آینده تلقی می‌شود، بلکه در ترویج فرهنگ و پیشرفت اقتصادی و علمی نیز نقش مؤثری دارد. به‌عبارت‌دیگر، دانشگاه‌ها به‌عنوان مراکزی برای پژوهش و آموزش، نه‌تنها افراد را به دانش تخصصی مجهز می‌کنند بلکه به‌عنوان پلی برای ارتقاء فرهنگ، توسعه اجتماعی و تحقق اهداف انسانی نیز شناخته می‌شوند. دانشگاه می‌تواند یک ژنراتور آگاهی، دانش و مهارت در انسان‌ها تعبیه کند که ماحصل آن تجهیز دانش‌آموختگان به معرفت، سواد بصری، محیطی، بهداشتی و فناوری اطلاعات و... خواهد بود. در این راستا اعضای هیئت علمی به‌عنوان اساسی‌ترین عنصر تشکیل‌دهنده دانشگاه‌ها، جایگاه برجسته‌ای در توسعه پایدار و پیشرفت دارا هستند. بنابراین، ضروری است که این افراد، خود از اطلاعات، دانش، مهارت و ویژگی‌های لازم برای انتقال دانش و مهارت به دانشجویان و اثرگذاری در جامعه برخوردار باشند. شایستگی به معنای ویژگی‌ها، مهارت‌ها، دانش و ویژگی‌هایی است که یک فرد یا سازمان را برای انجام وظایف و مسئولیت‌های مشخصی مجهز می‌کند. این مفهوم به‌عنوان اساسی‌ترین معیار در ارتقاء کیفیت عملکرد در محیط‌های شغلی و تحصیلی شناخته می‌شود. در نظام آموزش عالی، شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها بر کیفیت عملکرد تأثیر مستقیمی داشته و موجب افزایش کارایی در ابعاد آموزش، ارزیابی، حمایت از برنامه درسی، رهبری سازمانی و بهسازی می‌گردد. با توجه به تأثیرات نظام آموزش عالی، امروزه شاهد هستیم که تلاش اکثر قریب به‌اتفاق کشورهای توسعه‌یافته بر بهبود روزافزون وضعیت دانشگاه‌ها است. با توجه به اینکه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان، استادان و هیئت علمی، مدیریت پژوهش و سرمایه‌گذاری و... در سطح ملی و بین‌المللی با هم رقابت می‌کنند و نیازمند حفظ اعتبار و شهرت می‌باشند، مسئله شایستگی اعضای هیئت علمی می‌تواند به پیشبرد اهداف آنان کمک شایانی نماید (Timurzadeh et al, 2021). شایستگی‌های مشاغل در میان گروه‌های مختلف، مؤلفه‌های متفاوتی دارد و به همین دلیل لازم است این موضوع در هر گروه، به‌صورت مجزا بررسی شود. در این پژوهش شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، استخراج و مورد مطالعه قرار گرفت. درواقع تلاش محقق بر این بوده است که شایستگی‌های اعضای هیئت علمی یک جامعه آماری خاص بر اساس مدلی نوین و دقیق تدوین گردد. یافته‌های پژوهش نشان داد که الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان دارای دو بعد شایستگی‌های حرفه‌ای و شایستگی‌های پایه است. شایستگی‌های حرفه‌ای؛ مشتمل بر دو شایستگی آموزشی و پژوهشی، فرهنگی و اجتماعی و شایستگی‌های پایه مشتمل بر چهار شایستگی نگرشی، جهادی و انقلابی، شخصیتی، اخلاقی و معنوی و ۷۸ شاخص از ۸۹ شاخص که بار عاملی بیشتر از ۰/۳۰ داشتند مورد تأیید قرار گرفتند و با عنایت به تأیید همه شاخص‌های برازش تطبیقی، مطلق و مقتصد می‌توان گفت الگوی ارائه‌شده از برازش خوبی برخوردار است. در این مطالعه سعی شد با تحلیل مضمون اسناد بالادستی آموزش و پرورش از جمله بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش، مطالعات ملی و بین‌المللی، آیین‌نامه‌های ارتقاء و ترفیع، مبانی نظری شایستگی‌ها احصا شود که ضمن سنخیت با اسناد بالادستی، امکان تحقق بخشی الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان متناسب با مأموریت آن تدوین گردد. نتایج حاصل از ارزیابی مدل ساختاری جهت اولویت‌بندی شایستگی‌ها حاکی از آن است که بین شایستگی‌های حرفه‌ای؛ شایستگی فرهنگی و اجتماعی اولویت اول و شایستگی‌های آموزشی و پژوهشی در اولویت دوم و بین شایستگی‌های پایه‌ای نیز به ترتیب شایستگی‌های اخلاق و معنوی، شخصیتی، نگرشی و جهادی و انقلابی قرار دارند، در کل بر اساس بارهای عاملی، اولین و مهم‌ترین شایستگی، شایستگی اخلاقی و معنوی بوده که گرایش به تبدیل شدن به یک عامل عمومی و کلی را دارد. مطالعه حاضر دسته‌بندی جدیدی از شایستگی‌ها در دو بعد ارائه کرده است که بیشتر شایستگی‌های مطرح در تحقیقات ساینس را در خود دارد و از طرف دیگر با توجه به اینکه الگوی استخراج‌شده مبتنی بر اسناد بالادستی است می‌توان گفت که ارزش‌های اسلامی و بومی در ابعاد و شاخص‌های آن لحاظ شده و متفاوت از الگوهای شایستگی سایر دانشگاه‌ها است. علت این تفاوت را می‌توان در نوع، ماهیت، زمینه و مأموریت‌های دانشگاه و معطوف بودن آن به اسناد بالادستی دانست.

یافته پژوهش حاضر در حوزه شایستگی آموزشی و پژوهشی با یافته‌های (2018) Chitsaz، (2016) Sangri، (2017) Hodhodi، (2017) Abili، (2017) Mustafavi & Naranja، (2018) Fathi Vajargah، Korosh & Jafari، (2019) Jahani، (2019) Rezayat and Hyatt، L. Williams، (2011) Milner، Gusic and Thorndy، (2022) Masafar & et al، (2021) Razavi Saidi، (2021) Qolizadeh، (2011) Ragan، Bigatel & Dillon، (2012) و (2014) Blašková، Blaško & Kucharčíková همخوانی دارد. یافته پژوهش در حوزه شایستگی نگرشی با یافته‌های پژوهشی (2018) Chitsaz، (2015) Nazarzadeh Zare، (2015) Sangri، (2015) Rezayat and Qolizadeh، (2019) Jahani و (2019) Jahani همخوانی دارد. در بعد شایستگی‌های اخلاقی و معنوی با نتایج تحقیقات (2015) Sangri، (2017) Hodhodi، (2019) Jahani و (2021) Razavi Saidi همسو است. در حوزه شایستگی فرهنگی و اجتماعی فقط نتایج (2017) Abili، Mustafavi & Naranja با نتایج تحقیق همسو بود و در حوزه شایستگی‌های شخصیتی نتایج تحقیقات (2015) Sangri، (2015) Mustafavi & Naranja، (2017) Abili، (2021) Razavi Saidi، (2009) Sugumar، (2009) Qiuyan، T. & Qi، (2009) Masafar et al، (2011) Milner، (2014) Blašková، Blaško Kucharčíková همسو بودند. گفتنی است که شایستگی‌های اخلاقی و معنوی، جهادی و انقلابی در هیچ‌یک از پژوهش‌های داخلی و خارجی وجود نداشته و به‌عنوان شایستگی‌های متمایزکننده اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان مبتنی بر اسناد بالادستی نوآوری این تحقیق تلقی می‌شود. نوآوری دیگر پژوهش این است که بر اساس اسناد بالادستی به همه ابعاد از جمله شایستگی‌های حرفه‌ای و به مبنای فکری و اعتقادی، نگرشی، نیت و انگیزه جهادی و انقلابی، به صفات و خصلت‌های فردی همچون اخلاق و معنویت توجه شده که در الگوهای کلاسیک مورد توجه قرار نگرفته است. در ارتباط با یافته مطالعه حاضر می‌توان به دو مکتب فکری شایستگی اشاره نمود؛ مکتب فکری اول را صرفاً شامل شایستگی‌های سخت، از جمله دانش و مهارت می‌داند؛ در حالی که مکتب فکری دوم، شایستگی را علاوه بر شایستگی‌های سخت (شامل دانش، مهارت)، شامل شایستگی‌های نرم و سطوحی از انگیزه و صفات شخصیتی می‌داند. در الگوی پیشنهادی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان، شایستگی‌های حرفه‌ای (شایستگی‌های آموزشی پژوهشی و فرهنگی و اجتماعی) که با مکتب فکری اول و شایستگی پایه‌ای (شایستگی جهادی و انقلابی، اخلاق و معنویت، نگرشی و ویژگی‌های شخصیتی) با مکتب فکری دوم هماهنگ است. در واقع شایستگی‌های سخت همان شایستگی‌های حرفه‌ای؛ دانش، مهارت و حرفه محور و شایستگی‌های نرم یا شایستگی‌های پایه (شایستگی جهادی و انقلابی، اخلاق و معنویت، نگرشی و شخصیتی) مبتنی بر الگوهای رفتاری و نگرش محور هستند.

در این مطالعه، تحلیل مضمون به اسناد بالادستی آموزش و پرورش از جمله بیانیه گام دوم انقلاب اسلامی، سند تحول بنیادین آموزش و پرورش و آیین‌نامه‌های ارتقاء و ترفیع دانشگاه فرهنگیان محدود شد تا امکان تدوین الگوی شایستگی اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان متناسب با مأموریت آن فراهم گردد. با توجه به یافته‌های پژوهش پیشنهاد می‌شود الگوی تدوین شده در دانشگاه فرهنگیان اجرایی گردد، در این راستا سیاست‌گذاران و مسئولان دانشگاه می‌توانند با استفاده از یافته‌های پژوهش، تدابیر لازم به‌منظور سنجش و ارتقاء شایستگی‌های اعضای هیئت علمی را اتخاذ نمایند. در کل، بررسی شایستگی‌های اعضای هیئت علمی دانشگاه فرهنگیان به‌عنوان فرماندهان فکری نظام تربیتی و توجه به شاخص‌های ارائه‌شده در الگوی پیشنهادی، می‌تواند گام مؤثری در راستای بهبود فرآیندهای برنامه‌ریزی نیروی انسانی، جذب، استخدام، ارزشیابی عملکرد، برنامه‌های خود توسعه‌ای، توسعه حرفه‌ای و توسعه تعهد حرفه‌ای مستمر اعضای هیئت علمی محسوب شود که منجر به تعالی نظام تربیت‌معلم کشور شود.

ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.

References

- Abili, K, Mustafavi, Z. S, &Naranja, S, F. (2017). *Identifying the competencies of teaching assistants in the electronic teaching-learning process: a qualitative research*, Human Resources Education and Development Quarterly, 5th year, number, 16, pp. 1-20. (in Persian) [<http://istd.saminattech.ir/fa/Issue/3942>].
- Aithal, P, & Aithal, S. (2020). *Promoting Faculty and Student Centered Research and Innovation based Excellence Model to Reimage Universities*. International Journal of Management, Technology, and Social Sciences (IJMITS), 5(1), 24-41 .[<http://Doi.org/10.5281/zenodo.3702399>].
- Ajayi, T.O. (2010) *Pritive Universities in Nigeria: The Chllenges Ahead* American Journal of Scientific Research (7):15-24[<http://www.eurojournals.com/ajsr.htm>].
- BakhshAlizade,S, Fathi,V.K.,& Arefi,M., & Kiamanesh.A.R. (2019) *Competencies required of faculty members for teaching in higher education institutions in the age of technology*, Scientific Journal of Education Technology, Volume 15, Number1.(in Persian) [<https://Doi.org/10.22061/tej.2020.6360.2386>].
- Beatty, M. R. (2013). *Factors influencing faculty participation in internationalization at the University of Minnesota's schools of nursing and public health: A case study: University of Minnesota*.
- Blaskova, M. R. Blasko, E. Matuska & Rosak-S.J. (2015). *Development of key competences of university teachers and managers*. Procedia-Social and Behavioral Sciences, 182: 187-196. [<https://Doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.755>].
- Blaskova, M., Blasko, R., Jankolova, M, & jankal, R. (2014) *Key personality competence of university teacher: comparison of requirements defined by teachers and versus defined by students*. Social and behavioral sciences. 114, 466-475. [DOI :[10.1016/j.sbspro.2013.12.731](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.731)].
- Blašková, M, Blaško., R, & Kucharčíková, A. (2014) *Competences and competence model of university teachers*. Procedia-Social and Behavioral Sciences. 159: 457-467. [<https://Doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.407>].
- Chitsaz, E. (2018). *Competence model of faculty members of universities and higher education institutions of the country*. Tehran: Ministry of Science, Research and Technology, publisher of Social Planning and Cultural Studies Office.
- Chun-mei, H (2016). *An Analysis of Components and Characteristics of Faculty Academic Competence*. *Contemporary Teacher Education*, 21 (4).
- Fakhrudinova, A.V, Ziganshina, M.R., Mendelson, V.A., Chumarova, L.G. (2020). *Pedagogical Competence of the High School Teacher*. *Int. J. High. Educ.* 9 (8), 84-89. [Doi:[10.5430/ijhe.v9n8p84](https://doi.org/10.5430/ijhe.v9n8p84)].
- Farzaneh, M., Zeinabadi.Z., NaveEbrahim., & Abdolahi, B. (2023). *A comparative study of the degree of convergence of Iranian comprehensive universities with the model of competence of world-class university faculty members*, Scientific Journal of Educational Leadership, 4th year, st, issue, 13th consecutive. (in Persian) [DOI:[10.22098/ael.2023.12289.125](https://doi.org/10.22098/ael.2023.12289.125)]
- Hazrat Ayatollah Khamenei (2013). *Statement of the second step of the revolution, on the occasion of the 40th anniversary of the victory of the Islamic Revolution*. (in Persian)
- Hodhodi, B. (2017) *Comprehensive model of competence, professional development and empowerment of faculty members*. Tehran: Academic. (in Persian)
- Horta H, Sato M, &Yonezawa, A. (2011). *Academic Inbreeding: Exploring Its Characteristics and Rationale in Japanese Universities Using a Qualitative Perspective*. *Asia Pacific Education Review*. 2011; 12 (1): 35– 44.[<http://link.springer.com/10.1007/s12564-010-9126-9>. 24].

- Hosseini, H, AbulQasemi, M., Yadollahi., J & Rezaizadeh, M. (2016). *Identifying the entrepreneurial skills of faculty members of Iran's public universities (case study: Shahid Beheshti University)*, Journal of Educational Sciences of Shahid Chamran University of Ahvaz, Spring and Summer, 9016, sixth term, year 24, number 9, pp: 9-959.(in Persian)[<https://doi.org/10.22055/edu.2017.22142.2211>].
- Hyatt, L. & Williams, P. E (2011). *21st Century Competencies for Doctoral Leadership Faculty*. Innov High Educ, 36: 53 -66. [DOI:10.1007/s10755-010-9157-5].
- Jahani, J., Mirshojaeyan, s.a., & Marzoghi, s. (2019) *Development and Validation of the Model of Professional Competencies of Faculty Members of Farhangian University*, Journal of Psychological Sciences, Volume 19, No. 93, 1061-1081. (in Persian) [<https://psychologicalscience.ir/article-1-777-en.pdf>].
- Maria, A, M., Begoña, R.A., Tania, G, S., Rosario, B, G., & María., J, R, M. (2023). *Teachers' pedagogical competences in higher education: A systematic literature review*, Journal of University Teaching & Learning Practice. [<https://ro.uow.edu.au/jutlp/vol20/iss1/07>].
- Milner, R, J., Gusic, M, E, & Thorndyke, L, E. (2011). *Perspective: Toward a competency framework for faculty*. Academic Medicine; 86(10): 1204-1210. New York: John Wiley & Sons.[DOI :10.097/ACM.0b013e31822b d524].
- Mohabbat, H, Fathi, V, K, & Jafari, P. (2018). *Identifying the model and compiling the competencies of the faculty members of universities and institutions of higher education in Iran: a qualitative study*. Human Resources Education and Development Quarterly, 6th year, No. 21, 91-67. (in Persian) [<http://istd.saminattech.ir/Article/29887>].
- Mosafer, L., Nejadirani, F, Beykzad, J., & Dadash Karimi, Y. (2022). *Comparative comparison of the components of professional competency models of professors in universities, leadership and educational management quarterly*, Islamic Azad University, Garmsar branch, 16th year, number 4, pp. 297-326.(in Persian) [<http://islamiclifej.com/article-1-1505-fa.html>].
- Nazarzadeh Zare, M.(2020).*Academic consensus as a challenging approach in recruiting faculty members I*. (in Persian) [DOI:20.1001.1.10272690.1395.26.63.7.4].
- Nazarzadeh Zare, M, Pourkarim.k., & Zaker, S, G. (2015). *Presenting the competency model of faculty members in international interactions: a phenomenological study*, Scientific and Research Quarterly of Science and Technology Policy, Year 8, Number 3. (in Persian) [https://jstp.nrjsp.ac.ir/article_12960.html].
- Perez-Poch, A., López, D. (2016). *Do differences exist between how Engineering and non-Engineering lecturers perceive the importance of teaching competences?* Frontiers in Education (FIE) Conference. 8.[Doi:10.1109/FIE.2016.7757559].
- Ragan,L .C.Bigatel,P. M.& Dillon, J. M(2012).*From Research to Practice: Towards an Integrated and Comprehensive Faculty Development Program*». Journal of Asynchronous Learning Networks. No 16 (5):71- 86. [[https://www.learnlib.org/p/113585/.](https://www.learnlib.org/p/113585/)]
- Razavi Saidi, S.R. (2021). *Presenting the model and ranking of visiting professors' competencies of Islamic Azad University*, North Tehran Branch, Iranian Higher Education Journal, 13th year of summer, number 2. (in Persian)[<http://ihej.ir/article-1-1689-fa.html>].
- Reneau, M. (2013). *Teaching nurse's sight unseen: comparing the cultural competency of online and on-campus BSN faculty*. Journal of Transcultural Nursing, 24(1), 78-85. Report to the National Institute of Education. Retrieved Feb. 3, 2008, from [<http://www.kravetz.com/art2/art2p1.html>].
- Rezayat, G.H, & Qolizadeh, I. (2021). *Competency model of faculty members of Taraz University of Islamic Revolution*, Management in Islamic University 22/10th year, number 2/autumn and winter 303-324. (in Persian) [<https://www.researchgate.net/publication/359939919>].

- Ripley, B., Jean, B, Kenneth, W, & Katherine. J, Henderson.M (2019)"A *Competency-based Approach to Faculty Development*; international Conference on Residency Development.
- Salimi, Q, Heydari, E., & Keshavarzi., F. (2014) *Competencies of faculty members to fulfill the academic mission; A reflection on the perceptions and expectations of doctoral students*. Two Quarterly Journals of Innovation and Value Creation, 3(7),103-85. (in Persian) [<http://journalie.ir/Article/332>].
- Samii Zafarqandi, M. (2011). *Teacher training in Iran and the world*, teacher development ,26. (in Persian)
- Sangri, N. (2016). *Compilation of the core competencies model of Islamic University faculty members, case study: Al-Zahra University (S)*. Management in Islamic University, 6th year, number 1. (in Persian) [<https://ecc.isc.ac/showJournal/25265/92626/1198581>].
- Sarimanah, E. R. (2016) *Improving lecturers' pedagogics competence through the implementation of lesson study* [DOI:10.26737/jetl.v1i2.37].
- Soltani, Falah, A.H., Bagheri Dadoklaei, M.(2022). *Explaining the pattern of recruitment and employment of school teachers based on the statement of the second step of the revolution*, Islamic Human Sciences Quarterly, Year 8, Number 29, pp. 19-35. (in Persian) [<https://www.johi.ir/user/articles/832>].
- Sudarsono, F. (2019) *Pereption towards competence study in MASTERS study program of English language education, teacher training, and education faculty, Tanjungpura University*.Proceedings international conference on teaching and education. 2: 2685-1407.
- Sugumar, V. (2009). *Competency mapping of teachers in tertiary education: ANNA University*.faculty of management studies in partial fulfillment for the award of the degree of madder of business administration centre for distance education, ANNA UNIVERSITY.
- Supreme Council of Cultural Revolution (2013). *Fundamental transformation of education*, Tehran, Secretariat of the Supreme Council of Cultural Revolution.
- Sutthikarn,B.,Rukthin,L.,&Thada,J.(2023).*Synthesizing Digital Teacher Competencies for Teaching Profession Students in Higher Education*,*Higher Education Studies*; Vol. 13, No. 4; 20.[DOI:10.5539/hes.v13n4p227].
- Timurzadeh, A., Zamani Moghadam, A, & Mirspasi, N. (2021). *Presenting a model for improving the professional competence of the faculty members of the Islamic Azad University*, Tehran Science and Research Unit (an approach to improve productivity). ProductivityManagement, 15(3(58) Fall,185208. (in Persian) [https://jmfr.srbiau.ac.ir/article_16806.html?lang=fa]
- Wang, L& Malechwanz, J. M. Lei, H (2016) *Students' Perceptions and Faculty Measured Competencies in Higher Education*.International Journal of Higher. [Doi :10.5430 /ijhe .v5n3p56 208].
- Wuttke, E., Seifried, J. (2017). *Modeling and Measurement of Teacher Competence: Old Wine in New Skins? . In: Mulder, M.(eds) Competence-based Vocational and Professional Education*. Technical and Vocational Education and Training: Issues, Concerns and Prospects, vol 23. Springer, Cham. [Doi.org/10.1007/978-3-319-41713-4_4].