

بررسی رابطه شایستگی‌ها و منزلت استادان زن با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه آزاد اسلامی

نیما شهیدی* و سیروس حدادنیا^۲

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۳/۱۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۸/۲۱

چکیده

هدف از این پژوهش بررسی رابطه بین شایستگی‌ها و منزلت استادان زن در دانشگاه آزاد اسلامی با کیفیت تدریس آنان بود. جامعه آماری پژوهش اعضای هیئت علمی زن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک بودند که از بین آن‌ها با روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع خوشه‌ای طبقه‌ای تعداد ۱۳۶ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش شامل پرسش‌نامه کیفیت تدریس شهیدی (۱۳۹۰) با ۲۷ عبارت در مقیاس لیکرت و آلفای کرونباخ ۰/۸۶۱، پرسش‌نامه ارزیابی منزلت استادان در دانشگاه با ۶ عبارت و آلفای کرونباخ ۰/۸۲۴ و پرسش‌نامه سنجش شایستگی‌های استادان شهیدی (۲۰۱۱) با ۱۳ عبارت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۶ بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از محاسبه ضریب رگرسیون و هم‌چنین، برای مشخص کردن سهم عوامل شایستگی‌ها و منزلت استادان بر کیفیت تدریس از رگرسیون چندگانه بهره گرفته شد. نتایج نشان دادند که منزلت استادان با ضریب ۰/۱۰۴ و شایستگی‌های استادان با ضریب ۰/۲۶۲ به گونه مستقیم مثبت و معناداری با کیفیت تدریس رابطه دارند و از قدرت پیش‌بینی مناسبی برای کیفیت تدریس استادان برخوردارند.

واژه‌های کلیدی: شایستگی‌ها، منزلت، کیفیت تدریس، اعضای هیئت علمی.

^۱ - استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، گروه علوم تربیتی، نورآباد ممسنی، ایران.

^۲ - مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، گروه علوم تربیتی، نورآباد ممسنی، ایران.

*- نویسنده مسئول مقاله: shahidi_nima@yahoo.com

پیشگفتار

آموزش عالی کشور در سالیان گذشته با چالش‌ها و مسایل بسیاری مواجه بوده است. از جمله آن‌ها می‌توان رشد فزاینده متقاضیان ورود به دانشگاهها و نهادهای آموزش عالی کشور، گسترش کمی نظام آموزش عالی بدون توجه به ظرفیت‌های موجود برای پذیرش دانش‌آموختگان دانشگاهی، کاربردی نبودن آموزش‌های دانشگاهی و . . . را نام برد. محیط رقابتی آموزش عالی در دنیای امروزی، نیازهای جدیدی را برای ذی‌نفعان از جمله دانشجویان و جامعه و کارفرمایان بوجود آورده است که آموزش عالی باید برای پاسخگویی به این نیازها توانایی لازم را داشته باشد. یکی از راههای پاسخگویی دانشگاهها به چنین نیازهایی، افزایش کیفیت فعالیت‌های دانشگاهی است. رامسدن (Ramsden, 2005) بر این باور است که نظام آموزش عالی برای مقابله با چنین چالش‌هایی ناچار از توجه به حفظ و بهبود و ارتقای کیفیت در محیط آموزش عالی است و برای موفقیت در این امر باید تمامی کارکردهای آموزش عالی مورد توجه قرار گیرد. آموزش عالی به عنوان سیستمی که شامل استادان، دانشجویان، کارکنان و دارای فرایندهای گوناگون و پیچیده و دارای وابستگی‌های متقابل با محیطش می‌باشد با ذی‌نفعانی که دارای نیازهایی گوناگون هستند، ارتباط دارد و برآورده کردن نیازها و تقاضاهای آنان نیازمند داشتن استادان باکیفیت و فرایندهای باکیفیت است. یکی از فرایندهایی که بر اساس نیاز دانشجویان بوده و نشان‌دهنده کیفیت استادان می‌باشد، فرایند تدریس است. پژوهشگران متعددی بر این باورند که یکی از مشکلات دانشگاهها، بی‌توجهی به تدریس و کیفیت آن در مقابل فعالیت‌های پژوهشی است و در فرآیند انتخاب، استخدام و ارتقای استادان پژوهش بر تدریس ارجحیت دارد (Wahlén, 2002; Biggs & Tang, 2007).

از سوی دیگر، پژوهشگران در یافته‌اند که کیفیت تدریس استادان اثر مستقیم بر بازده دانشجویان دارد (Rice, 2003; Ingersoll, 2001; Howes et al., 2008). افزون بر این، کیفیت استادان و از جمله کیفیت تدریس آنان بهتر از حقوق آنان، اندازه کلاس و عوامل دیگر می‌تواند پیش‌بینی کننده موفقیت دانشجویان باشد (Darling-Hammond, 1997). یک استاد با کیفیت می‌تواند اثرات وضعیت اقتصادی و اجتماعی دانشجویان را در یادگیری خنثی کرده و منجر به افزایش بازده دانشجویان شود (Porter-Magee, 2004). بارت و همکاران (Barrett et al, 2008) بر این باورند که برای بهبود کیفیت آموزش باید به بهبود کیفیت تدریس و یادگیری به گونه هم‌زمان توجه اساسی کرد.

کیفیت تدریس نقش اساسی در کیفیت یادگیری دانشجویان دارد و دانش و مهارت‌های آموخته شده به وسیله دانشجویان به گونه‌ای انکارناپذیر با کیفیت یادگیری آنان ارتباط داشته. دانش‌آموختگان با کیفیت نیز می‌توانند در راه تولید علم و بکارگیری آن و همچنین، برای ایفای نقش مهم در جامعه، بازدهی مناسب‌تر داشته باشند. توجه به کیفیت آموزش عالی بمنظور هدر نرفتن

سرمایه های انسانی، منابع مادی و مالی و هماهنگی بین توسعه نظام های آموزشی و کارآیی آن ها امری ضروریست (Ramsden, 2005).

فرآیند تدریس دارای ماهیتی پیچیده است و دارای مولفه های مختلف بوده که برای انجام یک تدریس با کیفیت باید آن ها را به خوبی شناخت و در عمل به کار بست و از سوی دیگر، عوامل متعددی بر فرآیند تدریس تأثیر گذارند که حتماً باید در یک تدریس با کیفیت مورد توجه قرار گیرند. ارزیابی و بهبود مستمر کیفیت تدریس و یادگیری در آموزش عالی طی دهه های اخیر از سوی دانشگاه های جهان مورد توجه قرار گرفته است و بسیاری از آن ها به ایجاد سیستم های تضمین کیفیت در دانشگاه های شان اقدام کرده اند. از عواملی که به نظر می رسد می تواند بر توانایی استادان برای اجرای تدریس با کیفیت موثر باشد، می توان به منزلت و شایستگی های اعضای هیئت علمی دانشگاه ها اشاره کرد. تقاضا برای استادان حرفه ای برای کار در شرایط فرا پیچیده عصر حاضر بمنظور پرورش دانشجویان و دانش آموختگان دارای کیفیت لازم جهت کار در چنین فضایی بیش تر شده است و کیفیت تدریس ویژه یافته است. تدریس با کیفیت در چنین شرایطی قدرت رقابت ملتها را برای مقابله با چالش های عصر حاضر افزایش می دهد. برای دستیابی به اهداف ملی در شرایط کنونی نیازمند استادان با کیفیت و تدریس با کیفیت هستیم (DEST, 2000). اعضای هیئت علمی زن در بسیاری از رشته های دانشگاهی از جایگاهی ویژه برخوردارند و در برخی از رشته ها حضوری پررنگ در امر تدریس و پژوهش داشته و دانشگاه ها نیز از زحمات این قشر از استادان بهره وافر می برند، اما بسیاری از استادان زن از نبود توجه کافی به نظرات آنان در تصمیم گیری های دانشگاهی و علمی و نبود فرصت برابر برای تصدی مسئولیت های دانشگاهی برای آنان در مقایسه با استادان مرد شکایت دارند. این در صورتی است که در ارزیابی از شایستگی های اعضای هیئت علمی و کیفیت تدریس آنان در دانشگاه ها استادان زن با شاخص های یکسان مقایسه می شوند. با توجه با موارد ذکر شده، اطمینان از کیفیت تدریس استادان در دانشگاه ها ضروری است و افزون بر آن باید به مطالعه عواملی که بر کیفیت تدریس آنان نیز تأثیر گذار است، پرداخته شود. بنابراین، مسئله اصلی این پژوهش این است که شایستگی ها و منزلت استادان زن در دانشگاه به عنوان عوامل موثر در محیط های دانشگاهی چه تأثیری بر بر کیفیت تدریس آنان دارد؟ و سهم آن ها در کیفیت تدریس چه اندازه است؟

امروزه، تدریس در آموزش عالی به عنوان حوزه ای معرفتی مورد توجه جدی واقع شده، ولی تعریف هایی که از آن شده، گوناگون است. گیج اظهار می دارد منظور از تدریس عبارت از هرفعالیتی است که از جانب یک فرد بمنظور تسهیل یادگیری فرد دیگری انجام می پذیرد (Gage, 1978). آرولا (Arreola, 2007) تدریس را تعاملی بین استاد و دانشجو می داند که از راه آن دانشجو فرصت یادگیری می یابد.

باید توجه داشت که تدریس خوب در دانشگاه به ارتباط بین یادگیری دانشجویان از محتوایی ویژه و کیفیت تدریس آن محتوا به وسیله استاد بستگی دارد. تدریس خوب و یادگیری خوب با هم ارتباط دارند. تدریس خوب مشوق یادگیری با کیفیت بالای دانشجویان است بنابراین باید ویژگی‌های تدریس خوب در آموزش عالی را مورد توجه و بررسی قرار داد (Ramsden, 2005). در زمینه تدریس در آموزش عالی در مجموع می‌توان نظریه‌ها را به سه دسته تقسیم کرد که در ادامه هر یک از آن‌ها تشریح می‌شود.

نظریه نخست: تدریس به معنای بازگویی و انتقال داده‌ها؛ طرفداران این نظریه بر این باورند که فراگیران دانش پایه ندارند یا به مقداری ناچیز از این دانش بهره‌مندند. بنابراین، استادان آنان را قادر می‌سازند تا مجموعه‌ای از نکات و مطالب را بدست آورند (Trigwell et al., 1999). استادانی که نظریه انتقال را بکار می‌گیرند، دانش را کلاسی می‌دانند که می‌تواند از مکانی به مکان دیگر انتقال داده شود و به فعالیت‌هایی چون انتقال دانش یا داده‌ها اشاره می‌کند.

نظریه دوم: تدریس به معنای سازماندهی فعالیت دانشجویان؛ در نظریه دوم تدریس فرایندی نظارتی است که مستلزم تعیین فنون و شیوه‌هایی است که برای کسب اطمینان از یادگیری دانشجویان طراحی شده است. در این نظریه پذیرفته شده است که مجموعه معینی از قواعد وجود دارد که می‌تواند دانشجویان را به درک و استنباط امور قادر سازد (Ramsden & Martin, 1996).

نظریه سوم: تدریس به معنای ایجاد امکان یادگیری؛ در حالی که نظریه نخست و دوم به ترتیب بر نقش استاد و دانشجو متمرکز است، در نظریه سوم تدریس و یادگیری دو روی یک سکه تلقی می‌شود. در این نظریه تدریس، دانشجو و محتوایی که باید آموخته شود به وسیله یک چارچوب یا نظام فراگیر به هم مرتبط می‌شوند (Ramsden & Martin, 1996).

دالبی (Dalby, 2001) بر این باور است که هدف اصلی تدریس اثربخش یادگیری دانشجویان است، لذا، تدریس به عنوان عاملی که فرصت‌هایی برای یادگیری دانشجویان فراهم می‌کند، در نظر گرفته می‌شود.

کیفیت تدریس به جهت تربیت نیروی انسانی کارآمد و با کیفیت در آموزش عالی بسیار دارای اهمیت است. فلدِر و برنت (Felder & Brent, 1999) بر این باورند که مأموریت آموزش پیچیده است و در این میان به علت گوناگون بودن ذی‌نفعان و نیازهای متنوع آنان که گاه متناقض با هم هستند، کیفیت را در آموزش و تدریس نمی‌توان به گونه شفاف تعریف کرد. ولاسینو و همکاران (Vlăsceanu et al., 2004) می‌گویند: "کیفیت در آموزش عالی یک مفهوم چند بعدی، چند سطحی و پویاست و به چندین عامل بستگی دارد که شامل: بافت و محیط آموزش عالی، اهداف و رسالت‌های دانشگاه و نیز استانداردهای مخصوص یک رشته تحصیلی و برنامه آموزشی و دانشگاه

می‌باشد". برترز رید (Better- Reed et al, 2003) بر این باور است که کیفیت در تدریس هم به تناسب برای اهداف بستگی دارد و هم به تناسب هدف. تدریس و یادگیری نیاز به هدف گذاری در سطوح گوناگون و ایجاد استانداردهای مناسب برای برنامه دراد. وی هم‌چنین، منظور از تدریس با کیفیت را تدریس با اثربخشی بالا و مواد غنی می‌داند و عناصر عمده تدریس با کیفیت را شامل دانش، روش شناسی، پاسخگویی و اشتیاق می‌داند (Biggs & Tang, 2007). فنستر ماچر و ریچاردسون (Fenstermacher & Richardson, 2005) بر این باورند که تدریس با کیفیت به عنوان تدریسی در نظر گرفته می‌شود که منجر به یادگیری شود. به بیان دیگر، چیزی که باعث می‌شود تدریسی را با کیفیت بنامیم این است که دانشجو آن چیزی را که استاد یاد می‌دهد، یاد بگیرد.

سازمان همکاری‌های اقتصادی و توسعه (OECD, 2009) بر این باور است که تدریس با کیفیت دارای سه عنصر است: کیفیت زمان تدریس - کیفیت اجرای محتوای درسی و کیفیت اطمینان از نتایج. استرانگ و همکاران (Stronge et al, 2004) پیش نیازهای تدریس با کیفیت را شامل توانایی بیانی، واحدهای درسی، مدرک تحصیلی استاد و تجربه می‌دانند.

رامسدن (Ramsden, 2005) شش عامل کلیدی برای تدریس با کیفیت در آموزش عالی در نظر می‌گیرد که عبارتند از: علاقه مندی و توضیح مناسب، اهمیت دادن به دانشجویان و یادگیری آن‌ها، ارزشیابی و بازخورد مناسب، اهداف روشن و چالش‌های ذهنی، استقلال، نظارت و درگیر کردن دانشجویان در تدریس و یادگیری از دانشجویان.

استادان به عنوان یکی از ارکان نظام آموزش عالی نقشی مهم در برآوردن اهداف دانشگاهها دارند. استادان دانشگاه در مورد فعالیت‌هایی که در دانشگاهها انجام می‌دهند از حقوق و مسئولیت‌هایی برخوردارند. بسیاری از دانشگاهها با اعلام بیانیه‌هایی مسئولیت‌ها و حقوق استادان را تصریح کرده‌اند و در بیش‌تر آن‌ها بیان شده است که استادان در قبال انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای خود و انجام وظایف دانشگاهی‌شان مانند تدریس، پژوهش و ارائه خدمات از حقوقی مانند آزادی آکادمیک، قدرشناسی و برخورداری از تشویق و پاداش مناسب در برابر عملکردشان و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های علمی و اجرایی و غیره برخوردارند. (Virginia Commonwealth University, 2011; Michigan State University, 2011; University of California Los Angeles, 2011).

وان آلستین (Van Alstyne, 1970) در مقاله حقوق اساسی معلمان و استادان بیان می‌کند که برخورداری از احترام و قدرشناسی، حق انتقاد از امور دانشگاهی و مشارکت در تصمیم‌گیری‌های علمی و دانشگاهی از حقوق اساسی استادان دانشگاهها می‌باشد. یونسکو (Unesco, 1997) در توصیه‌هایی برای جایگاه استادان در آموزش عالی برخورداری از برخی حقوق و آزادی‌ها را برای جایگاه استادی دانشگاه سخن می‌گوید. این آزادی‌ها و حقوق عبارتند از: آزادی اندیشه، بیان و مذهب، آزادی آکادمیک، آزادی انجام پژوهش، آزادی شرکت در انجمن‌های حرفه‌ای، حق تدریس

بدون دخالت دیگران و مسئولیت‌پذیری حرفه‌ای، حق انجام امور حرفه‌ای در خارج از دانشگاه، حق مشارکت در بدنه اجرایی دانشگاه و حق انتقاد از بخش‌های اجرایی دانشگاه.

انجمن استادان دانشگاه‌های آمریکا، (American Assosiation of University professors, 2011) برخی از حقوق حرفه‌ای استادان که در جایگاه آنان در دانشگاهها تأثیرگذار است را چنین بیان می‌کند: ارایه و تبادل ایده‌ها و باورها، مشارکت در بخش‌های اجرایی دانشگاه، داشتن فرصت ارتقا و برخورداری از تشویق‌های مناسب با عملکرد استادان.

پک (poch, 1994) بیان می‌کند که استادان که بر اساس چارچوب‌ها و استانداردهای حرفه‌ای کار می‌کنند، باید از حمایت‌ها و حقوق حرفه‌ای نیز برخوردار باشند. بر اساس این حقوق حرفه‌ای اعضای هیئت علمی توقع دارند که در انجام فعالیت‌های دانشگاهی خود از آن‌ها قدرشناسی شود و در فعالیت‌های اجرایی دانشگاهی و تصمیم‌گیری‌های علمی و اجرایی مشارکت داشته باشند و دانشگاهها باید زمینه برآورده کردن این توقعات را فراهم کنند.

شایستگی‌های استادان یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت تدریس است. آنجوس سیلوا (Anjos silva, 2010) بیان می‌کند که شایستگی‌های استادان یکی از مهم‌ترین مسایل مربوط به کیفیت تدریس آنان در دانشگاهها می‌باشد. رولفس و ساندرس (Reolfes and Sanders, 2007) با توجه به مطالعات پراکنده قبلی درباره شایستگی استادان، مولفه‌های زیر را برای تعریف شایستگی استادان مناسب می‌دانند: دانش استاد، رفتار استاد، تفکر استاد، تصمیم‌گیری، شخصیت استاد و کنترل موثر فعالیت‌های یادگیری دانشجویان. کیویان و کین (Qiuyan & Qin, 2009) نیز مدلی را برای شایستگی استادان ارایه کرده‌اند که بر اساس آن شایستگی استادان به ۴ دسته شایستگی فردی، شایستگی آموزشی، شایستگی پژوهشی و شایستگی همکاری تقسیم می‌شود. استادان باید افزون بر تخصص در زمینه تخصصی خودشان توانایی‌ها و مهارت‌هایی را برای گسترش رابطه مثبت بین استاد و دانشجو را داشته باشند، انتقال دانش، انگیزش خلاقیت دانشجویان، تشویق دانشجویان به تفکر انتقادی و کشف مفاهیم را داشته باشند (Cunha, 1992).

آنجوس سیلوا (Anjos silva, 2010) به نقل از وزارت آموزش و پرورش برزیل بیان می‌کند که برنامه‌های آموزشی برای تربیت معلمان و استادان در هر سطحی باید شایستگی‌های لازم را برای تدریس در آن‌ها به موجود آورد. نهادهای آموزش عالی باید نقشی بسیار فعال‌تر در توسعه دانش و مهارت‌های استادان‌شان ایفا کنند. این نهادها باید اطمینان یابند که استادان آن‌ها افزون بر مهارت دانش تخصصی خودشان، مهارت‌های تدریس، بکارگیری فناوری آموزشی، تعیین استراتژی‌های آموزشی نیز از شایستگی لازم برخوردار باشند.

وانگی یی (Wang Yi, 2006) بیان می‌کند که شایستگی‌های استادان شامل تفکر منطقی، برقراری ارتباط، موفقیت‌مداری، روابط فردی، بدست آوردن داده‌ها، مسئولیت‌پذیری، خلاقیت و

نوآوری است. ژانگ یی یوان (Zhang Yiyuan, 2006) بیان می‌کند که شایستگی‌های استادان باید شامل شایستگی‌های حرفه‌ای (دانش و مهارت)، شایستگی روان شناختی (موفقیت‌مداری، سازگاری، همکاری، مسئولیت‌پذیری و وفاداری سازمانی) و شایستگی الگوی کاری (نفوذ، مشاوره و ارتباطات فردی) می‌باشد. اشمیت (Schmidt, 2010) نیز شایستگی‌های استادان را شامل ۴ شایستگی اصلی، دانش حرفه‌ای، عقاید و ارزش‌ها، انگیزش و خودتنظیمی می‌داند. اوگینکو (Ogienko, 2009) نیز شایستگی استادان را به سه دسته شایستگی‌های کلیدی، اساسی و ویژه دسته‌بندی کرده است.

بنی سی و دلفان آذری (Banisi & Delfanazari, 2010) در پژوهشی با عنوان "تأثیر ارزشیابی از استادان بر بهبود کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد اسلامی منطقه ۱۲" نشان دادند که بین متغیرهای قوانین و مقررات، شیوه تدریس و روابط انسانی با متغیر کیفیت تدریس رابطه مستقیم و خطی وجود دارد و بر بهبود کیفیت تدریس استادان موثر می‌باشد. طالع پسند و همکاران (Talepasan et al, 2009) در پژوهشی با عنوان "رواسازی نسخه ایرانی پرسش‌نامه ارزیابی دانشجویان از کیفیت تدریس" نشان دادند که کیفیت تدریس با پیشرفت تحصیلی دانشجویان به گونه‌ای معنا دار مرتبط است.

اولسن (Ohlsen, 2009) نیز در پژوهش نشان داد که کیفیت معلمان باعث بهبود بروندهای دانش‌آموزان می‌شود. گوئه (Goe, 2007) با تعریف چارچوبی برای کیفیت استادان، قابلیت‌ها و شخصیت استادان را از عوامل مهم در کیفیت آن‌ها و کیفیت تدریس‌شان می‌داند. وی بر این باور است که علاقه‌مندی و باورها به عنوان ویژگی‌های شخصیتی استادان و همچنین، تجربه تدریس، تحصیلات مناسب و داشتن مدرک تحصیلی مرتبط بر کیفیت تدریس استادان موثر است.

داویدویچ و سون (Davidovitch & Soen, 2006) در پژوهشی نشان داده که از دیدگاه استادان بهبود کیفیت تدریس ارتباطی با شرکت استادان در کارگاه‌های آموزشی ندارد و سابقه تدریس و سن استاد از عوامل مهم در کیفیت تدریس می‌باشد.

کلافتلتر و همکاران (Clotfelter et al, 2006) در پژوهشی که بر روی استادان دانشگاه کارولینای شمالی انجام دادند، دریافتند که تجربه و مدارک تحصیلی استادان بر یادگیری دانشجویان موثر است. دارلینگ هاموند و همکاران (Darling-hammond et al, 2005) نیز در پژوهشی ارتباط بین کیفیت استادان و پیشرفت تحصیلی دانشجویان را بررسی کردند و دریافتند که استادانی کیفیت و شایستگی‌های لازم را ندارند باعث کاهش پیشرفت تحصیلی دانشجویان می‌گردند.

هانوشک و همکاران (Hanushek, 2005) نیز در پژوهشی با مقایسه شایستگی و تجربه تدریس استادان با پیشرفت تحصیلی دانشجویان دریافتند که شایستگی و تجربه تدریس استادان با

پیشرفت تحصیلی دانشجویان ارتباط مثبت و خطی وجود دارد. وینتر و ساروس (Winter and Sarros, 2002) نیز نشان دادند که مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌ها باعث می‌شود که نگرش آن‌ها به شغل‌شان مثبت باشد و از این راه باعث افزایش تعهد سازمانی آنان می‌شود. همچنین، بنابر نتایج پژوهش آنان بین مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی و تعهد سازمانی آنان رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد.

می‌هان (Meehan, 2001) نیز در پژوهشی نشان داد که بین تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم‌گیری اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. رامسدن (Ramsden, 1998) نیز بیان می‌کند سازد که حمایت از تلاش‌های اعضای هیئت علمی در انجام وظایف خود و تشویق و قدرشناسی از آنان سبب ایجاد حس تعهد در آنان می‌شود.

لذا، با توجه به موارد گفته شده، هدف اصلی پژوهش مطالعه ارتباط عوامل شایستگی‌ها و منزلت استادان زن در دانشگاه با کیفیت تدریس آنان در دانشگاه‌ها و مشخص کردن سهم این عوامل در کیفیت تدریس و آرایه مدلی ساختاری برای نشان دادن این روابط می‌باشد. همچنین، به مطالعه تأثیر متقابل شایستگی‌ها و منزلت استادان زن در دانشگاه و نقش آن در کیفیت تدریس پرداخته می‌شود.

فرصیه‌های پژوهش

- ۱- منزلت استادان زن در دانشگاه قادر به پیش بینی کیفیت تدریس آنان می‌باشد.
- ۲- شایستگی‌های استادان زن قادر به پیش بینی کیفیت تدریس آنان می‌باشد.

پرسش اصلی پژوهش

سهم عوامل منزلت استادان در دانشگاه و شایستگی‌های استادان در کیفیت تدریس آنان چه اندازه است؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا، توصیفی-پیمایشی و به دلیل استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری از نوع همبستگی علی می‌باشد. این پژوهش در بین اعضای هیئت علمی تمام وقت زن واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک که جامعه آماری این پژوهش هستند، اجرا شد. روش نمونه‌گیری به صورت تصادفی و از نوع خوشه‌ای طبقه‌ای بود. بدین ترتیب که ابتدا نمونه‌گیری بصورت خوشه‌ای در بین واحدهای دانشگاهی انجام شد و سپس در این واحدها

برای مشخص نمودن اعضای نمونه بصورت طبقه‌ای نمونه‌گیری شد تا سهم اعضای نمونه نسبت به سهم آن‌ها در جامعه آماری رعایت شده باشد. حجم نمونه با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه کرجسی و مورگان، برابر ۱۳۶ نفر بود. روش گردآوری داده‌ها در این پژوهش به صورت میدانی بوده است که پرسش‌نامه‌های مورد استفاده در میان اعضای هیئت علمی زن مورد مطالعه قرار گرفت و پس از تکمیل و بازگشت پرسش‌نامه‌ها، داده‌های لازم از آن استخراج گردید. برای گردآوری داده‌ها در این پژوهش از پرسش‌نامه‌های زیر استفاده شد.

- **پرسش‌نامه سنجش کیفیت تدریس شهیدی (shahidi,2011):** در زمینه سنجش کیفیت در آموزش عالی پرسش‌نامه‌هایی موجود است، اما بیش‌تر آن‌ها به سنجش کیفیت آموزش یا یادگیری پرداخته‌اند و تدریس را به صورت جزئی از آموزش در نظر گرفته‌اند، از آنجایی که تدریس به عنوان یکی از فرآیندهای مهم آموزش خود نیازمند سنجشی دقیق‌تر است و به جهت توجه بیش‌تر به ابعاد و مولفه‌های مهم تدریس در کیفیت تدریس استادان، این پرسش‌نامه بر اساس نیاز پژوهشگر برای انجام پژوهشی در سال ۱۳۹۰ ساخته و پس از تعیین روایی و پایایی آن مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش نیز برای سنجش شایستگی استادان از این پرسش‌نامه استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۲۷ عبارت است که بر اساس طیف ۵ درجه‌ای لیکرت طراحی شده است. در این پرسش‌نامه ۶ بعد برنامه ریزی و آمادگی، مدیریت کلاس، آموزش، ارزشیابی، مسئولیت‌های حرفه‌ای و مشارکت مورد سنجش قرار می‌گیرد. روایی آن با استفاده از نظر صاحب‌نظران و کارشناسان و با استفاده از روش تحلیل سلسله‌مراتبی و هم‌چنین، تحلیل عاملی تأییدی، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۱ می‌باشد.

- **پرسش‌نامه شایستگی استادان شهیدی (shahidi,2011):** با توجه به این‌که در زمینه سنجش شایستگی‌های استادان در دانشگاه‌ها تا سال ۱۳۹۰ پرسش‌نامه‌ای موجود نبود، این پرسش‌نامه بر اساس نیاز پژوهشگر برای انجام پژوهشی در این سال ساخته و پس از تعیین روایی و پایایی آن بکار گرفته شد. در این پژوهش نیز برای سنجش شایستگی استادان از این پرسش‌نامه استفاده شد. این پرسش‌نامه دارای ۱۳ عبارت است که در مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت بوده و در آن کم‌ترین نمره ۱ بوده که به درجه خیلی کم تعلق می‌گیرد و به درجه کم، نمره ۲، به درجه متوسط نمره ۳، به درجه زیاد نمره ۴ و به درجه خیلی زیاد نمره ۵ تعلق می‌گیرد. در این پرسش‌نامه سه بعد توانای‌های استاد، تجربه تدریس و علاقه‌مندی به تدریس مورد ارزیابی قرار می‌گیرند. روایی این پرسش‌نامه نیز مانند روایی پرسش‌نامه کیفیت تدریس و به همان شیوه مورد تأیید قرار گرفت. برای سنجش اعتبار پرسش‌نامه از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که مقدار آن ۰/۸۶۶ بود.

– پرسش‌نامه ارزیابی منزلت استادان شهیدی (shahidi,2011): با توجه به این‌که در زمینه سنجش منزلت استادان در دانشگاه‌ها تا سال ۱۳۹۰ پرسش‌نامه‌ای موجود نبود، این پرسش‌نامه بر اساس نیاز پژوهشگر برای انجام پژوهشی در این سال ساخته و پس از تعیین روایی و پایایی آن مورد استفاده قرار گرفت. در این پژوهش نیز برای سنجش منزلت استادان از این پرسش‌نامه استفاده گردید. این پرسش‌نامه در طیف لیکرت و به صورت مقیاس ۵ درجه‌ای طراحی شده روایی آن با استفاده از نظر کارشناسان و با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی و هم‌چنین، تحلیل عاملی تأییدی، مورد تأیید قرار گرفت. هم‌چنین، ضریب پایایی پرسش‌نامه بر اساس محاسبه آلفای کرونباخ ۰/۸۲۴ بود.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پژوهش از روش محاسبه ضریب رگرسیون و رگرسیون چندگانه برای تعیین مقدار سهم عوامل (شایستگی‌ها و منزلت استادان در دانشگاه) بر کیفیت تدریس، استفاده شد.

یافته‌ها

فرضیه نخست پژوهش: منزلت استادان زن در دانشگاه قادر به پیش‌بینی کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی می‌باشد.

برای پاسخ به این فرضیه از روش رگرسیون استفاده شد که نتایج در جدول‌های زیر آمده است.

جدول ۱- رگرسیون بین منزلت استادان زن در دانشگاه و کیفیت تدریس.

مدل	R	R ²	R ² اصلاح شده	F	سطح معناداری
۱	۰/۱۰۳	۰/۰۱۱	۰/۰۰۸	۴/۶۴۶	۰/۰۳۲

جدول ۲- محاسبه ضریب بتا و سطح معناداری آن برای منزلت استادان زن در دانشگاه.

مدل	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	سطح معناداری	
			t	Beta
۱	مقدار ثابت	۰/۰۵۶	۴/۱۱۲	۰/۰۰۰
	منزلت	۰/۰۱۸	۰/۰۳۸	۰/۰۳۲

همان‌گونه که مشاهده می‌شود مقدار R یا ضریب رگرسیون ۰/۱۰۳ می‌باشد و استفاده از آزمون F نشان داد که این مقدار در سطح ۰/۰۳۲ معنا دار است که این امر نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین منزلت استادان در دانشگاه و کیفیت تدریس آن‌ها می‌باشد. مقدار R² اصلاح

شده یا ضریب تعیین اصلاح شده برای متغیر منزلت استادان در دانشگاه برابر $0/008$ می‌باشد. این مقدار بیانگر آن است که $0/8$ درصد تغییرات کیفیت تدریس مربوط به منزلت استادان در دانشگاه می‌باشد و مابقی تغییرات ناشی از عوامل دیگر می‌باشد. هم‌چنین، ضریب بتا برای این متغیر $0/103$ می‌باشد و این بدان معناست که هر واحد تغییر در انحراف استاندارد این متغیر باعث $0/103$ واحد تأثیر مثبت در کیفیت تدریس می‌گردد.

فرضیه دوم پژوهش: شایستگی‌های استادان زن قادر به پیش بینی کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی می‌باشد.

برای پاسخ به این فرضیه از روش رگرسیون استفاده شد که نتایج در جدول‌های زیر آمده است:

جدول ۳- رگرسیون بین شایستگی‌های استادان زن و کیفیت تدریس.

مدل	R	R ²	R ² اصلاح شده	F	سطح معنی‌داری
۱	۰/۳۴۹	۰/۱۲۲	۰/۱۲۰	۶۰/۲۱۴	۰/۰۰۰

جدول ۴- محاسبه ضریب بتا و سطح معناداری آن برای شایستگی‌های استادان زن.

مدل	ضریب استاندارد نشده	خطای استاندارد	ضریب استاندارد شده		سطح معنی‌داری
			Beta	t	
۱ مقدار ثابت	۳/۳۳۸	۰/۱۱۶		۲۸/۸۸۶	۰/۰۰۰
شایستگی‌ها	۰/۲۲۲	۰/۰۲۹	۰/۳۴۹	۷/۷۶۰	۰/۰۰۰

همان گونه که مشاهده می‌شود مقدار R یا ضریب رگرسیون $0/349$ می‌باشد و استفاده از آزمون F نشان داد که این مقدار در سطح $0/000$ معنا دار می‌باشد که این امر نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین شایستگی‌های اعضای هیئت علمی و کیفیت تدریس آن‌ها می‌باشد. مقدار R² اصلاح شده یا ضریب تعیین اصلاح شده برای متغیر شایستگی‌های استادان برابر $0/120$ می‌باشد. این مقدار بیانگر آن است که 12 درصد تغییرات کیفیت تدریس مربوط به مولفه‌های شایستگی‌های استادان است و سایر تغییرات ناشی از عوامل دیگر می‌باشد. هم‌چنین، ضریب بتا برای این متغیر $0/349$ می‌باشد و این بدان معناست که هر واحد تغییر در انحراف استاندارد این متغیر باعث $0/349$ واحد تأثیر مثبت در کیفیت تدریس می‌گردد.

در جدول ۵ رگرسیون بین مولفه‌های شایستگی‌های استادان و کیفیت تدریس ارائه شده است.

جدول ۵- رگرسیون چندگانه بین مولفه‌های شایستگی‌های استادان زن و کیفیت تدریس بر اساس ضریب بتا.

مدل	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده		t	سطح معنی‌داری
		B	خطای استاندارد		
۱	۳/۳۲۲	۰/۱۶۰	۲۰/۸۲۴	۰/۰۰۰	مقدار ثابت
	۰/۰۸۴	۰/۰۴۴	۱/۹۲۱	۰/۰۴۵	قابلیت‌ها
	۰/۰۸۸	۰/۰۲۹	۳/۰۰۷	۰/۰۰۳	تجربه
	۰/۰۵۱	۰/۰۳۰	۱/۶۷۵	۰/۰۹۵	تدریس
					علاقه
					مندى

همان‌گونه که ملاحظه می‌شود مولفه تجربه تدریس با داشتن ضریب بتای ۰/۲۰۱ که مقدار t آن نیز در سطح ۰/۰۰۳ معنی دار است، از بین مولفه‌های دیگر قدرت پیش بینی بیش‌تری در مورد کیفیت تدریس دارد و پس از آن مولفه قابلیت‌های استادان با ضریب بتای ۰/۱۰۷ که مقدار t آن نیز در سطح ۰/۰۴۵ معنی دار است، قدرت پیش بینی بالایی دارد، اما مولفه علاقه مندی از قدرت پیش‌کنندگی مناسبی برخوردار نیست.

پرسش اصلی پژوهش: سهم عوامل منزلت استادان زن در دانشگاه و شایستگی‌های آنان در کیفیت تدریس چه اندازه است؟

برای مشخص کردن سهم عوامل منزلت استادان زن در دانشگاه و شایستگی‌های آنان در کیفیت تدریس نیز از رگرسیون چندگانه استفاده شد. نتایج در جداول زیر آمده است.

جدول ۶- رگرسیون چندگانه بین عوامل موثر و کیفیت تدریس.

مدل	R	R ²	R ² اصلاح شده	F	سطح معنی‌داری
۱	۰/۴۵۲	۰/۲۰۴	۰/۱۹۹	۳۶/۹۷۸	۰/۰۰۰

جدول ۷- محاسبه ضریب بتا و سطح معناداری آن برای عوامل موثر بر کیفیت تدریس.

مدل	ضریب استاندارد نشده	ضریب استاندارد شده	t	سطح معنی داری	B	
					خطای استاندارد	Beta
۱ مقدار ثابت	۲/۷۰۱	۰/۱۴۷	۱۸/۴۳۶	۰/۰۰۰		
منزلت	۰/۰۰۹	۰/۰۱۷	۰/۵۳۶	۰/۰۴۲		
شایستگی‌ها	۰/۱۶۷	۰/۰۳۰	۰/۲۶۲	۰/۰۰۰		

همان گونه که مشاهده می‌شود، مقدار R یا ضریب رگرسیون چندگانه ۰/۴۵۲ می‌باشد و استفاده از آزمون F نشان داد که این مقدار در سطح ۰/۰۰۰ معنا دار است که این امر نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار بین عوامل و کیفیت تدریس می‌باشد. مقدار R^2 اصلاح شده یا ضریب تعیین اصلاح شده رگرسیون چندگانه نیز برابر ۰/۱۹۹ است. این مقدار بیانگر آن است که ۱۹/۹ درصد تغییرات کیفیت تدریس به وسیله این عوامل تبیین می‌شود و تغییرات دیگر به وسیله عوامل ناشناخته دیگری بوجود می‌آید. هم‌چنین، ضریب بتا برای جایگاه استادان در دانشگاه معادل ۰/۱۰۴ و برای شایستگی‌ها ۰/۲۶۲ می‌باشد. بنابراین، معادله زیر را می‌توان برای کیفیت تدریس نوشت:

$$\text{شایستگی‌های استادان} (۰/۲۶۲) + \text{منزلت استادان} (۰/۱۰۴) + ۲/۷۰۱ = \text{کیفیت تدریس}$$

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده که نشان‌دهنده رابطه مثبت و معنادار منزلت استادان زن در دانشگاه و کیفیت تدریس آنان می‌باشد. این بدان معنی است که منزلت استادان در دانشگاه می‌تواند کیفیت تدریس آنان را تا حدودی پیش‌بینی کند. سهم این متغیر در کیفیت تدریس بر اساس مدل بدست آمده ۰/۱۱ می‌باشد. به بیان دیگر، احترام نهادن به استادان و تقدیر و قدرشناسی از وظایف آن‌ها و مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی بر انجام وظایف تدریس آنان از جمله برنامه‌ریزی، آموزش، مدیریت کلاس، انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای و ارزشیابی و مشارکت تأثیرگذار است. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش‌های تاموسایتیس (Tamosaitis, 2006)، اسمینک و همکاران (Smeenk et al, 2006)، می‌هان (Meehan, 2001) و وینتر و ساروس (Winter and Sarros, 2002) همسو می‌باشد.

هم‌چنین، نتایج نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار شایستگی‌های استادان زن و کیفیت تدریس آنان می‌باشد. این بدان معنی است که شایستگی‌های استادان زن می‌تواند پیش‌بینی کننده خوبی برای کیفیت تدریس آنان باشد. هم‌چنین، مولفه‌های تجربه تدریس و توانمندی‌های استادان از

قدرت پیش بین بالایی برای کیفیت تدریس برخوردارند. بنابراین، به نظر می‌رسد که برخورداری از توانمندی‌های لازم برای تدریس در دانشگاه و هم‌چنین، داشتن تجربه تدریس، از شایستگی‌های لازم استادان زن برای داشتن کیفیت تدریس مطلوب است و منجر می‌شود که عملکردهای تدریس آن‌ها با کیفیت باشد. به بیان دیگر، شایستگی‌های استادان زن منجر به انجام مناسب فعالیت‌های برنامه ریزی، آموزش، ارزشیابی، مدیریت کلاس، انجام مسئولیت‌های حرفه‌ای و مشارکت آنان می‌شود که این خود منجر به بهبود یادگیری دانشجویان و برون‌دادهای مطلوب در دانشگاه می‌شود. سهم این متغیر در کیفیت تدریس بر اساس مدل بدست آمده ۰/۲۴ می‌باشد. نتایج بدست آمده با نتایج پژوهش‌های گوئه (Goe, 2007)، کلاتفلتر (Clotfelter et al, 2006)، دارلینگ هاموند (Darling-Hammond, 2005)، هانوشک و همکاران (Hanushek et al, 2005)، داویدوویچ (Davidovitch & Soen, 2006) و بنی سی و دلفان آذری (Banisi & Delfanazari, 2010) هم جهت می‌باشد.

در مجموع می‌توان چنین گفت که متغیرهای شایستگی‌های استادان زن و هم‌چنین، منزلت استادان زن در دانشگاه هم به گونه مستقیم و هم به گونه غیر مستقیم و از راه تأثیر متقابل بر متغیرهای دیگر تأثیری مثبت بر کیفیت تدریس آنان دارد.

براساس نتایج بدست آمده از پژوهش می‌توان پیشنهادهای زیر را ارائه کرد:

- از آن‌جا که نتایج پژوهش نشان می‌دهند که شایستگی استادان زن با کیفیت تدریس آنان رابطه‌ای مثبت و معنادار دارد، ضرورت طراحی و بکارگیری استانداردهای مناسب برای تعیین مقدار شایستگی استادان زن در محیط دانشگاهی و استفاده از این استانداردها برای استخدام، ارتقا و ارزیابی مزایای دیگر، زمینه پرورش استادان با شایستگی بالا را فراهم کرده تا این استادان شایسته بتوانند کیفیت تدریس و در نتیجه کیفیت نظام آموزش عالی را بهبود دهند. لذا، پیشنهاد می‌شود در سازمان‌های مسئول از جمله سازمان مرکزی دانشگاه آزاد و معاونت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی به گونه جدی به این امر پرداخته شود و معیارهای شایستگی استادان برای امر تدریس مشخص گشته و با ارزیابی استادان بر اساس این معیارها و تشویق استادان برای بهبود مهارت‌های خود بر اساس این معیارها کیفیت تدریس و کیفیت نظام آموزشی را ارتقا بخشید.

- همان گونه که نتایج پژوهش نشان می‌دهد، منزلت استادان زن در دانشگاهها تأثیری مثبت بر کیفیت تدریس آنان دارد. هم‌چنین، همان‌گونه که نشان داده شد، متغیر منزلت استادان زن در دانشگاه با متغیر شایستگی‌های استادان ارتباطی مثبت و معنی دار دارد. بنابراین، با توجه به این ارتباط توصیه می‌شود که دانشگاهها با شرکت‌دادن اعضای هیئت علمی زن خود در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی و علمی، قدرشناسی مناسب از انجام وظایف آن‌ها داشته باشند و با

انجام تشویق‌هایی درخور شأن آنان که همگی باعث بهبود شأن و منزلت استادان زن در دانشگاه می‌شود، بر کیفیت تدریس آن‌ها تأثیر گذارند.

- با توجه به این‌که تجربه تدریس استادان زن از قدرتی بالا برای پیش بینی کیفیت تدریس آنان برخوردار بوده، توصیه می‌گردد که واحدهای دانشگاهی از استادان زن با تجربه‌تر برای تدریس دروس بهره گیرند یا این‌که با برگزاری دوره‌هایی برای استادان کم تجربه، تجارب استادان مجرب را به آنان انتقال داده و زمینه افزایش تجارب آنان و در نهایت، کیفیت تدریس آنان را فراهم کرد.

- با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌گردد واحدهای دانشگاهی برای ارزیابی کیفیت تدریس استادان خود علاوه بر توجه به شاخصهای سنجش کیفیت تدریس، به عوامل تأثیر گذار بر آن نیز توجه کنند و با ارزیابی شایستگی استادان از این موارد آگاهی یابند که این امر علاوه بر اینکه در کمک به تحلیل جامع کیفیت تدریس استادان موثر است، زمینه ای را برای بهبود کیفیت تدریس آنان در دانشگاهها فراهم کرده و باعث بهبود بروندهای نظام آموزش عالی و یادگیری دانشجویان می‌گردد.

- از آن‌جا که متغیرهایی دیگر نیز هستند که می‌توانند بر کیفیت تدریس موثر باشند و متغیرهای مورد مطالعه فقط بخشی از روابط بین عوامل موثر و کیفیت تدریس را نشان دادند، می‌توان متغیرهای دیگری را نیز در این پژوهش وارد کرد و اثر آن‌ها را نیز بر کیفیت تدریس مورد مطالعه قرار داد، لذا به پژوهشگران پیشنهاد می‌شود که از متغیرهایی مانند جو کلاسی، فرهنگ دانشگاهی، امنیت شغلی و رضایت شغلی و ... برای مطالعه تأثیر آن‌ها بر کیفیت تدریس در پژوهش‌های آتی استفاده کنند.

References

- American Association of university professors, (2011). Professional rights of the faculty and staff, available at : www.aaup.org
- Anjos silva,E.M.V. (2010). Pedagogic Competency of the Brazilian University Professor,available at: <http://www.aare.edu.au/01pap/sil01089.htm>
- Arreola, R. A. (2007). Developing a comprehensive faculty evaluation system: a handbook for college faculty and administrators on designing and operating a comprehensive faculty evaluation system. Anker Pub. Co.
- Banisi,P. & Delfanazari,Gh. (2010). Influence Of Professors' Evaluation On Quality Teaching Improvement Of Faculty Members In Islamic Azad University Region 12, Social Research,Vol 3, No 6,pp 35-47
- Barrett, A., Ali, S., Clegg, J., Hinostroza, J. E., Lowe, J., Nikel, J., & Novelli, M., et al. (2008). Initiatives to improve the quality of teaching and learning: a review of recent literature. Unesco publication.

- Betters-Reed, B., Marlino, D., Chacko, J., & Novin, A. (2003). Assurance of learning: Small school strategies. AACSB Continuous Improvement Symposium.
- Biggs, J. & Tang, C. (2007). Teaching for Quality Learning at university, open university press
- Cunha, M. I. (1992). The good professor and your practice. Campinas, São Paulo, Brazil, Papirus.
- Dalby, T. (2001). "Theory and Practice of Teaching in a University Mathematics Learning Centre"; International Journal of Mathematical Education in Science and Technology, Vol. 32, No. 5, P. 692.
- Darling-Hammond, L. (1997). Doing what matters most: Investing in quality teaching. NY: National Commission on Teaching and America's Future
- Darling-Hammond, L. et al. (2005). Does teacher preparation matter? Evidence about teacher certification. Teach for America and teacher effectiveness, education policy analysis archive, 13 (42)
- Davidovitch, N., & Soen, D. (2006). Using students' assessments to improve instructors' quality of teaching. Journal of further and higher education, 30(4), 351-376.
- Dest, (2000). "Teachers In 21st Century"; available at: http://www.dest.gov.au/sectors/school_education/publications_resources/profiles/teachers_21st_century.htm
- Felder, R. & Brent, R. (1999). How to improve teaching quality, available at: www.ncsu.edu/felder-public
- Fenstermacher, G. & Richardson, V. (2005). On making determinations of quality in teaching, teachers college records, 107(1), pp.186-213
- Gage, N. L. (1978). The scientific basis of the art of teaching. Professors College Press.
- Goe, L. (2007). The link between teacher quality and students outcome : A research synthesis, National comprehensive center for teacher quality, Washington DC.
- Hanushek, E. et al. (2005). The market for teacher quality, (working paper no: 11154), Cambridge, MA, National bureau of economic research.
- Howes, C., Burchinal, M. R., Pianta, R. C., Bryant, D., Early, D., & Clifford, R. et al. (2008). Ready to learn? Children's pre-academic achievement in pre-kindergarten classrooms. Early Childhood Research Quarterly, 23, 27-50.
- Ingersoll, R. (2001). Teacher turnover and teacher shortages: An organizational analysis. American Educational Research Journal, 38(3), 499-534
- Meehan, M. (2001). Decision-making and organizational commitment : A comparison of faculty perceptions at unionized and un-unionized private colleges and universities, Ph.d Dissertation, Seton hall university.
- Michigan State University, (2011). University faculty rights and responsibilities, available at : hr.msu.edu

- OECD, (2009). Review on quality teaching in higher education, www.oecd.org
- Ogienko,O. (2011). Model of Professional Teachers Competences Formation: European Dimension, available at : www.htk.tlu.ee/tepe/wp-content
- Ohlson, M. (2009). A Study Of School Culture, Leadership, Teacher Quality And Student Outcomes Via A Performance Framework In Elementary Schools Participating In A School Reform Initiative, Phd dissertation ,University of florida
- Poch, R. (1994). Academic freedom in American higher education: rights ,responsibilities and limitations, George Washington University, Available at ERIC
- Porter, G & Magee, K. (2004). Teacher Quality, Controversy, and NCLB. The Clearing House, 78, 26-29.
- Qiuyan,T & Qin, H. (2009). Analysis on the Competency Model of the Lecturers in the Application Oriented University, available at : www.seiofbluemountain.com
- Ramsden , P. (2005). Learning to teaching higher education, newyork , Routledge publication
- Ramsden , P. (1998). Learning to lead in higher education, newyork , Routledge publication
- Ramsden, P. & Martin, F. (1996). Recognition of good university teaching: policies from an Australian study, Studies in higher education, No.21,pp 299-315
- Ramsden, P. (1991). A performance indicator for quality in higher education: the Course Experience Questionnaire, Studies in Higher Education, 16: 129-49.
- Rice, J. (2003). Teacher Quality: Understanding the Effectiveness of Teacher Attributes. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Roelofs, E. & Sanders, P. (2003). Beoordeling van docentcompetenties. Wolters-Noordhoff, pp. 277-299.
- Ross, J. A., Hogaboom-Gray, A., & Hannay, L. (2001). Effects of teacher efficacy on computer skills and computer cognitions of Canadian students in grades k-3. *The Elementary School Journal*, 102, 141-156.
- Schmidt,M. (2010). Development and validation of a competency model for pre-service teachers , Paper presented at the second meeting of the EARLI SIG18 Educational Effectiveness, Leuven, 25-27August 2010 .
- Shahidi, N. (2011). Developing a model for assessing teaching quality in branches of Islamic Azad University, Phd Thesis ,Unpublished,Science and research branch Islamic Azad University,Tehran
- Smeenk, Eisinga, S. R.N. Teelken, J.C. & Doorewaard, J.A.C.M. (2006). The Effects Of HRM Practices And Antecedents On Organizational Commitment Among University Employees ,Int. Journal Of Human Resource Management ,Vol.17,No.12, pp:35-50

- Stronge, J. Tucker, P. & Hindman, J. (2004). Handbook of qualities of effective teachers, Ascd publication.
- Talepasand, S. & Nazifi, M. & Bigdeli, A. (2009). Validation of the Iranian version of student's evaluation of educational quality questionnaire, Journal of behavioral sciences, vol 3, No 2, pp 127-134
- Tamosaitis, W. L. (2006). The relationship between employee performance ratings and the three components of organizational commitment for technical personnel in a project environment. Dissertation Abstract Ph.D. The University of Alabama.
- Trigwell, K., Prosser, M. & Waterhouse, F. (1999). "Relations between Teachers Approach to Teaching and Students Approaches to Learning"; Journal of Higher Education, Vol. 37. P. 59
- Unesco, (1997). Recommendation for academic freedom, available at : <http://portal.unesco.org>
- University of California Los Angeles, (2011). Faculty rights and responsibilities, available at : apo.ucla.edu
- Van Alstyne, W. (1970). The constitutional rights of teachers and professors, Duke law journal, No 5.
- Vlasceanu, L, et al. (2004). "quality assurance and accreditation: A glossary of basic terms and definitions". Available at : www.cepes.ro/publications/
- Virginia Commonwealth University. (2011). Academic rights and responsibilities, available at : www.provost.vcu.edu
- Wahlean. (2002). Teaching Skills and Academic Rewards. Journal of quality in higher education, Vol,8, No. 1, pp. 81-78.
- Wangyi, D. (2006). The Structure Dimensions of the Competency of the College Teachers. Exploration of the Higher education, vol 4, pp :89-92
- Winter, R. & Sarros, J. (2002). The academic work environment in Australian universities: a motivation place to work, Higher education research and development, vol 21, No 3, pp:241-243
- Zhang Yiyuan, (2006). Researches on the Competency of the Teachers in the Higher Vocational Colleges, China Market, vol 9, pp:66-68