



Presenting a Model for Improving the Professional Competence of Teachers at the National University of Skills

Farzaneh Fatahi *

1. PhD in educational management, National University of Skills, Tehran, Iran.

ARTICLE INFO

Article Type:

Original Research

Received: 22.02.2025

Revised: 09.03.2025

Accepted: 05.04.2025

Keyword:

Competence promotion
, teacher professional
competence
National University of Skills
Data Foundation.

*Corresponding Author:

Frzaneh Fatahi

Email:

farinaz.n1388@gmail.com

ABSTRACT

One of the main issues in the higher education system is improving the competence of teachers at the National University of Skills. In this regard, the aim of the present study is to present a model for improving the professional competence of teachers at the National University of Skills. The present study was formed using the grounded theory method and interviews. The statistical population includes experts and teachers working at the National University of Skills. Using the snowball technique, 19 people were selected as experts. The results of the interview coding were categorized into six categories: causal conditions, intervening conditions, drivers, pivotal conditions, context, and consequences. Causal conditions include changing teaching methods, student-teacher relationships, teamwork, career growth orientation, change management, effective management, technology characteristics, university policies, and teachers' needs. Intervening conditions include teaching ability and lesson strategies. The action strategy includes professional competence, competence in skills, teaching knowledge, knowledge and awareness, professional ethics, professional knowledge, strategic thinking, effective leadership, and personal effectiveness. The context and background include teaching competence and expertise. The outcomes include creativity and innovation, technical skill, specialized knowledge, professional competence, teacher performance, teaching competence, effective teaching, competence management, and professional credibility.



EXTENDED ABSTRACT

Introduction

One of the main issues in the higher education system is to improve the competence of teachers. In this regard, the aim of the present study is to provide a model for improving the professional competence of the lecturers of National University of skill. The fact is that, in practice, universities with the mission of higher skilled education, including the National University of Skill, have not yet been able to establish a proper balance in explaining certain connections and relationships between these three circles. Therefore, in order to achieve the basic capabilities in the expansion of the skill-learning and practical culture in the horizon of 1404, it is necessary to take basic steps. Because lecturers are considered the main and very important foundation in the university, and the goals of the country's vocational higher education system cannot be achieved without paying attention to lecturers who have improved professional skills. Considering the role of teachers as the main heart in education, it is necessary to improve their professional competencies. Despite the efforts made, no serious planning and action has been taken in this field, and for some reason practical support for the programs and missions of the national skill education system has not been implemented. In the current research, we aim to provide a suitable model for improving the professional competences of the lecturers of National University of skill by identifying the dimensions, components and indicators. Therefore, with the understanding of such a procedure and in order to face this issue, the present article intends to present a model for the purpose of improving the professional competencies of the lecturers of National University of skill and to solve a part of the theoretical gap as a turning point for further studies and to improve the subject of reasoned discussion?

Methodology

This research is practical in terms of purpose and in terms of qualitative data that uses the strategy of "foundational data theory". It also uses a type of targeted sampling to collect data, and the interviewed experts are research sources. In this research, semi-structured interview has been used in order to discover in-depth information in order to identify indicators of competency improvement. The statistical population includes experts and lecturers of National Skill University. The researcher tries to use this group of members of the statistical community to collect interview data. The way to choose these people is based on the purposeful decision-making approach, in this method criteria for choosing experts are considered. The sampling volume was done using the snowball method and the sampling continued until the researcher reached the sufficiency level in the sampling and the interviewed people did not raise a new issue. which reached theoretical saturation after 19 researcher interviews.

Results and Discussion

The core of the research participants consisted of 19 people who conducted in-depth and semi-structured interviews, as well as discussions and critiques of the initial findings. Although the researcher prepared the topics and titles necessary to cover the information in writing and provided them to the participants, not all questions were prepared in

advance, and the interview process largely relied on questions that arose spontaneously in the interaction between the interviewer and the interviewee. The researcher tried to maintain the relevance of the questions to the purpose of the interview by using the knowledge he gained about the situation. Depending on environmental factors, the level of tolerance, information, and willingness of the participants, the interview may be conducted in one or more sessions, and the duration of each session also depends on the above factors and the agreement of the parties. In the axial coding stage, the initial codes extracted from the statements were continuously compared and categorized. By comparing different codes, more common ground can be discovered between them, which will allow similar codes to be classified into the same codes, which is called the "stable comparison method" or the continuous matching method. Using the stable comparison technique, the emergence of common dimensions of the codes becomes possible. In this stage, the more sub-codes obtained from the open coding stage were linked to the more main codes.

Conclusions

The aim of the present study is to develop a model for improving the professional competence of teachers at the National University of Skills. The results of the initial concepts obtained from the interview analysis of the present study were categorized into six categories. Causal conditions include changing teaching methods, student-teacher relationships, teamwork, career growth orientation, change management, effective management, technology characteristics, university policies, and teachers' needs. Intervening conditions include teaching ability and curriculum strategy. Action strategies include professional competence, competence in skills, teaching knowledge, knowledge and awareness, professional ethics, professional knowledge, strategic thinking, effective leadership, and personal effectiveness. The context and background include teaching competence and expertise. The outcomes include creativity and innovation, technical skills, specialized knowledge, professional competence, teacher performance, teaching competence, effective teaching, competence management, and professional credibility. From the results, it can be explained that one of the most important parts of the educational system of each country is its national skills training, and this type of training is one of the basic policies of countries for training efficient human resources at the university level. Meanwhile, the quality, skill and competence of teachers in the higher education system largely depend on the efficiency of students in this system, their readiness to teach, their awareness of new educational methods and tools and the latest developments in knowledge. Improving competencies in a higher education system can have various applications, including assessing the educational needs of individuals, preparing and evaluating educational programs, evaluating efficiency, educational effectiveness and planning for progress. In fact, this means that the entire process of designing a higher education system can be based on improving competencies. One of the processes that is based on the needs of students and reflects the capabilities of teachers is the teaching process. Therefore, the quality of teaching can be considered as one of the important factors for responding to the needs of students and, at the same time, a factor for measuring the competencies of teachers. The competence of teachers leads to creativity and innovation in the National Skill University, which in turn leads to national development, which is in line

with the goals of 1404. On the one hand, it leads to an increase in the professional competence and professional ethics of instructors at the university, which leads to an increase in the credibility and trust of students in national universities of skills.



ارائه الگوی ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت

فرزانه فتاحی *

۱- دانش آموخته دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه ملی مهارت، تهران، ایران

چکیده

اطلاعات مقاله

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

دریافت مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۰۴

بازنگری مقاله: ۱۴۰۳/۱۲/۱۹

پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۱/۱۶

کلید واژگان:

ارتقاء شایستگی

شایستگی حرفه‌ای مدرسان

دانشگاه ملی مهارت

داده بنیاد

*نویسنده مسئول: فرزانه فتاحی

پست الکترونیکی:

Farinaz.n1388@gmail.com

یکی از مباحث اصلی در نظام آموزش عالی، ارتقاء شایستگی مدرسان دانشگاه ملی مهارت است. در این راستا، هدف مطالعه حاضر ارائه الگوی ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت می‌باشد. مطالعه حاضر از لحاظ روش کاربردی و با استفاده از روش نظریه داده بنیاد و با استفاده از مصاحبه شکل گرفته است. جامعه آماری شامل خبرگان و مدرسان شاغل در دانشگاه ملی مهارت می‌باشد. با استفاده از تکنیک گوله برفی ۱۹ نفر به عنوان خبره انتخاب شدند. نتایج حاصل از کدگذاری مصاحبه‌ها در شش مقوله شرایط علی، مداخله‌گر، راهبردها، محوری، بستر و پیامدها دسته‌بندی شد. شرایط علی شامل تغییر روش تدریس، ارتباط دانشجو و مدرس، کارگرایی، گرایش به رشد شغلی، مدیریت تغییر، مدیریت مؤثر، ویژگی‌های فناوری، خط مشی دانشگاه و نیازهای مدرسان می‌باشد. شرایط مداخله‌گر شامل توانایی تدریس و راهبرد درسی می‌باشد. راهبرد کنش‌ها شامل توانمندی حرفه‌ای، توانمندی در مهارت، دانش تدریس، دانش و آگاهی، اخلاق حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای، تفکر راهبردی، رهبری اثربخش و اثربخشی فردی می‌باشد. بستر و زمینه شامل شایستگی تدریس و تبحر و تخصص می‌باشد. پیامدها شامل خلاقیت و نوآوری، مهارت فنی، دانش تخصصی، صلاحیت حرفه‌ای، عملکرد مدرسان، صلاحیت تدریس، تدریس اثربخش، مدیریت شایستگی و اعتبار حرفه‌ای می‌باشد.



۱. مقدمه

رسالت دانشگاه‌ها در بستر زمان همگام با توسعه و دگرگونی‌های جهانی و در راستای پاسخگویی به نیازهای اقتصادی و اجتماعی جامعه دچار توسعه شده و به سوی مشارکت در توسعه کشوری و منطقه‌ای در حال حرکت است (کولسینگ^۱، ۲۰۲۳). از سوی دیگر، یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام آموزشی هر کشور در جهت توسعه، آموزش فنی و حرفه‌ای آن بوده و این نوع از آموزش از جمله خط‌مشی‌های اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد است (رستمی-زیتونی، عباسی، باباشاهی و عصاریان، ۱۴۰۱). بر مدار این سخن آموزش‌های مهارتی با تأمین نیروی انسانی ماهر و کارآمد، می‌توانند باعث تحقق اهداف توسعه و پیشرفت اقتصادی شوند و باعث هم‌سویی نظام آموزشی با نظام اقتصادی - اجتماعی و صنعتی کشور شده و به استقلال صنعتی و اقتصادی کشور کمک کنند (شیربیگی و حسن‌زاده، ۱۴۰۱). به همین دلیل آموزش مبتنی بر ارتقاء شایستگی‌ها تحت عنوان یک مهارت و فن برای عملکرد بهتر مدرسان دانشگاه‌های مهارتی بسیار مورد توجه قرار گرفته است تا بر مشکلات موجود میان دنیای آموزش و دنیای کار فائق آید و برنامه‌های آموزش حرفه‌ای شغلی و عالی را با احتیاجات بازار کار و توسعه اجتماعی هم‌راستا کند (الاسیمی و همکاران^۲، ۲۰۱۸). این فلسفه آموزشی جهان آموزش را به چالش کشیده که از حوزه امن خود خارج شود (لین و همکاران^۳، ۲۰۲۱). تحولات دانشگاه‌های آینده به شایستگی‌ها، ابداع، سیاستگذاری و برنامه‌های کنونی توسعه حرفه‌ای مدرسان بستگی دارد (زو و همکاران^۴، ۲۰۲۱). مفهوم شایستگی در بطن منابع انسانی و مبتنی بر عملکرد یکپارچه منابع انسانی است. شایستگی یکی از عناصر و مؤلفه‌های صلاحیت حرفه‌ای است (آن و همکاران^۵، ۲۰۲۲). این اصطلاح رفتارهایی وابسته به وضعیت هستند که در الگوهای عملی و اجتماعی ظاهر شده و در نتیجه قابل مشاهده می‌باشند. آنچه مشخص است این که داشتن شایستگی یک احتیاج مبرم است و ما مادامی که در وضعیت‌های حساس و بحرانی شاهد رفتارهای حرفه‌ای مدرسان می‌شویم، حتماً احساس بهتری پیدا می‌کنیم (کونگ و همکاران^۶، ۲۰۲۴).

از جهتی دیگر یکی از مهم‌ترین حوزه‌ها، بحث نظام اقتصادی در هر جامعه است. درهم تنیدگی آموزش و اشتغال غیر قابل کتمان هست. به این معنا که ما نمی‌توانیم آموزشی بدهیم و به اشتغال بی‌توجه باشیم (راغب و به‌پژوه، ۱۳۹۷). در دنیای کنونی انتقادات زیادی به دانشگاه‌های کشور می‌شود و انتظار بر این است که مشکلات اشتغال را آنها به تنهایی حل کنند، تصور می‌شود که اگر آموزش عالی رویکرد حرفه‌ای‌گرایی به خودش بگیرد احتمالاً مشکلاتی مانند عدم اشتغال و بیکاری نخواهیم داشت (اسلامی و همکاران، ۱۴۰۱). مطالعه وضعیت کشورهای موفق نشان می‌دهد مادامی که توسعه سرمایه انسانی شکل می‌گیرد که زنجیره و حلقه بازار کار آموزش و بسترهای جذب و بکارگیری محصولات آموزشی به صورت پویا و دینامیک به خوبی تعریف و پیاده‌سازی گردد (اولس^۷، ۲۰۲۴).

واقعیت این است که در عمل دانشگاه‌هایی با رسالت آموزش‌های عالی مهارتی و دانشگاه ملی مهارت هنوز نتوانسته‌اند در تبیین معین ارتباطات و روابط بین این سه حلقه تناسب درستی ایجاد نمایند. لذا برای دستیابی به توانمندی‌های

1. Kolesnyk, Larysa Biseth Heidi

2. El Asame, M., & Wakrim, M.

3. Lin, E., Wang J, Spalding, E., Klecka, C. L., & Odell, S., J

4. Zhao, Y., Llorente, A. M. P., & Gómez, M. C. S

5. Allen, J. P. Hafen. C. A., Gregory, A. C., Mikami, A. Y., & Pianta, R

6. Kowang, T. O., Bakry, M. F., Hee, O. C., Fei, G. C., Yew, L. K., Saadon, M. S. I., & Long, C. S

7. Avalos, B

اساسی در گسترش فرهنگ مهارت‌آموزی و کاربردی در افق ۱۴۰۴ لازم است قدم‌های اساسی برداشته شود که دانشگاه ملی مهارت تحت عنوان دانشگاه پیش‌تاز در آموزش عالی مهارتی نیازمند تدابیری است که یکی از مهم‌ترین آنها، ارتقای شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان این دانشگاه است. چرا که مدرسان در دانشگاه پایه اصلی و بسیار مهمی محسوب می‌شوند و نیل به اهداف نظام آموزش عالی مهارتی کشور بدون توجه به مدرسانی برخوردار از ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای میسر نمی‌شود. با عنایت به نقش مدرسان به عنوان قلب اصلی در آموزش، ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای آنها ضروری است. علی‌رغم کوشش‌های صورت گرفته تاکنون برنامه‌ریزی و اقدام جدی در این زمینه صورت نگرفته و از جهتی، حمایت عملی از برنامه‌ها و رسالت‌های نظام آموزشی مهارتی به عمل نیامده است. در پژوهش حاضر برآنیم تا با شناسایی ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌ها، مدل مطلوب ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت ارائه گردد. لذا با فهم چنین رویه‌ای و به‌منظور مواجهه با این موضوع، نوشتار حاضر قصد دارد با هدف ارائه مدلی به منظور ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت و برای رفع بخشی از خلأ نظری به‌عنوان نقطه عطفی برای انجام مطالعات بیشتر و تعالی موضوع بحث مستدلی را ارائه نماید. بر این منوال تحقیق حاضر به لحاظ هدف کاربردی بوده و از نظر داده نیز کیفی با استفاده از نظریه داده‌بنیاد و با توجه به مطالعات اسنادی و کتابخانه‌ای است. لذا محقق با هدف ارائه مدلی به منظور ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت این تحقیق را انجام داد.

۲. مبانی نظری

۲.۱. شایستگی حرفه‌ای: شایستگی، دامنه وسیعی از ویژگی‌ها شامل دانش مهارت‌ها، توانایی‌ها، صفات، نگرش‌ها و برخورد‌هاست که می‌تواند فرد را قادر سازد تا کار و مهارت خود را به طرز اثربخش و نتیجه‌بخشی به پایان برساند و این ویژگی می‌تواند بر اساس معیارها و استانداردهای عملکرد به خوبی اندازه‌گیری شود (لطفی جلال آبادی، فرهادی، روایی و غلامی، ۱۳۹۸). از دیدگاه پراسیتو و همکاران^۱ (۲۰۱۷) شایستگی عبارت است از خصیصه‌های ریشه‌ای شخصی، انگیزه، ویژگی مهارت، نقش اجتماعی و مجموعه تخصص و تبحر که او برای انجام وظیفه به کار می‌برد. شایستگی قسمتی از صلاحیت حرفه‌ای فرد است که به صورت ویژگی منسجم و یکپارچه از دانش، تخصص‌ها و نگرش‌ها می‌تواند در رفتار و عملکرد عینی او به کار گرفته شود (آنتونیو^۲، ۲۰۱۹). شایستگی به معنای شایستگی حرفه‌ای را می‌توان به این صورت تعریف کرد که چکیده دانش‌ها یا استعداد‌های فردی و تخصصی و الگوهای عملکردی کلیدی که شخص باید داشته باشد و به اجرا درآورد تا بتواند با موفقیت به مقاصد حرفه‌ای تعریف شده دست یافته و اعمال و وظایف و مسئولیت‌های حرفه خودش را انجام دهد (اودگز و همکاران^۳، ۲۰۲۰). مدل شایستگی مدرسان دانشگاه باید استراتژی‌های آموزشی جدید و پیشرفته مرتبط را هم پوشش دهد (مولدر^۴، ۲۰۱۷). به عقیده (تنو^۵، ۲۰۱۸) مدل شایستگی تحت عنوان وسیله‌ای برای کمک به تیم مدیریت در فرآیندهای انتخاب و استخدام به کار می‌رود. مانند مدل شایستگی در حوزه تدریس فنی و حرفه‌ای، به مدرسان نشان می‌دهد که چگونه باید عملکرد خاصی را داشته باشند (زو و همکاران^۶، ۲۰۲۱). در نظام آموزش عالی دانشگاه جایی برای تحقیق رایگان،

۱. Prasetyo, A. P., Azis, E., Fadhilah, D., & Fauziah, A

۲. Antoniou, P. & Kyriakides, L

۳. odges, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A

۴. Mulder, M

۵. Teo, P

گسترش ایده‌ها و تخصص است (عزیزی و همکاران، ۱۳۹۵). در واقع یک سیستم با اعتبار زیاد است که در آن مدرسان دارای شخصیت‌های منحصر به فردی هستند که اعتبار و اعتماد می‌دهند (آلن و همکاران، ۲۰۲۱).

۲.۲. **مدرسان:** مدرسان دانشگاه طبقه خاصی از کارمندان هستند که ابداعات فکری آنها نشان‌الگوی از دانش و پیشرفت دائمی هر کشور هستند (لیکاما، ۲۰۱۵). مدرسان دانشگاه نشان‌دهنده سرلوحه‌های فکری مردم یک ملت‌اند که نه فقط شامل انتقال تخصص بلکه شامل دگرگونی و توسعه آن نیز می‌باشند. کار مدرسان در دانشگاه وظایف زیادی به همراه دارد که بخاطر شرایط روانی و الزامات فردی به طور خاص، فعالیت بسیار مشخصی محسوب می‌شود (لنگات و همکاران، ۲۰۲۰) و در عین حال نیاز به افزایش و تحول مداوم تبحر، شایستگی‌های اجتماعی و توانایی در انجام تحقیقات مطالعاتی را دارد (عسکری‌متین و همکاران، ۱۳۹۶). یک مدرس دانشگاه در ارتباط مستقیم و دائمی با دانشجویان است و به آنها اطلاعات و آگاهی می‌دهد و کمک می‌کند مهارت‌های خود را کسب و توسعه داده و شایستگی‌های خود را ارتقاء دهند. همچنین کوشش می‌کند رشد آگاهی آنها را به طور عینی سنجش کند و کوشش‌های آینده آنها را هدایت کند تا دانشجویان بتوانند، اول به طور دقیق قدرت علمی خود را بسازند و بعد شایستگی‌های خود را برای همیشه ارتقاء دهند (کودول، ۲۰۲۲).

۲. پیشینه پژوهش

کارا و همکاران^۵ (۲۰۲۵)، شایستگی‌های مدرسان دانشگاه را با توجه به تمایلات و انتظارات دانشجویان شناسایی کرده به این نتیجه رسیده‌اند که اصلی‌ترین شایستگی مدرسان در یک دهه آینده شایستگی‌های پژوهش خواهد بود و میان وضعیت مطلوب شایستگی‌های تدریس، مشاوره ارائه خدمات و همکاری آنان شکاف زیادی وجود دارد. جرستن و همکاران^۶ (۲۰۲۴)، یافتند برای شایستگی مدرسان فقط سه بعد توانایی‌ها، علاقه‌مندی به تدریس و تجربه تدریس با کیفیت تدریس رابطه دارند. نتایج مطالعه روت و همکاران^۷ (۲۰۲۳)، نشان داد که ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای و توانمندی روان‌شناختی مدرسان با هم در رابطه هستند. نتایج مطالعه سریت و ست^۸ (۲۰۲۲)، با هدف تعیین وضعیت شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدرسان نشان داد که وضع موجود مدرسان در بعدهای شناختی و مهارتی و نگرشی در حد مطلوب نیست. نتایج مطالعه محبت و همکاران^۹ (۲۰۲۱)، نشان داد که ارزیابی از کیفیت تدریس مدرسان از اهمیتی بالایی برخوردار است زیرا تربیت نیروی متخصص برای نسل آینده مستلزم وجود کادر قوی و توانمند مدرسان در دانشگاه‌هایی است که هم در زمینه آموزش و هم در زمینه پژوهش دارای تخصص و تبحر لازم باشند. شاکار و همکاران^{۱۰} (۲۰۲۰)، به این نتیجه رسیدند که مدل شایستگی مدرسان باید مبتنی بر شایستگی‌هایی از جمله شایستگی حرفه‌ای آموزشی، تمایلات ارتباطی و شخصی، علمی و پژوهشی باشد.

1 . Allen, J. P, Pianta, R. C., Gregory, A., Mikami, A. Y., & Lun, J

۲ . Liikamaa, K

3 . Langat, P. C., Ombito, E. K., & Adoyo, R

4 . Coldwell, M

5 . Kara, A. M., Tanui, E., & Kalai, J. M.

6 . Gersten, R., Dimno, J., Jayanthi, M., Kim, J. S., & Santoro, L

7 . Roth, K. J., Garnier, H. E., Chen, C., Lemmens, M., Schwille, K., & Wickler, N. I. Z

8 . Šarić, M., & Šteh, B

9 . Mohabbat, h., Fathi Vajargah, K., & jaafari, p

10 . Shankar, S., Gowtham, N., & Surekha, T

حسین و همکاران^(۲۰۱۹)، نشان دادند که مدرسان باید دارای شایستگی تدریس، شایستگی حرفه‌ای و شایستگی ارتباطی باشند. یافته‌های صالحی و همکاران^(۱۴۰۳)، نشان داد که شایستگی معلمان شامل ۷ بعد و ۲۷ مؤلفه بود. ابعاد شامل آموزش و یادگیری، توسعه حرفه‌ای و شغلی، راهبری و تعامل، تفکر دیجیتالی، ارتقای مهارت دیجیتالی یادگیرنده، ارزیابی و ویژگی‌های فردی بود. نتایج پژوهش ترک‌زاده و همکاران^(۱۴۰۲)، نشان داد که شایستگی‌های مدرسان با تجارب دوره تحصیلی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان کردستان رابطه مثبت و معناداری دارد و شایستگی‌های اساتید پیش‌بینی‌کننده تجارب تحصیلی دانشجویان بود. نتایج تحلیل داده‌ها نوری امامزاده و همکاران^(۱۴۰۱)، نشان داد که بین شایستگی حرفه‌ای اساتید با انگیزش تحصیلی دانشجویان به‌طور مستقیم رابطه وجود دارد و متغیر محبوبیت اجتماعی، این ارتباط را به‌طور معناداری میانجیگری می‌کند. نتایج میرزاخواه خرشتمی و همکاران^(۱۴۰۰)، نشان داد که شناسایی شایستگی مدرسان این دانشگاه باید ۹ بعد علمی با ۹ مؤلفه، درونی و شخصیتی با ۱۵ مؤلفه، مهارتی با ۱۲ مؤلفه، شناختی با ۱۲ مؤلفه، نگرشی و بینشی با ۱۲ مؤلفه، رویکردی با ۶ مؤلفه، خودپنداره و خودشناسی با ۷ مؤلفه، مدیریتی با ۹ مؤلفه و تجربه زیستی با ۸ ابعاد و شاخص‌های ۹۰ گانه در مدل نهایی آورده شده است. فتحی و همکاران^(۱۳۹۹)، نشان دادند که برنامه‌ریزی، رهبری، سازماندهی، مدیریت کلاس درس، انگیزش، خلاقیت و نوآوری، خودمدیریتی، سازگاری، ارتباطی، هماهنگی تعاملی باعث ارتقاء شایستگی مدرسان علمی کاربردی می‌شود (جدول ۱).

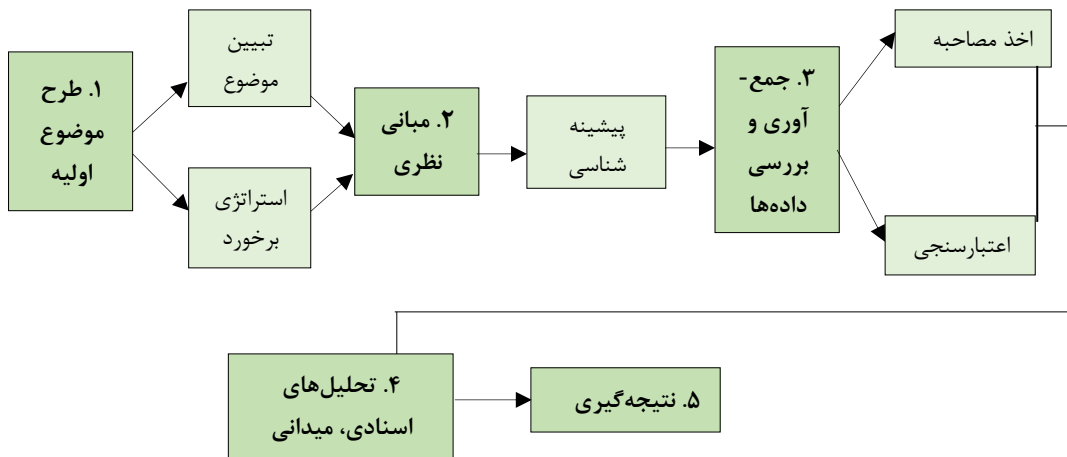
جدول ۱- پیشینه خارجی و داخلی

ردیف	نویسندگان/سال	خلاصه پژوهش و یافته‌ها
۱	کارا و همکاران ^(۲۰۲۵)	شایستگی‌های مدرسان دانشگاه را با توجه به تمایلات و انتظارات دانشجویان شناسایی کرده به این نتیجه رسیده‌اند که اصلی‌ترین شایستگی مدرسان در یک دهه آینده شایستگی‌های پژوهش خواهد بود و میان وضعیت مطلوب شایستگی‌های تدریس، مشاوره ارائه خدمات و همکاری آنان شکاف زیادی وجود دارد.
۲	جستن و همکاران ^(۲۰۲۴)	شایستگی مدرسان فقط سه بعد توانایی‌های، علاقه‌مندی به تدریس و تجربه تدریس با کیفیت تدریس رابطه دارند
۳	روت و همکاران ^(۲۰۲۳)	نشان داد که ارتقاء شایستگی‌های حرفه‌ای و توانمندی روان شناختی مدرسان با هم در رابطه هستند.
۴	سريت و ست ^(۲۰۲۲)	با هدف تعیین وضعیت شایستگی و صلاحیت‌های حرفه‌ای مدرسان نشان داد که وضع موجود مدرسان در بعدهای شناختی و مهارتی و نگرشی در حد مطلوب نیست.
۵	محبت و همکاران ^(۲۰۲۱)	نشان داد که ارزیابی از کیفیت تدریس مدرسان از اهمیتی بالا برخوردار است زیرا تربیت نیروی متخصص برای نسل آینده مستلزم وجود کادر قوی و توانمند مدرسان در دانشگاه‌هایی است که هم در زمینه آموزش و هم در زمینه پژوهش دارای تخصص و تبحر لازم باشند.
۶	شاکار و همکاران ^(۲۰۲۰)	به این نتیجه رسیدند که مدل شایستگی مدرسان باید مبتنی بر شایستگی‌هایی از جمله شایستگی حرفه‌ای آموزشی، تمایلات ارتباطی و شخصی، علمی و پژوهشی باشد
۷	حسین و همکاران ^(۲۰۱۹)	نشان دادند که مدرسان باید دارای شایستگی تدریس، شایستگی حرفه‌ای و شایستگی ارتباطی باشند.
۸	صالحی و همکاران ^(۱۴۰۳)	نشان داد که شایستگی معلمان شامل ۷ بعد و ۲۷ مؤلفه بود. ابعاد شامل آموزش و یادگیری، توسعه حرفه‌ای و شغلی، راهبری و تعامل، تفکر دیجیتالی، ارتقای مهارت دیجیتالی یادگیرنده، ارزیابی و ویژگی‌های فردی بود.
۹	ترک‌زاده و همکاران ^(۱۴۰۲)	نشان داد که شایستگی‌های مدرسان با تجارب دوره تحصیلی دانشجویان دانشگاه فرهنگیان کردستان رابطه مثبت و معناداری دارد و شایستگی‌های اساتید پیش‌بینی‌کننده تجارب تحصیلی دانشجویان بود.
۱۰	نوری امامزاده و همکاران ^(۱۴۰۱)	نشان داد که بین شایستگی حرفه‌ای اساتید با انگیزش تحصیلی دانشجویان به‌طور مستقیم رابطه وجود دارد و متغیر محبوبیت اجتماعی، این ارتباط را به‌طور معناداری میانجیگری می‌کند.

۱۱	میرزاخواه خرشتمی (۱۴۰۰)	نشان دادکه شناسایی شایستگی مدرسان این دانشگاه باید ۹ بعد علمی با ۹ مؤلفه، درونی و شخصیتی با ۱۵ مؤلفه، مهارتی با ۱۲ مؤلفه، شناختی با ۱۲ مؤلفه، نگرشی و بینشی با ۱۲ مؤلفه، رویکردی با ۶ مؤلفه، خودپنداره و خودشناسی با ۷ مؤلفه، مدیریتی با ۹ مؤلفه و تجربه زیستی ۸ و ابعاد و شاخص‌های ۹۰ گانه در مدل نهایی آورده شده است.
۱۲	فتحی و همکاران (۱۳۹۹)	نشان دادند که برنامه‌ریزی، رهبری، سازماندهی، مدیریت کلاس درس، انگیزش، خلاقیت و نوآوری، خودمدیریتی، سازگاری، ارتباطی، هماهنگی تعاملی باعث ارتقاء شایستگی مدرسان علمی کاربردی می‌شود.
۱۳	مسلم پور و همکاران (۱۳۹۹)	مدل ارتقای شایستگی حرفه‌ای مدیران گروه‌های علمی دانشگاه آزاد اسلامی در شش بعد اخلاق حرفه‌ای، صلاحیت (اعتبار) حرفه‌ای، شخصیت حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای (تدریس اثربخش)، ارتباطات حرفه‌ای ارائه شد.

۴. روش پژوهش

این پژوهش به لحاظ هدف کاربردی بوده و از لحاظ داده کیفی که از استراتژی «نظریه داده‌بنیاد» بهره می‌برد. همچنین برای جمع‌آوری داده‌ها از نوعی نمونه‌گیری هدفمند استفاده می‌کند و خبرگان مصاحبه شونده، منابع تحقیق می‌باشند. در این پژوهش در راستای کشف اطلاعات عمیق به منظور شناسایی شاخص‌های ارتقاء شایستگی، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است. جامعه آماری شامل خبرگان و مدرسان دانشگاه ملی مهارت می‌باشد. محقق سعی دارد از این دسته از اعضای جامعه آماری برای گردآوری داده‌های مصاحبه‌ای استفاده نماید. نحوه انتخاب این افراد بر اساس رویکرد تصمیم‌گیری هدفمند می‌باشد، در این روش معیارهای برای انتخاب خبره‌ها در نظر گرفته می‌شود. حجم نمونه‌گیری با استفاده از روش گلوله برفی بوده است و نمونه‌گیری تا جایی ادامه یافت که محقق به حد کفایت در نمونه‌گیری برسد و افراد مصاحبه شده موضوعی جدیدی را مطرح ننمایند. که بعد از ۱۹ مصاحبه محقق به اشباع نظری رسید. (شکل ۱).



شکل ۱. فرآیند پیش‌بینی شده در روند پژوهش

فرم مصاحبه نیمه ساختاریافته به وسیله مصاحبه، فن دلفی و بارش فکری بر روی خبرگان نهایی گشت (جدول ۲).

جدول ۲. سؤالات مصاحبه‌ها

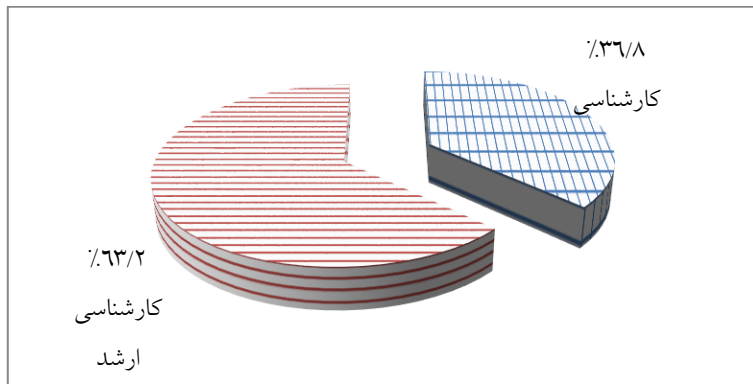
دسته‌بندی سؤالات	کد مختص هر سوال	محدوده سؤالات
	p-01	الگوی ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت کدام است؟
	p-02	عوامل مداخله‌گر ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت کدام است؟
	p-03	عوامل علی ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت کدام است؟
	p-04	عوامل زمینه‌ای ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت کدام است؟
	p-05	عوامل مقوله‌ای ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت کدام است؟
	p-06	راهبردهای ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت کدام است؟
	p-07	پیامدهای ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت کدام است؟

۵. یافته‌ها

هسته اصلی مشارکت کنندگان تحقیق مشتمل بر ۱۹ نفر می‌باشد که مصاحبه‌های عمیق و نیمه ساختاریافته و نیز بحث و نقد یافته‌های اولیه، توسط این دسته از مشارکت‌کنندگان انجام شده است. اگر چه محقق از قبل موضوعات و عناوینی را که برای پوشش دادن به اطلاعات لازم هستند به صورت مکتوب تهیه و در اختیار مشارکت کنندگان قرار داد ولی همه سؤالات از قبل تهیه نشده بودند و جریان مصاحبه تا حد زیادی متکی بر سؤالاتی است که خود به خود در تعامل مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده پیش می‌آیند. محقق می‌کوشد تا با استفاده از احاطه‌ای که بر موقعیت می‌یابد ارتباط سؤالات را با هدف مصاحبه حفظ کند. مصاحبه با توجه به عوامل محیطی، میزان تحمل، اطلاعات و تمایل شرکت‌کنندگان ممکن است در یک یا چند نوبت انجام شود و مدت هر جلسه نیز به عوامل فوق و موافقت طرفین بستگی دارد. در ادامه به بررسی وضعیت جمعیت شناختی هسته اصلی واحدهای پژوهش پرداخته شده است (جدول ۳ و شکل ۲).

جدول ۳. فراوانی و درصد مربوط به سطح تحصیلات افراد

سطح تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از کارشناسی	۰	۰
کارشناسی	۷	۳۶/۸
کارشناسی ارشد	۱۲	۶۳/۲
دکتری	۰	۰
کل افراد	۱۹	۱۰۰



شکل ۲. آمار توصیفی مصاحبه شوندگان

داده‌های حاصل از مصاحبه با ۱۹ نفر مشارکت‌کننده در پژوهش، پس از تبدیل شدن از اطلاعات صوتی به حالت نوشتاری وارد نرم افزار مکس کیودا شدند که جدول ۴ در زیر درصد فراوانی‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۴. فراوانی و درصد مفهوم استخراج شده

مفهوم استخراج شده	فراوانی	درصد
استفاده از آگاهی‌های آموزشی	۱۹	۱۶/۲
استفاده از دانش و روش‌های نوین تدریس	۱۸	۱۵/۴
تدریس اثربخش	۱۶	۱۳/۷
اهداف و رسالت‌های آموزشی	۹	۷/۶۹
آموزش مهارت‌های حرفه‌ای	۸	۶/۸۳
استفاده بهینه از منابع و امکانات آموزش	۵	۴/۲۷
تغییر نگرش رابطه مدرس با دانشجو	۴	۳/۴۱
تحولات و تغییرات آموزشی حوزه فنی و حرفه‌ای	۳	۲/۵۶
شاخص‌های تدریسی	۳	۲/۵۶
حسن نیت در تدریس	۳	۲/۵۶
مهارت فنی و حرفه‌ای	۳	۲/۵۶
اخلاق حرفه‌ای در تدریس	۳	۲/۵۶
آگاهی از نظریه‌های یادگیری	۲	۱/۷۰
انگیزه شغلی	۲	۱/۷۰
اطلاعات برنامه‌ریزی درسی	۲	۱/۷۰
شخصیت مدرسان	۱	۰/۹۷
توجه به کارآفرینی	۱	۰/۸۵
استفاده از مهارت و توانایی فردی	۱	۰/۸۵
تغییرات روی به توسعه و تحول	۱	۰/۸۵
برنامه‌ریزی و راهبرد	۱	۰/۸۵
پویایی شغلی	۱	۰/۸۵

استفاده از فناوری	۱	۰/۸۵
استراتژی دانشگاه	۱	۰/۸۵
نیازها و احتیاجات مدرس	۱	۰/۸۵
سبک رفتار مدیران دانشگاه	۱	۰/۸۵
خلاقیت فردی و شخصی	۱	۰/۸۵
معیارهای عملکرد مدرسان	۱	۰/۸۵
مهارت مدرسان در کلاس	۱	۰/۸۵
عناصر مهم در تدریس	۱	۰/۸۵
مدیریت حرفه‌ای در کلاس	۱	۰/۸۵
استفاده از نظام صلاحیت حرفه‌ای	۱	۰/۸۵
کل مفاهیم	۱۱۶	٪۱۰۰

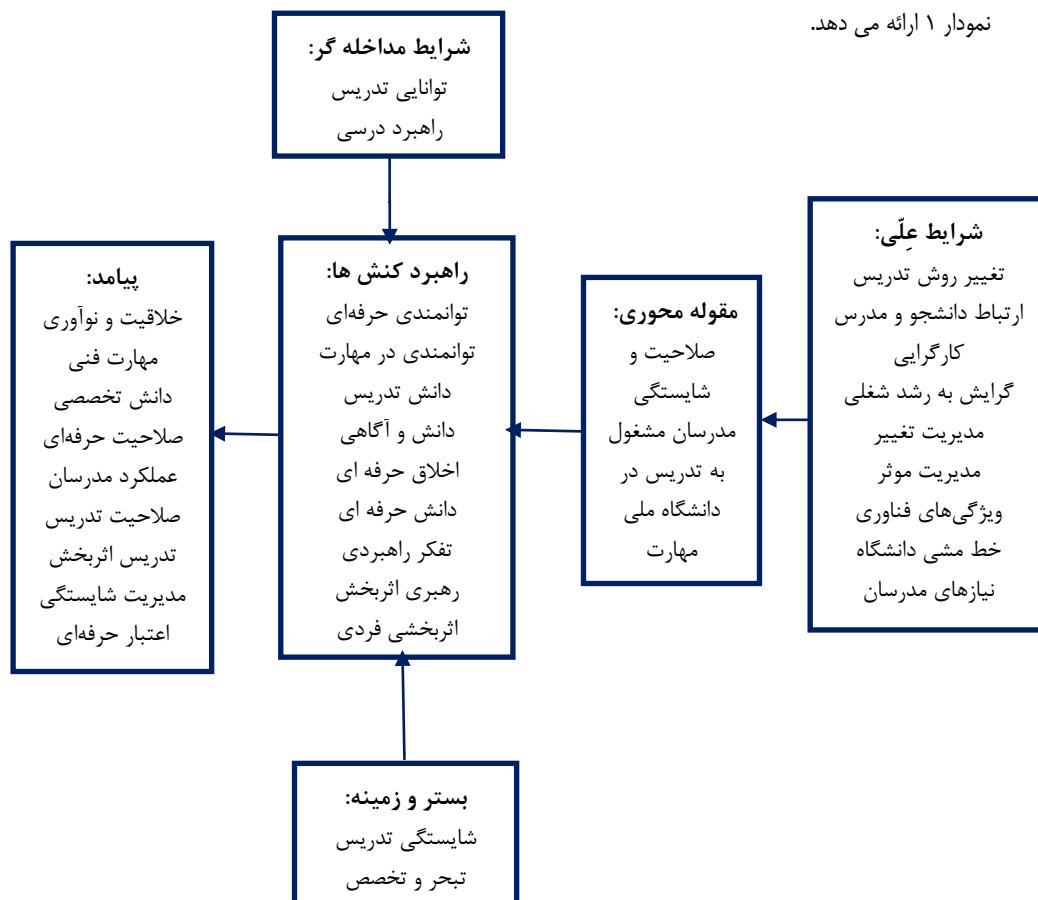
در مرحله کدگذاری محوری، کدهای اولیه استخراج شده از گزاره‌ها، به صورت مداوم مقایسه و دسته‌بندی شده‌اند. با مقایسه کدهای مختلف می‌توان زمینه‌های مشترک بیشتری را میان آنها کشف کرد که امکان طبقه‌بندی کدهای مشابه در قالب کدهای یکسان را فراهم خواهد ساخت که به آن «روش مقایسه پایدار» یا روش تطبیق مداوم می‌گویند. با استفاده از تکنیک مقایسه پایدار، زمینه ظهور ابعاد مشترک کدها امکان‌پذیر می‌گردد. در این مرحله کدهای فرعی‌تر به دست آمده از مرحله کدگذاری باز به کدهای اصلی‌تر مرتبط گردید (جدول ۵).

جدول ۵. استخراج مؤلفه‌ها از کدهای کلیدی پژوهش

مفهوم استخراج شده	مؤلفه های پژوهش
استفاده از آگاهی‌های آموزشی	توانایی تدریس
استفاده از دانش و روش‌های نوین تدریس	تغییر روش تدریس
تدریس اثربخش	شایستگی تدریس
اهداف و رسالت‌های آموزشی	توانمندی حرفه‌ای
آموزش مهارت‌های حرفه‌ای	توانمندی در مهارت
استفاده بهینه از منابع و امکانات آموزش	تبحر و تخصص
تغییر نگرش رابطه مدرس با دانشجو	ارتباط دانشجو و مدرس
تحولات و تغییرات آموزشی حوزه فنی و حرفه‌ای	خلاقیت و نوآوری
شاخص‌های تدریسی	دانش تدریس
حسن نیت در تدریس	دانش و آگاهی
مهارت فنی و حرفه‌ای	مهارت فنی
اخلاق حرفه‌ای در تدریس	اخلاق حرفه‌ای
آگاهی از نظریه‌های یادگیری	دانش تخصصی
انگیزه شغلی	کارگرایی
اطلاعات برنامه‌ریزی درسی	دانش حرفه‌ای
شخصیت مدرسان	صلاحیت حرفه‌ای
توجه به کارآفرینی	تفکر راهبردی
استفاده از مهارت و توانایی فردی	گرایش به رشد شغلی
تغییرات روی به توسعه و تحول	مدیریت تغییر
برنامه‌ریزی و راهبرد	راهبرد درسی

مدیریت مؤثر	پویایی شغلی
ویژگی‌های فناوری	استفاده از فناوری
خط مشی دانشگاه	استراتژی دانشگاه
نیازهای مدرسان	نیازها و احتیاجات مدرس
رهبری اثربخش	سبک رفتار مدیران دانشگاه
اثربخشی فردی	خلاقیت فردی و شخصی
عملکرد مدرسان	معیارهای عملکرد مدرسان
صلاحیت تدریس	مهارت مدرسان در کلاس
تدریس اثربخش	عناصر مهم در تدریس
مدیریت شایستگی	مدیریت حرفه‌ای در کلاس
اعتبار حرفه‌ای	استفاده از نظام صلاحیت حرفه‌ای

کدگذاری انتخابی آخرین مرحله کدگذاری است و در آن به استحکام بیشتر مؤلفه‌ها پرداخته می‌شود و وجوه مشترک مؤلفه‌های برآمده از مراحل قبلی، با توجه به اشتراکات آن‌ها در دسته‌بندی‌های کلی‌تر و محدودتر سامان‌دهی می‌شود. روند استخراج مفاهیم و کدگذاری مقوله‌ها در مراحل و با در نظر گرفتن ماهیت مفاهیم استخراج شده، مدل پارادایمی پژوهش را مطابق با نمودار ۱ ارائه می‌دهد.



نمودار ۱. مدل پارادایمی الگوی ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت

۶. بحث

هدف مطالعه حاضر الگوی ارتقاء شایستگی حرفه‌ای مدرسان دانشگاه ملی مهارت می‌باشد. نتایج مفاهیم اولیه حاصل از تجزیه و تحلیل مصاحبه مطالعه حاضر شش مقوله دسته‌بندی شد. شرایط علی شامل تغییر روش تدریس، ارتباط دانشجو و مدرس، کارگرایی، گرایش به رشد شغلی، مدیریت تغییر، مدیریت موثر، ویژگی‌های فناوری، خط مشی دانشگاه و نیازهای مدرسان می‌باشد. شرایط مداخله‌گر شامل توانایی تدریس و راهبرد درسی می‌باشد. راهبرد کنش‌ها شامل توانمندی حرفه‌ای، توانمندی در مهارت، دانش تدریس، دانش و آگاهی، اخلاق حرفه‌ای، دانش حرفه‌ای، تفکر راهبردی، رهبری اثربخش و اثربخشی فردی می‌باشد. بستر و زمینه شامل شایستگی تدریس و تبحر و تخصص می‌باشد. پیامدها شامل خلاقیت و نوآوری، مهارت فنی، دانش تخصصی، صلاحیت حرفه‌ای، عملکرد مدرسان، صلاحیت تدریس، تدریس اثربخش، مدیریت شایستگی و اعتبار حرفه‌ای می‌باشد. از نتایج می‌توان چنین تبیین کرد یکی از مهم‌ترین بخش‌های نظام آموزشی هر کشور آموزش‌های مهارتی آن بوده و این نوع آموزش از جمله خط مشی‌های اساسی کشورها برای تربیت نیروی انسانی کارآمد در سطح دانشگاه است. در این میان، کیفیت، مهارت و شایستگی مدرسان نظام عالی تا حد زیادی تابع کارایی دانشجویان این نظام، آمادگی آنان برای تدریس، آگاهی آنان به روش‌ها و وسایل نوین آموزشی و تحولات روزآمد دانش می‌باشد. ارتقاء شایستگی‌ها در یک نظام عالی می‌تواند کاربردهای مختلفی داشته باشد از جمله این که می‌توان برای نیازسنجی آموزشی افراد، تهیه و ارزشیابی برنامه آموزشی، ارزشیابی کارآیی، اثربخشی آموزشی و برنامه‌ریزی برای پیشرفت، خود بکار برده شود. در واقع این بدین معناست که کل فرایند طراحی یک نظام آموزش عالی را می‌توان بر مبنای ارتقاء شایستگی انجام داد. یکی از فرایندهایی که بر اساس نیاز دانشجویان و نشان‌دهنده توانمندی مدرسان است، فرایند تدریس است. بنابراین کیفیت تدریس می‌تواند به عنوان یکی از عوامل مهم برای پاسخ به نیاز دانشجویان در نظر گرفته شود و در عین حال، عاملی برای سنجش شایستگی‌های مدرسان باشد. شایستگی مدرسان منجر به خلاقیت و نوآوری در دانشگاه ملی مهارت می‌شود که این امر به نوبه خود منجر به توسعه ملی می‌شود که در راستای تحقق اهداف برنامه در افق ۱۴۰۶ می‌باشد و از سمتی منجر به افزایش صلاحیت حرفه‌ای و اخلاق حرفه‌ای مدرسان در دانشگاه می‌شود که این موضوع نیز منجر به افزایش اعتبار و اعتماد دانشجویان به واحدهای استانی و دانشکده و آموزشکده-های دانشگاه ملی مهارت می‌گردد. مطالعه حاضر در راستای نتایج مطالعات جریستن و همکاران (۲۰۲۴)، محبت و همکاران (۲۰۲۱)، حسین و همکاران (۲۰۱۹) و صالحی و همکاران (۱۴۰۳) می‌باشد.

۷. نتیجه‌گیری

آموزش عالی، اصلی‌ترین نهاد برای انتقال ارزش‌ها، هنارها و علوم عالی به دانشجویان است. در این نهاد برخلاف سایر مقاطع تحصیلی، دانشجویان با ویژگی‌هایی آشنا می‌شوند که پیش از آن برای آنان ناآموخته و ناآشنا بوده است. با این وجود، این مسأله زمانی حاصل می‌گردد که افرادی که منتقل‌کننده دانش به دانشجویان شناخته می‌شوند، خود از سواد، اطلاعات و دانش کافی و در یک کلام، از شایستگی لازم برای انتقال دانش به آنها برخوردار

باشند. شایستگی، ترکیبی از مهارت‌ها، دانش، ارزش‌ها، صفات و انگیزه‌هایی است که کارکرد برتر را در یک شغل تعریف می‌کند. در نظام آموزش عالی، شایستگی اساتید دانشگاه‌ها می‌تواند بر کیفیت عملکرد تأثیر مستقیمی داشته باشد و باعث افزایش کارایی در ابعاد آموزش، ارزیابی، حمایت از برنامه درسی، رهبری سازمانی و بهسازی سازمان گردد. امروزه تأثیرات نظام آموزش عالی بر کسی پوشیده نیست. به همین دلیل مشاهده می‌گردد که تلاش اکثر قریب به اتفاق کشورهای توسعه‌یافته بر بهبود روزافزون وضعیت دانشگاه‌ها است. با توجه به این موضوع و با توجه به آنکه امروزه دانشگاه‌ها در عرصه‌های متنوع و متعددی از جمله ابعاد مدیریت دانشجویان، استادان و هیأت علمی، مدیریت پژوهش و سرمایه‌گذاری و... در سطح ملی و بین‌المللی با هم رقابت می‌کنند و نیازمند حفظ اعتبار و شهرت می‌باشند، مسأله شایستگی اعضای هیأت علمی می‌تواند به پیشبرد اهداف آنان کمک شایانی نماید. همچنین یافته‌های این تحقیق می‌تواند به مدیران و مسئولان دانشگاه ملی مهارت کمک نماید تا با آگاهی نسبت به ضرورت ارتقاء شایستگی مدرسان این دانشگاه نقش مهم و اثرگذار آموزش در توسعه و تحقق برنامه‌های آتی مورد توجه قرار دهند و حوزه معاونت آموزشی دانشگاه با در نظر گرفتن این موضوع، برنامه‌های راهبردی و سیاست‌های خود را تدوین نمایند. همچنین با ارائه گزارشی واقع‌بینانه، عینی و علمی به مدیران معاونت آموزشی دانشگاه ملی مهارت کمک کند تا متوجه نواقص و کاستی‌های موجود در حوزه مدرسان شوند.

۷,۱ پیشنهادت کاربردی و محدودیت‌های پژوهش

بر اساس نتایج بدست آمده پیشنهادت زیر داده می‌شود:

- ۱- آموزش شایستگی و مهارت شناختی مدرسان، کارکنان و اعضای هیات علمی به منظور ارتقای توانمندی آنها در دانشگاه ملی مهارت.
- ۲- اعزام تعدادی از مدرسان به خارج از کشور جهت آموزش، تربیت استاد معلم، تشویق و استقبال از پیشرفت‌های علمی در دانشگاه ملی مهارت.
- ۳- ارزیابی و نظارت عملکرد مدرسان توسط مدیران و دانشجویان و اهمیت به مدرسان با عملکرد مناسب.
- ۴- حداکثر تلاش برای افزایش اعتماد عمومی مردم نسبت به مدرسین و اعضای هیات علمی دانشگاه ملی مهارت.
- ۵- ایجاد و تقویت مهارت‌های خلاقیت در ارائه فعالیت‌های علمی از جمله کارورزی، کارگاه‌های آموزشی و دروس علمی و مهارتی.
- ۶- ایجاد و تقویت مهارت‌های خودارزیابی مداوم و تقویت توسعه فردی (بهبود مداوم شایستگی‌ها و بروزرسانی دانش و مهارت‌های موردنیاز)
- ۷- در تحقیقات آتی، انجام مطالعات تجربی با استفاده از داده‌های کمی و کیفی (آمیخته) برای به دست آوردن تصویر جامع‌تری سایر پارامترها، اقدام گردد.
- ۸- برای مطالعات آتی پیشنهاد می‌شود ابعاد و مؤلفه‌های ارتقاء شایستگی سایر دانشگاه‌های تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مورد بررسی قرار گیرد و یافته‌های آن‌ها با نتایج پژوهش حاضر مقایسه شود.

۹- این پژوهش صرفاً به ارائه الگوی ارتقاء شایستگی مدرسان در دانشگاه ملی مهارت پرداخته است که با توجه به جایگاه مهارتی بودن آن با مسائل و موضوعات خاص خود مواجه است؛ در نتیجه نمی‌توان نتایج پژوهش را به سایر دانشگاه‌ها تعمیم داد.

References

- [1] Allen, J. P, Pianta, R. C., Gregory, A., Mikami, A. Y., & Lun, J. (2021). An interaction-based approach to enhancing secondary school instruction and student achievement. *Science*, 333 (6045), 1034-1037. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC3387786/>
- [2] Allen, J. P. Hafen. C. A., Gregory, A. C., Mikami, A. Y., & Pianta, R. (2022). Enhancing secondary school instruction and student achievement: Replication and extension of the My Teaching Partner- Secondary Intervention. *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 8(4), 475-489. <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC5323067/>
- [3] Antoniou, P. & Kyriakides, L. (2019). A dynamic integrated approach to teacher professional development: Impact and sustainability of the effects on improving teacher behavior and student outcomes. *Teaching and Teacher Education*, 29, 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2012.08.001>
- [4] Avalos, B. (2024). Teacher professional development in teaching and teacher education over ten years. *Teaching and Teacher Education*, 27(1), 10-20. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2010.08.007>
- [5] Coldwell, M. (2022). Exploring the influence of professional development on teacher careers. A path model approach. *Teaching and Teacher Education*, 61, 189-198. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2016.10.015>
- [6] El Asame, M., & Wakrim, M. (2018). Towards a competency model: A review of the literature and the competency standards. *Education and Information Technologies*, 23(1), 225 - 236. [DOI:10.1007/s10639-017-9596-z](https://doi.org/10.1007/s10639-017-9596-z)
- [7] Emamimeybodi, A., Rahimian, H., Abbaspour, A., ghiasi nodushan, S. (2019). Designing a Leadership Competency Model for Public Universities in Tehran. *Journal of Research in Human Resources Management*, 11(2), 137 -166. [20.1001.1.82548002.1398.11.2.6.8](https://doi.org/10.1001.1.82548002.1398.11.2.6.8)
- [8] Gersten, R., Dimno, J., Jayanthi, M., Kim, J. S., & Santoro, L. E. (2024). Teacher study group: Impact of the professional development model on reading instruction and student outcomes in first grade classrooms. *American Educational Research Journal*, 47(3), 694-739. <https://doi.org/10.3102/00028312093612>
- [9] Hoseni, Delaram and Ahmadi Abdaleh. (2019). The relationship between organizational culture and teachers' professional development, *educational management innovations* 10 (4) 18-7. [20.1001.1.20081138.1394.10.4.1.8](https://doi.org/10.1001.1.20081138.1394.10.4.1.8)
- [10] Kara, A. M., Tanui, E., & Kalai, J. M. (2025). LECTURER QUALITY IN PUBLIC UNIVERSITIES IN KENYA. *European Journal of Education Studies*, 7(10), 302 - 324. [DOI:10.46827/ejes.v7i10.3306](https://doi.org/10.46827/ejes.v7i10.3306)

- [11] Kolesnyk, Larysa Biseth Heidi, Professional development in teacher education through international collaboration: when education reform hits Ukraine(2023), <https://doi.org/10.1080/19415257.2023.2193197>
- [12] Kowang, T. O., Bakry, M. F., Hee, O. C., Fei, G. C., Yew, L. K., Saadon, M. S. I., & Long, C. S. (2024). Industry 4.0 competencies among lecturers of higher learning institution in Malaysia. Int. J. Eval. & Res. Educ. Vol, 9(2), 303 -310. DOI: <http://doi.org/10.11591/ijere.v9i2.20520>
- [13] Langat, P. C., Ombito, E. K., & Adoyo, R. (2020). Influence of quality of academic talent attracted and employed on academic performance of lecturers at Rongo university, Kenya. International Journal of Arts and Education, 2(3), 41 -57. https://iajournals.org/articles/iajsse_v2_i3_74_93.pdf
- [14] Liikamaa, K. (2015). Developing a project manager's competencies: A collective view of the most important competencies.Procedia Manufacturing, 3, 681-687. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.305>
- [15] Lin, E., Wang J, Spalding, E., Klecka, C. L., & Odell, S., J. (2021). Toward strengthening the preparation of teacher educator-researchers in doctoral programs and beyond. Journal of Teacher Education, 62(3), 239-245. DOI:10.1177/0022487110397816
- [16] Mohabbat, h., Fathi Vajargah, K., & jaafari, p. (2021). Identifying the Model and Designing the Competencies of the Faculty Members of Universities and Higher Education Institutions of Iran: A Qualitative Study. Iranian Society for Training and Development, 6(21), 67 -92. <http://istd.saminattech.ir/en/Article/29887>
- [17] Mulder, M. (2017b). Competence Theory and Research: A Synthesis. Mulder. M. (Ed.) (2017). Competence-Based Vocational and Professional Education. Bridging the Worlds of Work and Education. Cham, Switzerland: Springer, 1071-1106. <https://link.springer.com/book/10.1007/978-3-319-41713-4>
- [18] odes, C., Moore, S., Lockee, B., Trust, T., & Bond, A. (2020). The difference between emergency remote teaching and online learning. *Educause Review*, Retrieved from <https://er.educause.edu/articles/2020/3/the-difference-between-emergency-remote-teaching-and-online-learning> (accessed 2 August 2020).
- [19] Prasetyo, A. P., Azis, E., Fadhillah, D., & Fauziah, A. (2017). Lecturers' professional competency and students' academic performance in indonesia higher education. International Journal of Human Resource Studies, 7(1), 86 -93. DOI:10.5296/ijhrs.v7i1.10902
- [20] Roth, K. J., Garnier, H. E., Chen, C., Lemmens, M., Schwiller, K., & Wickler, N. I. Z. (2023). Videobased lesson analysis: Effective science PD for teacher and student learning. Journal of Research in Science Teaching, 48(2), 117-148. <https://doi.org/10.1002/tea.20408>
- [21] Šarić, M., & Šteh, B. (2022). Critical reflection in the professional development of teachers: Challenges and possibilities. Center for Educational Policy Studies Journal, 7(3), 67-85. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1156912.pdf>

- [22] Shankar, S., Gowtham, N., & Surekha, T. (2020). Faculty Competency Framework: Towards A Better Learning Profession. *Procedia Computer Science*, 172, 357 -363. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2020.05.055>
- [23] Teo, P. (2018). Professionalising teaching. A corpus-based approach to the professional development of teachers in Singapore. *Cambridge Journal of Education*, 48(3), 279-300. <https://doi.org/10.1080/0305764X.2017.1324019>
- [24] Vujičić, L. & Tambolaš, A. C. (2022). Professional development of preschool teachers and changing the culture of the institution of early education. *Early Child Development and Care*, 187(10), 1583-1595. <https://doi.org/10.1080/03004430.2017.1317763>
- [25] Wuttke, E., & Seifried, J. (2017). Modeling and Measurement of Teacher Competence: Old Wine in New Skins? *Competence -based Vocational and Professional Education* (pp. 883 -901): Springer. DOI:10.1007/978-3-319-41713-4_41
- [26] Zhao, Y., Llorente, A. M. P., & Gómez, M. C. S. (2021). Digital competence in higher education research: A systematic literature review. *Computers & Education*, 168, 104212. <https://doi.org/10.1016/j.compedu.2021.104212>
- [27] Islami, Fatima; Musapour, Nematullah and Sadeghi, Alireza. (1401). Studying the lived experience of trainees in the teacher training course at Farhangian University of Qom. *Curriculum Studies*, 17 (67), 13-34.[in persian] [20.1001.1.17354986.1401.17.67.2.4](https://doi.org/10.1001.1.17354986.1401.17.67.2.4)
- [28] Turkzadeh, Jafar and Kermaj, Wali Ahmad. (1402). Investigating the relationship between lecturers' competencies and the course experiences of Kurdistan Farhangian University students: a hybrid approach. *Theory and practice in teacher education*, 9(15), 178-151. [in persian] [20.1001.1.24765686.1397.6.1.6.7](https://doi.org/10.1001.1.24765686.1397.6.1.6.7)
- [29] Salehi, Shiva, Dehghani, Marzieh, Azimi, Yanchashmeh, Ismail, Javadipour, Mohammad, Salehi, Keyvan, and Narenji Sani, Fatemeh. (1403). Identifying the dimensions and components of teachers' digital competence: a systematic review. *Curriculum Studies*, 19(72), 121-146. [in persian] [10.22034/JCS.2024.188644](https://doi.org/10.22034/JCS.2024.188644)
- [30] Azizi, Sepideh; Maleki, Hassan and Sadeghi, Alireza (2015). Identifying the dimensions of teachers' professional competencies from the perspective of students and lecturers of Farhangian University of Tehran. *Educational measurement and evaluation studies*. Volume 6, Number (18). [in persian] <https://elmnet.ir/doc/11232597-71202>
- [31] Askari Mateen, Sajjad and Kayani, Gholamreza (2016). The standard model of teacher professional qualification in the level of the Islamic Republic of Iran. *Education Quarterly*. Number (134). [in persian] [20.1001.1.10174133.1397.34.2.1.3](https://doi.org/10.1001.1.10174133.1397.34.2.1.3)
- [32] Fathi, Mohammad, Alizadeh, Saeed and Zamani Moghadam, Afsana. (2019). Presenting a model in order to improve the professional competences of lecturers of the Comprehensive University of Applied Sciences. *Public Management Research*, 13(49), 243-268. [in persian] [10.22111/JMR.2020.32519.4902](https://doi.org/10.22111/JMR.2020.32519.4902)
- [33] Mirzakhah Khorshami, Reza, Shakibaei, Zohra and Kazempour, Ismail. (1400). Identifying and explaining the dimensions and components of competence of Farhangian University

- lecturers in Iran. Advertising and Sales Management, 2(4), 264-277. [in persian] [10.52547/JABM.3.2.354324](https://doi.org/10.52547/JABM.3.2.354324)
- [34] Nouri Imamzadeh, Hakimeh Khatun, Siadat, Seyed Ali and Jamshidian, Abdol Rasul. (1401). The role of professors' professional competences on students' academic motivation with the mediation of social popularity: a case study of the campuses of Farhangian University of Isfahan. Policy studies of teacher training, 5(2), 124-89. [in persian] [20.1001.1.26457725.1401.5.2.4.5](https://doi.org/20.1001.1.26457725.1401.5.2.4.5)
- [35] Ragheb, Hojat Elah and Beh Pajoh, Ahmad. (2017). A research plan for compiling the standards of teachers' qualifications for students with special needs and its accreditation. Mental retardation and brilliant talents research group. Education Research Institute. [in persian] <http://lib.oerp.ir/>
- [36] Lotfi Jalalabadi, Mustafa, Farhadi, Ali, and Ravai, Sultanat. (2018). Designing a skill-oriented model for technical and professional students using foundational data theory. Karafan, 16(46), 71-100. SID. <https://sid.ir/paper/378782/fa>
- [37] Muslimpour, Ali Asghar and Moazami, Mojtava and Bani Asadi, Nazanin, (2019), Presenting a model for improving the professional competence of managers of scientific groups at Islamic Azad University using a qualitative method, <https://civilica.com/doc/1297210>