

نوآوری های مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره یک (مسلسل ۳۳)، زمستان ۱۳۹۲
صص ۷۰-۵۵

ارائه الگوی ساختاری برای خودکارآمدی، شایستگی و جایگاه استادان بر اساس مدیریت کلاس درس آنان در منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی

دکتر نیما شهیدی*، استادیار دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، گروه علوم تربیتی، نورآباد ممسنی، ایران.
سیروس حدادنیا، مربی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نورآباد ممسنی، گروه علوم تربیتی، نورآباد ممسنی، ایران.

تاریخ پذیرش: ۹۲/۷/۳۰

تاریخ وصول: ۹۲/۵/۲۸

چکیده

هدف عمده این پژوهش، ارائه الگوی ساختاری برای رابطه بین خودکارآمدی، شایستگی ها و جایگاه استادان در منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی با مدیریت کلاس آنان بود. جامعه آماری پژوهش شامل ۲۱۸۱ نفر اعضای هیئت علمی واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک بودند که از بین آنها با روش نمونه گیری تصادفی از نوع خوشه ای طبقه ای تعداد ۴۳۶ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. ابزارهای اندازه گیری پژوهش شامل پرسشنامه محقق ساخته مدیریت کلاس با ۳۵ عبارت در مقیاس لیکرت و آلفای کرونباخ ۰/۷۹۱، پرسشنامه محقق ساخته ارزیابی جایگاه استادان در دانشگاه با ۶ عبارت و آلفای کرونباخ ۰/۸۲۴، و پرسشنامه خودکارآمدی معلمان شوارتزر و همکاران (۱۹۹۹) و پرسشنامه محقق ساخته سنجش شایستگی های استادان با ۱۳ عبارت و ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶۶ بود. در این پژوهش برای مشخص کردن سهم عوامل خودکارآمدی، شایستگی ها و جایگاه استادان بر مدیریت کلاس از مدل سازی معادلات ساختاری بهره گرفته شد. نتایج نشان دادند که خودکارآمدی با ضریب ۰/۳۷ و جایگاه استادان با ۰/۰۹ و شایستگی های استادان با ۰/۲۴ به صورت مستقیم مثبت و معناداری با مدیریت کلاس رابطه دارند. همچنین ارتباط متقابل مثبت و معناداری بین جایگاه استادان و خودکارآمدی آنان با ضریب ۰/۱۵، خودکارآمدی و شایستگی ها ۰/۲۸؛ و جایگاه استادان و شایستگی ها ۰/۳۲ بود.

کلید واژه ها: خودکارآمدی، شایستگی ها، جایگاه استادان، مدیریت کلاس.

مقدمه

آموزش عالی کشور در سالیان گذشته با چالش ها و مسایل بسیاری مواجه بوده است. از جمله آنها می توان رشد فزاینده متقاضیان ورود به دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی کشور، گسترش کمی نظام آموزش عالی بدون توجه به ظرفیت های موجود برای پذیرش دانش آموختگان دانشگاهی، کاربردی نبودن آموزش های دانشگاهی و ... را نام برد. محیط رقابتی آموزش عالی در دنیای امروزی، نیازهای جدیدی را برای ذی نفعان 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 راه های پاسخگویی دانشگاه ها به چنین نیازهایی، افزایش کیفیت فعالیت های دانشگاهی است. رامسدن معتقد است که نظام آموزش عالی برای مقابله با چنین چالش هایی 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 (رامسدن^۱، ۲۰۰۵: ۱۸).

آموزش عالی به عنوان سیستمی که شامل استادان، دانشجویان، کارکنان و دارای فرایندهای مختلف و پیچیده و دارای وابستگی های متقابل با محیطش می باشد، با ذی نفعانی که دارای نیازهای مختلفی هستند ارتباط دارد، و برآورده کردن نیازها و تقاضاهای آنان نیازمند داشتن استادان با کیفیت و فرایندهای با کیفیت است. یکی از فرایندهایی که براساس نیاز دانشجویان بوده و نشان دهنده کیفیت استادان می باشد، مدیریت کلاس است. (زارع، ۱۳۸۴: ۴) بیان می کند که مدیریت موفق کلاس درس در دانشگاه ها نیز مستلزم عملکرد کارآ و اثر بخش استادان بوده تا در سایه فعالیت های مدیریتی در جهت تحقق اهداف سازمانی که همانا حفظ محیطی مناسب جهت آموختن و اندیشیدن تلاش کنند.

از سوی دیگر پژوهشگران در یافته اند که مدیریت کلاس درس توسط استادان اثر مستقیم بر بازده و یادگیری دانشجویان دارد. (راگ^۲، ۲۰۰۱: ۴۷؛ مویس و رینولدز^۳، ۲۰۰۱: ۷۸) به علاوه اینکه کیفیت استادان و از جمله مدیریت کلاس توسط آنان بهتر از حقوق آنان، اندازه کلاس و عوامل دیگر می تواند پیش بینی کننده موفقیت دانشجویان باشد. (دارلینگ هاموند^۴، ۱۹۹۷: ۴۵) بارت و همکاران^۵ (۲۰۰۸: ۳۲) اعتقاد دارند که برای بهبود کیفیت آموزش باید به بهبود کیفیت تدریس و یادگیری و مدیریت مؤثر کلاس به طور همزمان توجه اساسی کرد. (کاپل^۶، ۱۹۹۷: ۱۱) نیز اعتقاد دارد که توانایی در تدریس و مدیریت کلاس بر کارآیی معلمان و استادان تأثیر بسزایی دارد.

دیوگ مدیریت کلاس درس را تهیه و تدارک و اتخاذ شیوه های لازم برای ایجاد و حفظ محیطی که آموزش و آموختن بتواند در آن اتفاق بیافتد، تعریف کرده است. (نقل از زارع، ۱۳۸۴: ۳). (جیگیچ و استویلیکویچ^۷، ۲۰۱۱: ۸۲۲) اشاره می کنند که این اصطلاح ترکیبی از شخصیت معلم، رفتار حرفه ای و توانایی های اوست.

فرآیند تدریس دارای ماهیتی پیچیده و دارای مؤلفه های مختلف است که برای انجام تدریس با کیفیت باید آنها را به خوبی شناخت و در عمل به کار بست. و از سوی دیگر عوامل متعددی بر فرآیند تدریس و مدیریت کلاس تأثیرگذار هستند که حتماً باید در یک تدریس با کیفیت مورد توجه قرار گیرند. ارزیابی و بهبود مستمر کیفیت تدریس و یادگیری و مدیریت کلاس در آموزش عالی طی دهه های اخیر از سوی دانشگاه های جهان مورد توجه قرار گرفته است. از عواملی

1. Ramsden
3. Muijs & Reynolds
5. Barret et al.
7. Djigic & Stojiljkovic

2. Rug
4. Darling Hammond
6. Caple

که به نظر م ی رسد می تواند بر توانایی استادان برای مدیریت مؤثر کلاس مؤثر باشد، می توان به خودکارآمدی، جایگاه و شایستگی های اعضای هیئت علمی دانشگاه ها اشاره کرد.

تقاضا برای استادان حرفه ای برای کار در شرایط فرایپچیده عصر حاضر به منظور پرورش دانشجویان و دانش آموختگان دارای کیفیت لازم جهت کار در چنین فضایی بیشتر شده است و مدیریت کلاس درس اهمیت ویژه ای یافته است. (دست^۱، ۲۰۰۰: ۳).

لذا با توجه با موارد ذکر شده، اطمینان از کیفیت تدریس استادان و به طبع مدیریت کارآمد و مؤثر کلاس درس در دانشگاه ها ضروری می نماید و علاوه بر آن باید به مطالعه عواملی که بر مدیریت کلاس آنان نیز تأثیر گذار است پرداخت. بنابراین مسئله اصلی این تحقیق این است که خودکارآمدی، شایستگی ها و جایگاه استادان در دانشگاه به عنوان عوامل مؤثر در محیط های دانشگاهی چه تأثیری بر مدیریت کلاس استادان دارد؟ و سهم آنها در مدیریت کلاس چه اندازه می باشد؟

اهداف تحقیق: هدف اصلی تحقیق مطالعه ارتباط عوامل خودکارآمدی استادان، شایستگی ها و جایگاه آنان در دانشگاه با مدیریت کلاس آنان در دانشگاه ها و مشخص کردن سهم این عوامل در مدیریت کلاس و ارائه مدلی ساختاری برای نشان دادن این روابط می باشد. همچنین به مطالعه تأثیر متقابل خودکارآمدی، شایستگی ها و جایگاه استادان در دانشگاه و نقش آن در مدیریت کلاس پرداخته می شود.

فرضیات تحقیق عبارتند از:

۱- بین خودکارآمدی استادان و مدیریت کلاس آنان رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین جایگاه استادان در دانشگاه و مدیریت کلاس آنان رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین شایستگی های استادان و مدیریت کلاس آنان رابطه معناداری وجود دارد.

سؤال اصلی تحقیق شامل:

سهم عوامل خودکارآمدی، جایگاه استادان در دانشگاه و شایستگی های استادان در مدیریت کلاس چه اندازه است؟

مدیریت کلاس

جیگیچ و استویلیکویچ (۲۰۱۱: ۸۲۳) بیان می کنند که مدیریت کلاس درس به یک محیط امن و تحریک کننده یادگیری اشاره دارد. در مقالات و نوشته های مربوط به مدیریت کلاس به طیف وسیعی از معیارهای کارآمدی استادان که بر مدیریت کلاس تأثیر می گذارد اشاره شده است. صاحب نظران مختلف تعلیم و تربیت هر کدام با دیدگاهی خاص معیارهای متفاوتی را برای کارآمدی استادان در مدیریت کلاس درس معرفی کرده اند. میلر^۲ (۱۹۹۵: ۲۸) معتقد است که در هر سطح و سازمانی رهبر آموزشی کلاس یعنی استاد عنصر اصلی کارآیی برنامه های آموزشی است و حیطة های مهارتی که کارآیی یک استاد از جمله مدیریت کلاس وی را تعیین می کنند عبارتند از: صلاحیت فنی، صلاحیت حرفه ای و صلاحیت شخصی. بیان و شکیا (۱۳۷۵) در دیدگاهی دیگر داشتن دانش و اطلاعات کافی، توان تدریس، ویژگی های شخصیتی، ارتباط با فراگیران و تفکر حرفه ای را معیار و شاخص کارآیی استادان در مدیریت کلاس می دانند.

1. DEST(Department of Education, Science and Training)

2. Miller

راگ (۲۰۰۱: ۴۹) نیز معتقد است که مدرسی در مدیریت کلاس موفق است که دارای توانایی برقراری ارتباط با فراگیران، علاقه به تدریس، یادگیری فعال و کنترل رفتار فراگیران باشد. مویس و رینولدز^۱ (۲۰۰۱: ۶۲) مبنای موفقیت استادان در مدیریت کلاس را تدریس تعاملی، مدیریت رفتار، ایجاد محیط خوشایند در کلاس، ارتباط مناسب با دانشجویان و ایجاد محیط فعال یادگیری می دانند.

ارتباط با فراگیران در کلاس درس از جمله معیارهای کارآمدی استادان در مدیریت کلاس درس است. شعبانی (۱۳۸۵: ۳۹) بیان می کند که مهم ترین وظیفه یک مدرس شناخت چگونگی برقراری ارتباط با فراگیران است. یک مدرس موفق در فرآیندهای آموزشی باید شناخت کافی از علایق، استعدادها و توانایی های فراگیران داشته زیرا شناخت این موارد باعث بهبود برقراری ارتباط استادان با فراگیران می شود. در واقع استاد موفق باید به خوبی توانایی برقراری ارتباط با دانشجویان را داشته و پیام های مناسب با توجه به استعدادها و علایق آنان را برای تأثیرگذاری و ایجاد تغییر در آنان و کنترل رفتار آنان را تولید نماید.

دومین معیار کارآمدی استادان در مدیریت کلاس درس، رهبری کلاس است. راگ (۲۰۰۱: ۵۱) بیان می کند که بهسازی کیفیت یادگیری در نظام آموزش عالی مستلزم ارتقای کیفیت تدریس است. وظیفه یک استاد فقط سخنرانی و انباشت ذهن دانشجویان از اطلاعات نیست بلکه وی باید ضمن داشتن خصلت های ارزشمند معلمی توانایی رهبری و کنترل رفتار دانشجویان و هدایت رفتارهای آنان به سمت رفتارهای مطلوب و استفاده از حداکثر توان آنان برای یادگیری را داشته باشد.

انگیزش معیار مهم دیگری برای کارآمدی استادان در مدیریت کلاس می باشد. تدریس مانند تمامی مشاغل دیگر اگر بخواهد مؤثر باشد نیازمند علاقه یادگیرندگان است. مهروش (۱۳۸۴: ۱۸) بیان می کند که بدون علاقه به تدریس نمی توان زمینه لازم برای رشد و شکوفایی استعدادهای فراگیران را فراهم کرد و یکی از وظایف استادان ایجاد انگیزه در یادگیرندگان است. استفاده از شیوه های مناسب انگیزشی برای ایجاد علاقه مندی به یادگیری در دانشجویان به بهبود بازده یادگیری دانشجویان و مدیریت بهتر کلاس درس کمک بزرگی می نماید.

معیار تأثیرگذار دیگر در مدیریت موفق کلاس درس ایجاد انضباط مناسب در کلاس است. زارع (۱۳۸۴: ۵) بیان می کند که نظم و انضباط کلاس درس موجب توجه و تمرکز فراگیران برای یادگیری می گردد و بهبود بازده آموزش را به دنبال خواهد داشت. انضباط کلاس درس همچنین به مدرسان کمک می کند که فرآیندهای آموزشی مورد نظر خود را مطابق با برنامه طراحی شده پیش ببرند.

عامل مؤثر دیگر در مدیریت کلاس درس، درگیر کردن دانشجویان در فعالیت های آموزشی است. گلاسر^۲ (۲۰۰۳: ۷۰) معتقد است که استادان برای بهبود وضعیت یادگیری در کلاس باید به فراگیران یادگیری چگونه آموختن را بیاموزانند و با استفاده از شیوه های نوین تدریس آنان را از طریق کار گروهی، مشارکتی و مهارت پرسشگری و حل مسئله در فعالیت یادگیری سهیم کنند.

خودکارآمدی استادان

1. Muijs & Reynolds

2. Glasser

آرمور^۱ و همکاران (۱۹۷۶: ۵۵) برای اولین بار خودکارآمدی استادان (معلمان) را به عنوان "حدی که استاد (معلم) باور دارد که ظرفیت تأثیرگذاری بر یادگیری دانشجویان (دانش آموزان) را دارا می باشد" تعریف کرده اند.

باندورا^۲ (۲۰۰۰: ۱۲۳) خودکارآمدی را به عنوان باورهای افراد به توانائی های خود در انجام وظایف به طور موفقیت آمیز تعریف کرده است. "باورهای خود کارآمدی باورهایی هستند درباره شایستگی های ادراک شده خود فرد و این که فرد باور دارد می تواند کاری را به خوبی یا حداقل به طور مناسب و کافی انجام دهد". (گیست و میچل، ۱۹۸۷ به نقل از عبداللهی و نوه ابراهیم، ۱۳۸۵: ۳۸)

دلینگر^۳ و همکاران (۲۰۰۸: ۷۵۴) بین واژه کارآمدی استادان و خودکارآمدی استادان که باندورا از آن استفاده کرده است تفاوت قابل می شوند. آنها خودکارآمدی استادان را "باورهای فردی استادان درباره توانایی های خودشان برای انجام وظایف یاددهی و یادگیری موفقیت آمیز در بافت کلاسی خودشان" تعریف کرده اند. آنها بر بافت آموزشی استادان در کلاس های خودشان تأکید می کنند، چیزی که در تعریف باندورا از خودکارآمدی استادان (معلمان) وجود ندارد. (یوف^۴، ۲۰۱۱: ۸۴)

تعریف شانن موران^۵ و همکاران (۱۹۹۸: ۲۰۵) از خودکارآمدی استادان به تعریف باندورا نزدیک تر است. آنان خودکارآمدی استادان را به عنوان "باور استاد (یا معلم) به توانایی های خود برای سازماندهی و اجرای فعالیت های لازم برای انجام وظایف تدریس در زمینه ای مشخص" تعریف می کنند.

چاکان^۶ (۲۰۰۵: ۲۶۹) اشاره می کند که معلمان با باورهای خودکارآمدی بالاتر بهتر می توانند مشکلات کلاس را مدیریت و حل کنند.

پژوهش ها نیز نشان می دهد که باورهای خودکارآمدی استادان نقش اساسی در پایداری تعهد به سازمان شان و رضایت شغلی آنها دارد، باعث بهبود احساس کارآمدی در یادگیرندگان و مشارکت آنها در فعالیت های کلاسی می شود و با برون دادهای دانشجویان که شامل پیشرفت تحصیلی، انگیزه و احساس کارآمدی آنان است ارتباط دارد. (کاپرارا^۷ و همکاران، ۲۰۰۳: ۲۶؛ راس و هوگابوم گری و هنی^۸، ۲۰۰۱: ۱۵۲؛ چان^۹، ۲۰۰۷: ۷۳۸)

جایگاه استادان در دانشگاه

استادان به عنوان یکی از ارکان نظام آموزش عالی نقش مهمی در برآوردن اهداف دانشگاه ها دارند. استادان دانشگاه در مورد فعالیت هایی که در دانشگاه ها انجام می دهند از حقوق و مسئولیت هایی برخوردارند. بسیاری از دانشگاه ها با اعلام بیانیه هایی، مسئولیت ها و حقوق استادان را تصریح کرده و در اکثر آنها بیان شده است که استادان در قبال انجام مسئولیت های حرفه ای خود و انجام وظایف دانشگاهی شان مانند تدریس، پژوهش و ارائه خدمات از حقوقی مانند آزادی آکادمیک، قدرشناسی و برخورداری از تشویق، پاداش مناسب در برابر عملکردشان، مشارکت در تصمیم گیری های علمی و اجرایی و غیره برخوردار می باشند. (دانشگاه مشترک المنافع ویرجینیا^{۱۰}، ۲۰۱۱؛ دانشگاه ایالتی میشیگان^{۱۱}، ۲۰۱۱؛ دانشگاه

^{۱۲}(UCLA، ۲۰۱۱)

1. Armor
3. Dellinger
5. Tschannen-Moran
7. Caprara
9. Chan
11. Michigan State University

2. Bandura
4. Yough
6. Chucon
8. Ross, Hoogaboom-Gray & Hannay
10. Virginia Commonwealth University
12. University of California Los Angeles

وان آکستین (۱۹۷۰: ۲۱) در مقاله حقوق اساسی معلمان و استادان، بیان می کند که برخورداری از احترام و قدرشناسی، حق انتقاد از امور دانشگاهی و مشارکت در تصمیم گیری های علمی و دانشگاهی از حقوق اساسی استادان دانشگاه ها می باشد.

یونسکو (۱۹۹۷: ۷) در توصیه هایی برای جایگاه استادان در آموزش عالی برخورداری از برخی حقوق و آزادی ها را برای جایگاه استادی دانشگاه سخن می گوید. این آزادی ها و حقوق عبارتند از: آزادی اندیشه، بیان و مذهب؛ آزادی آکادمیک؛ آزادی انجام پژوهش؛ آزادی شرکت در انجمن های حرفه ای؛ حق تدریس بدون دخالت دیگران و مسئولیت پذیری حرفه ای؛ حق انجام امور حرفه ای در خارج از دانشگاه؛ حق مشارکت در بدنه اجرایی دانشگاه و حق انتقاد از بخش های اجرایی دانشگاه.

انجمن استادان دانشگاه های آمریکا^۱، برخی از حقوق حرفه ای استادان که در جایگاه آنان در دانشگاه ها تأثیرگذار است را چنین بیان می کند: ارائه و تبادل ایده ها و عقاید، مشارکت در بخش های اجرایی دانشگاه، داشتن فرصت ارتقا و برخورداری از تشویق های مناسب با عملکرد استادان.

پک^۲ (۱۹۹۴: ۳۳) بیان می کند که استادان که براساس چارچوب ها و استانداردهای حرفه ای کار می کنند، باید از حمایت ها و حقوق حرفه ای هم برخوردار باشند. براساس این حقوق حرفه ای اعضای هیئت علمی توقع دارند که در انجام فعالیت های دانشگاهی خود از آنها قدرشناسی به عمل آید و در فعالیت های اجرایی دانشگاهی و تصمیم گیری های علمی و اجرایی مشارکت داشته باشند و دانشگاه ها باید زمینه برآورده کردن این توقعات را فراهم کنند.

شایستگی استادان

شایستگی های استادان یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر کیفیت تدریس است. آنجوس سیلوا^۳ (۲۰۱۰: ۱۱) بیان می کند که شایستگی های استادان یکی از مهم ترین مسایل مربوط به کیفیت تدریس آنان در دانشگاه ها می باشد. رولفس و ساندرس^۴ (۲۰۰۷: ۲۸۳) با توجه به مطالعات پراکنده قبلی درباره شایستگی استادان، مؤلفه های زیر را برای تعریف شایستگی استادان مناسب می دانند: دانش استاد، رفتار استاد، تفکر استاد، تصمیم گیری، شخصیت استاد و کنترل مؤثر فعالیت های یادگیری دانشجویان. کیویان و کین (۲۰۰۹: ۲۹) نیز مدلی را برای شایستگی استادان ارائه کرده اند، که براساس آن شایستگی استادان به چهار دسته شایستگی فردی، شایستگی آموزشی، شایستگی پژوهشی و شایستگی همکاری تقسیم می شود.

استادان باید علاوه بر تخصص در زمینه تخصصی خودشان توانایی ها و مهارت هایی 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. (کنها،^۵ ۱۹۹۲: ۱۷)

آنجوس سیلوا (۲۰۱۰: ۱۲) به نقل از وزارت آموزش و پرورش برزیل بیان می کند که برنامه های آموزشی برای تربیت معلمان و استادان در هر سطحی باید شایستگی های لازم را برای تدریس در آنها به موجود آورد. مؤسسات آموزش عالی باید نقش بسیار فعال تری در توسعه دانش و مهارت های استادان شان ایفا کنند. این مؤسسات باید اطمینان یابند که استادان

1. American Association of University professors (AAUP)
3. Anjos Silva
5. Cunha

2. Poch
4. Reolfes & Sanders

آنها علاوه بر مهارت دانش تخصصی خودشان، مهارت های تدریس، به کارگیری تکنولوژی آموزشی، تعیین استراتژی های آموزشی نیز از شایستگی لازم برخوردار باشند.

وانگی یی^۱ (۲۰۰۶: ۸۸) بیان می کند که شایستگی های استادان شامل تفکر منطقی، برقراری ارتباط، موفقیت مداری، روابط فردی، کسب اطلاعات، مسئولیت پذیری، خلاقیت و نوآوری است. ژانگ یی یوان^۲ (۲۰۰۶: ۶۶) بیان می کند که شایستگی های استادان باید شامل شایستگی حرفه ای (دانش و مهارت)، روان شناختی (موفقیت مداری، سازگاری، همکاری، مسئولیت پذیری و وفاداری سازمانی) و الگوی کاری (نفوذ، مشاوره و ارتباطات فردی) می باشد.

اشمیت^۳ (۲۰۱۰: ۲۵) نیز شایستگی های استادان را شامل چهار شایستگی اصلی، دانش حرفه ای، عقاید و ارزش ها، انگیزش و خودتنظیمی می داند. اوگینکو^۴ (۲۰۱۱: ۷) نیز شایستگی استادان را به سه دسته شایستگی های کلیدی، اساسی و ویژه دسته بندی کرده است.

پیشینه پژوهش

مارگولیس و مک کیب^۵ (۲۰۱۰) نیز در تحقیق خود با عنوان "خودکارآمدی به عنوان کلیدی برای بهبود انگیزه یادگیری دانش آموزان" به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی معلمان باعث بهبود یادگیری و افزایش انگیزه یادگیری دانش آموزان می گردد.

اولسن^۶ (۲۰۰۹) نیز در تحقیق نشان داد که کیفیت معلمان باعث بهبود بروندهای دانش آموزان می شود. وی یکی از ویژگی های کیفیت استادان را خودکارآمدی آنان می داند که باعث بهبود تواناییهای رهبری و تدریس معلمان می شود. چان (۲۰۰۸) در تحقیقی نشان داد که باورهای خودکارآمدی معلمان با بروندهای با ارزش دانش آموزان مرتبط است. همچنین خودکارآمدی معلمان باعث بروز رفتارهای مثبت آنان می شود که به نوبه خود می تواند باعث بهبود کیفیت مسایل آموزشی از جمله تدریس معلم و پیشرفت تحصیلی دانش آموزان گردد.

گوته^۷ (۲۰۰۷) با تعریف چارچوبی برای کیفیت استادان، قابلیت ها و شخصیت استادان را از عوامل مهم در کیفیت آنها و کیفیت تدریس شان می داند. وی معتقد است که خودکارآمدی، علاقه مندی، باورها و اعتقادات به عنوان ویژگی های شخصیتی استادان و همچنین تجربه تدریس، تحصیلات مناسب و داشتن مدرک تحصیلی مرتبط بر کیفیت تدریس استادان مؤثر است.

کلاتفلتر و همکاران^۸ (۲۰۰۶) در پژوهشی که بر روی استادان دانشگاه کارولینای شمالی انجام دادند، دریافتند که تجربه و مدارک تحصیلی استادان بر یادگیری دانشجویان مؤثر است.

دارلینگ هاموند^۹ و همکاران (۲۰۰۵) نیز در پژوهشی ارتباط بین کیفیت استادان و پیشرفت تحصیلی دانشجویان را بررسی کردند و دریافتند که استادانی کیفیت و شایستگی های لازم را ندارند باعث کاهش پیشرفت تحصیلی دانشجویان می گردند.

1. Wang Yi
3. Schmidt
5. Margolis & Mc Cabe
7. Goe
9. Darling-hammond

2. Zhang Yiyuan
4. Ogienko
6. Ohlsen
8. Clotfelter et al

هانوشک و همکاران^۱ (۲۰۰۵) 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. ویترو و ساروس^۲ (۲۰۰۲) نیز نشان دادند که مشارکت دادن اعضای هیئت علمی در تصمیم گیری ها باعث می شود که نگرش آنها به شغل شان مثبت باشد و از این طریق باعث افزایش تعهد سازمانی آنان می شود. همچنین بنا بر نتایج پژوهش آنان بین مشارکت اعضای هیئت علمی در تصمیم گیری های دانشگاهی و تعهد سازمانی آنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

می هان^۳ (۲۰۰۱) نیز در پژوهشی نشان داد که بین تعهد سازمانی و مشارکت در تصمیم گیری اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

یافته های پژوهشی اسکات و همکاران^۴ (۲۰۰۱) نیز بیانگر آن است که نوع موضوعات درسی، شناخت دانشجویان، شناخت استانداردهای تدریس اثربخش، استفاده از پژوهش، ارائه بازخورد و برقراری ارتباط بر مدیریت اثربخش کلاس درس تأثیر دارد.

رامسدن (۱۹۹۸) نیز بیان می کند سازد که حمایت از تلاش های اعضای هیئت علمی در انجام وظایف خود و تشویق و قدرشناسی از آنان سبب ایجاد حس تعهد در آنان می شود.

بخشایش (۱۳۹۲) در پژوهشی نشان داد که مدیریت کلاس معلمان با ویژگی های شخصیتی آنان رابطه دارد. و از بین ویژگی های شخصیتی، با وجدان بودن با سبک مدیریت آموزش ارتباط داشته، و سازگاری و وظیفه شناسی با سبک مدیریت رفتار رابطه معناداری دارد.

خلخالی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهش خود نشان دادند که مدیریت کلاس درس سالم با سبک رهبری استاد، رشد دانشجو، انگیزش، انضباط و ارتباط دارای رابطه معناداری می باشد.

نیازآذری و همکاران (۱۳۸۷) نیز در تحقیقی نشان دادند که از نظر دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری، استادان آنان در ابعاد مختلف مدیریت کلاس از جمله توان تدریس، برقراری ارتباط و علاقه مندی به تدریس و درگیر نمودن فراگیران در یادگیری، کارآمد بوده اند.

یافته های پژوهشی یعقوبی (۱۳۸۵) نشان داد که ویژگی های مدرسان، مهارت ها و توانایی های آنان، عوامل انگیزشی و ویژگی های انضباطی بر افزایش اثربخشی مدیریت کلاس تأثیر دارد.

روش شناسی

این پژوهش از نظر هدف کاربردی، از نظر روش اجرا، توصیفی - پیمایشی و به دلیل استفاده از روش مدل یابی معادلات ساختاری از نوع همبستگی علی می باشد. روش گردآوری داده ها، به صورت میدانی بوده است، که پرسشنامه های مورد استفاده در میان اعضای هیئت علمی مورد مطالعه قرار گرفت و پس از تکمیل و بازگشت پرسشنامه ها، داده های لازم از آن استخراج گردید.

1. Hanushek et al
3. Meehan

2. Winter & Sarros
4. Scott

این تحقیق در بین ۲۱۸۱ نفر اعضای هیئت علمی تمام وقت و نیمه وقت واحدهای دانشگاه آزاد اسلامی منطقه یک که جامعه آماری این تحقیق می باشد اجرا شد. روش نمونه گیری بصورت تصادفی و از نوع خوشه ای طبقه ای بود. بدین ترتیب که ابتدا به دلیل زیاد بودن حجم جامعه آماری بصورت خوشه ای در بین واحدهای دانشگاهی نمونه گیری انجام شد و سپس در این واحدها برای مشخص نمودن اعضای نمونه بصورت طبقه ای نمونه گیری 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 ۳۲۷ نفر بود. اما به دلیل اینکه پراکندگی جامعه آماری در تمام واحدهای دانشگاهی یکسان نیست تعداد افراد نمونه ۴۳۶ نفر که معادل ۲۰ درصد جامعه آماری می باشد، انتخاب خواهند شد تا داده ها و نتایج حاصله از آنها با اطمینان بیشتری مورد بررسی و تفسیر قرار گیرند.

ابزار پژوهش

برای جمع آوری داده ها در این تحقیق از پرسشنامه های زیر استفاده گردید.

- پرسشنامه مدیریت کلاس: این پرسشنامه محقق ساخته دارای ۳۵ عبارت می باشد که براساس طیف ۵ درجه ای لیکرت طراحی شده است. در این پرسشنامه پنج بعد ارتباط در کلاس، انگیزش، رهبری کلاس، انضباط کلاس و درگیر کردن دانشجویان مورد سنجش قرار می گیرد. روایی آن با استفاده از نظر صاحب نظران و متخصصان و با استفاده از روش تحلیل سلسله مراتبی و همچنین تحلیل عاملی تأییدی، مورد تأیید قرار گرفت و پایایی آن با استفاده از محاسبه ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹۱ می باشد.

- پرسشنامه شایستگی استادان: این پرسشنامه محقق ساخته دارای سیزده عبارت می باشد که در مقیاس پنج درجه ای لیکرت بوده و در آن کمترین نمره ۱ بوده که به درجه خیلی کم تعلق می گیرد و به درجه کم، نمره ۲، به درجه متوسط نمره ۳، به درجه زیاد نمره ۴ و به درجه خیلی زیاد نمره ۵ تعلق می گیرد. در این پرسشنامه سه بعد توانایی های استاد، تجربه تدریس و علاقه مندی به تدریس مورد ارزیابی قرار می گیرند. 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 گردید که میزان آن ۰/۸۶۶ بود.

- پرسشنامه ارزیابی جایگاه استادان: این پرسشنامه در طیف لیکرت و به صورت مقیاس پنج درجه ای طراحی گردیده روایی آن با استفاده از نظر متخصصان 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.

- پرسشنامه خود کارآمدی معلمان شوارترز^۱ و همکاران: این پرسشنامه دارای ده عبارت می باشد که در طیف چهار درجه ای لیکرت ساخته شده است. این پرسشنامه توسط رالف شوارترز و همکاران در سال ۱۹۹۹ در آلمان طراحی شده است. وی پایایی پرسشنامه را که براساس محاسبه ضریب آلفای کرونباخ در سه نمونه مورد مطالعه انجام شده بین ۰/۷۶ و ۰/۸۲ گزارش کرده است.

یافته ها

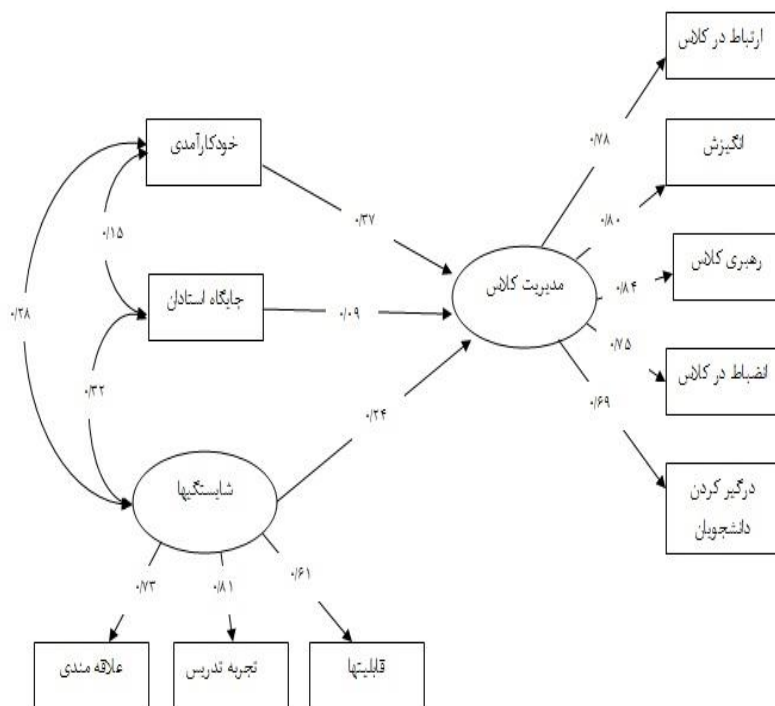
برای تجزیه و تحلیل داده ها در این تحقیق از روش رگرسیون چندگانه و مدل یابی معادلات ساختاری برای تعیین میزان سهم عوامل (خودکارآمدی و شایستگی ها و جایگاه استادان در دانشگاه) بر مدیریت کلاس، استفاده گردید. در جدول ۱ میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱: میانگین، انحراف استاندارد و ضرایب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیرهای پژوهش	میانگین	انحراف استاندارد	۱	۲	۳	۴
۱	خودکارآمدی	۳/۳۶۲۲	۰/۳۶۷۲۴	۱			
۲	شایستگیها	۳/۷۶۴۰	۰/۴۸۸۷۴	۰/۳۲**	۱		
۳	جایگاه استادان	۳/۰۳۲۱	۰/۸۶۲۷۷	۰/۱۹**	۰/۳۶**	۱	
۴	مدیریت کلاس	۳/۶۵۲۳	۰/۲۹۵۱	۰/۳۸۱**	۰/۳۴۹**	۰/۱۰۳*	۱

* $p \leq 0/05$ ** $p \leq 0/01$

یافته های جدول حاکی از آن است که بین متغیرهای پژوهش به صورت دو به دو رابطه مثبت و معناداری وجود دارد با توجه به نتایج فوق می توان مدل ساختاری زیر را برای رابطه بین این عوامل و مدیریت کلاس ارائه نمود.



شکل ۱- مدل معادلات ساختاری پژوهش

در جدول ۲ نیز نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای پژوهش ارائه شده است

جدول ۲- نتایج الگوسازی معادله ساختاری برای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	B	SE	R ²	t	CMIN/DF	P	GFI	RMR	CFI	NFI	RMSEA
۱	خودکارآمدی مدیریت کلاس	۰/۳۷	۰/۰۳۹	۰/۱۴۵	۸/۵۷۹	۲/۳۳۸	۰/۲۷۰	۰/۹۷۰	۰/۰۱۲	۰/۹۶۹	۰/۹۴۸	۰/۰۵۵
۲	شایستگیها مدیریت کلاس	۰/۲۴	۰/۰۳۰	۰/۱۲۱	۷/۷۶۰							
۳	جایگاه استادان مدیریت کلاس	۰/۰۹	۰/۰۱۷	۰/۰۱۰	۲/۱۵۵							

شاخص کای اسکوتر بهنجار (CMIN/df) برابر با ۲/۳۳۸ است که مقادیر زیر ۳ مقادیر مناسبی برای برازش مدل می باشند و شاخص نیکویی برازش (GFI) معادل ۰/۹۷۰ می باشند. شاخص برازش هنجار شده بنتلر- بونت (NFI) برابر ۰/۹۴۸ می باشد، شاخص برازش تطبیقی (CFI) برابر ۰/۹۶۹ می باشد که بالاتر بودن این مقادیر از مقدار ۰/۹ همگی نشان دهنده برازش خوب مدل می باشد. همچنین شاخص ریشه دوم میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) نیز برابر ۰/۰۵۵ بود و مقدار P نیز برابر با ۰/۲۷۰ بود که نشان دهنده این است که مدل به خوبی برازش یافته است. شاخص ریشه دوم میانگین مربعات باقیمانده (RMR) نیز برابر با ۰/۰۱۲ می باشد که هرچه این عدد به صفر نزدیک تر باشد نشان دهنده برازش بهتر خواهد بود.

با توجه به شاخص های گزارش شده مدل فوق به خوبی برازش یافته و دارای اعتبار مناسبی می باشد.

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج به دست آمده، خودکارآمدی استادان رابطه مثبت و معناداری با مدیریت کلاس آنها دارد و می تواند به عنوان پیش بینی کننده مناسبی برای مدیریت کلاس مورد استفاده قرار گیرد. این بدان معناست که باورهای خود کارآمدی استادان که باعث می شود آنها توانایی های خود را بهتر بشناسند و به وسیله آنها بر یادگیری دانشجویان تأثیر بگذارند، بر عملکرد تدریس آنها به عنوان یکی از مهم ترین وظایف استادان دانشگاه تأثیر مثبتی بگذارد و از پس وظایفی که موجب بهبود مدیریت کلاس می شوند مانند، برقراری ارتباط در کلاس، انگیزش، رهبری کلاس، انضباط کلاس و درگیر کردن دانشجویان در یادگیری بخوبی برمیآیند. و در جایی که استادان از خود کارآمدی بالایی برخوردار باشند می توان انتظار داشت که مدیریت کلاس در آن دانشگاه هم در حد مطلوبی باشد. سهم این متغیر در مدیریت کلاس براساس مدل به دست آمده ۰/۳۷ می باشد. این نتایج با نتایج تحقیقات اولسن (۲۰۰۹)، گوته (۲۰۰۷)، چان (۲۰۰۷)، اسکالویک (۲۰۰۹)، مارگولیس و مک کیب (۲۰۱۰)، سریت (۲۰۱۰) اسکات (۲۰۱۰)، نیازآذری و همکاران (۱۳۸۷) و همسو می باشد. براساس این نتایج پیشنهاد می شود که واحدهای دانشگاهی در به کارگیری استادان باید این مطلب را موردنظر قرار دهند و باورهای خودکارآمدی را در استادان خود به وجود آورده و تقویت نمایند. برگزاری دوره های آموزشی روان

شناختی به صورت دوره های ضمن خدمت برای این منظور می تواند مناسب باشد.

همچنین نتایج نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار جایگاه استادان در دانشگاه و مدیریت کلاس آنان می باشد. این بدان معنی است که جایگاه استادان در دانشگاه می تواند مدیریت کلاس آنان را تا حدودی پیش بینی کند. سهم این متغیر در مدیریت کلاس براساس مدل به دست آمده ۰/۰۹ می باشد. به عبارت دیگر احترام نهادن به استادان و تقدیر و قدرشناسی از وظایف آنها و مشارکت دادن آنها در تصمیم گیری های دانشگاهی بر انجام وظایف تدریس آنان از جمله برنامه ریزی، آموزش، انجام مسئولیت های حرفه ای در مدیریت کلاس مانند برقراری ارتباط در کلاس، انگیزش، رهبری کلاس، انضباط کلاس و درگیر کردن دانشجویان در یادگیری تأثیرگذار است. نتایج به دست آمده با نتایج تحقیقات تاموسایتیس (۲۰۰۶)، و بخشایش (۱۳۹۲) همسو می باشد. بنابراین با توجه به این نتایج توصیه می گردد که دانشگاه ها با شرکت دادن اعضای هیئت علمی خود در تصمیم گیری های دانشگاهی و علمی، قدرشناسی مناسب از انجام وظایف آنها و انجام تشویقات درخور شأن آنان که همگی باعث بهبود شأن و جایگاه استادان در دانشگاه می گردد تا از این طریق هم به صورت مستقیم بر مدیریت کلاس آنها تأثیر بگذارند.

همچنین نتایج نشان دهنده رابطه مثبت و معنادار شایستگی های استادان و مدیریت کلاس آنان می باشد. این بدان معنی است که شایستگی های استادان می تواند پیش بینی کننده خوبی برای مدیریت کلاس آنان باشد. همچنین مؤلفه های تجربه تدریس و قابلیت های استادان از قدرت پیش بین بالایی برای مدیریت کلاس برخوردار هستند. بنابراین به نظر می رسد که برخورداری از قابلیت های لازم برای تدریس در دانشگاه و همچنین داشتن تجربه تدریس، از شایستگی های لازم استادان برای داشتن مدیریت کلاس مطلوب می باشد و منجر می شود که عملکردهای مدیریت کلاس آنها با کیفیت باشد. به عبارت دیگر شایستگی های استادان منجر به انجام مناسب فعالیت های برقراری ارتباط در کلاس، انگیزش، رهبری کلاس، انضباط کلاس و درگیر کردن دانشجویان در یادگیری آنان می شود. که این خود منجر به بهبود یادگیری دانشجویان و بروندهای مطلوب در دانشگاه می شود. سهم این متغیر در مدیریت کلاس براساس مدل به دست آمده ۰/۲۴ می باشد. نتایج به دست آمده با نتایج پژوهش های گوئه (۲۰۰۷)، کلاتفلتر (۲۰۰۶)، دارلینگ هاموند (۲۰۰۵)، چن (۲۰۰۷)، هانوشک و همکاران (۲۰۰۵)، داویدویچ (۲۰۰۶)، سلطانی عربشاهی و همکاران (۱۳۸۳) و خلخالی و همکاران (۱۳۸۹) نیاز آذری و همکاران (۱۳۸۷) و یعقوبی (۱۳۸۵) هم جهت می باشد. براساس این نتایج طراحی و به کارگیری استانداردهای مناسب برای تعیین میزان شایستگی استادان در محیط دانشگاهی و استفاده از این استانداردها برای استخدام، ارتقا و ارائه مزایای دیگر، توسط واحدهای دانشگاهی و سازمان مرکزی دانشگاه ضروری می نماید تا زمینه پرورش استادان با شایستگی بالا را فراهم کرده و این استادان شایسته بتوانند مدیریت کلاس را و در نتیجه کیفیت نظام آموزش عالی را بهبود دهند.

همچنین روابط متقابل بین متغیرها نیز معنادار می باشد چنانکه، رابطه بین جایگاه استادان در دانشگاه با خودکارآمدی با ضریب ۰/۱۵ و سطح معناداری ۰/۰۰۲، رابطه بین خودکارآمدی با شایستگی های استادان با ضریب ۰/۲۸ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ و رابطه بین جایگاه استادان در دانشگاه با شایستگی های استادان با ضریب ۰/۳۲ و سطح معناداری ۰/۰۰۰ می باشد. این امر نشان دهنده این است که این متغیرها با ارتباط متقابل با هم و تقویت یکدیگر می توانند باعث افزایش کیفیت مدیریت کلاس گردند.

در مجموع می توان چنین گفت که متغیرهای خودکارآمدی و شایستگی های استادان و همچنین جایگاه استادان در

دانشگاه هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم و از طریق تأثیر متقابل بر متغیرهای دیگر تأثیر مثبتی بر مدیریت کلاس آنان دارد.

منابع

فارسی

بخشایش، ع. (۱۳۹۲)، **رابطه سبک های مدیریت کلاس با ویژگی های شخصیتی معلمان مدارس ابتدایی**

شهر یزد، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۱۴، صص: ۱۹۸-۱۸۵

بیان، ح و شکیبیا، م. (۱۳۷۵)، **مدیریت شیوه های نو در آموزش**، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی، تهران.

خلخالی، ع، سلیمانپور، ج و فردی، م. (۱۳۸۹)، **ارائه مدلی جهت استقرار مدیریت کلاس درس سالم**، فصلنامه

روانشناسی تربیتی، سال اول شماره ۲، صص: ۷۱-۶۰

زارع، ح. (۱۳۸۴)، **معلمان: مدیریت کلاس، موانع و راهبردها**، همایش معلم در عصر دانایی محور، دانشگاه

اصفهان

سلطانی عربشاهی، ک و همکاران (۱۳۷۹)، **ویژگی های یک استاد خوب از دیدگاه دانشجویان دانشگاه علوم**

پزشکی یزد، مجله دانشگاه علوم پزشکی یزد.

شعبانی، ح. (۱۳۸۵)، **مهارت های آموزشی روش ها و فنون تدریس**، تهران، سمت.

عبداللهی، ب، و نوه ابراهیم، ع. (۱۳۸۵)، **توانمند سازی کارکنان: کلید طلایی مدیریت منابع انسانی**، تهران: نشر

ویرایش،

محمدی، ر. (۱۳۸۳)، **راهنمای عملی انجام ارزیابی درونی در نظام آموزش عالی ایران: تجارب ملی و بین**

المللی، انتشارات سازمان سنجش آموزش کشور

مهرمحمدی، م. (۱۳۸۰)، **کاوش درماهیت تدریس و رابطه آن با یادگیری**، فصلنامه تعلیم و تربیت، شماره ۶۵

مهروش، ن. (۱۳۸۴)، **راهکارهای مدیریت اثربخش معلمان در کلاس درس**، نشریه فرهنگیان بسیجی، شماره

هشتم.

نیازآذری، ک.، مداح، م. و عمویی، ف. (۱۳۸۷)، **بررسی میزان کارآمدی اساتید دانشگاه آزاد اسلامی در**

مدیریت کلاس درس، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۲، صص: ۱۶۴-۱۴۷

یعقوبی، م. (۱۳۸۵)، **بررسی عوامل مؤثر بر افزایش اثربخشی مدیریت کلاس درس در دبیرستان های شهر**

تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران.

انگلیسی

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>

- Armor, D., Conry-Oseguera, P., Cox, M., King, N., McDonnell, L., Pascal, A., Pauly, E., & Zellman, G. (1976). **Analysis Of The School Preferred Reading Program In Selected Los Angeles Minority Schools**. (R-2007-LAUDS). Santa Monica, CA: The Rand Corporation.
- Bandura, A. (2000), **Cultivate Self-Efficacy For Personal And Organization Effectiveness Handbook Of Principles Of Organization Behavior**. Oxford, uk: Blackwell. PP.120-139
- Barret , A. & Ali, S. Clegg, J. Hinostraza, E. (2007), **Initiatives To Improve The Quality Of Teaching And Learning A Review Of Recent Literature**, Unesco publication.
- Caple, S. (1997), **Learning To Teach Physical Education In The Secondary School**, New York. USA. *Journal of Classroom Management*.vol.5, No.1, PP.11&12.
- Caprara, G. V. et al, (2003), **Teachers', School Staff's And Parents' Efficacy Beliefs As Determinants Of Attitude Toward School**. *European Journal of Psychology of Education*, Vol.18, PP.15–31.
- Cerit, Y. (2010), **Teacher Efficacy Scale: The Study of Validity and Reliability And Preservice Classroom Teachers' Self -Efficacy Beliefs**, Journal of Theory and Practice in Education, Journal of Theory and Practice in Education.
- Chucon, C. T, (2005), **Teachers' Perceived Efficacy Among English As A Foreign Language Teacher In Middle Schools In Venezuela**. *Teaching and Teacher Education*, Vol.21, PP.257-272.
- Chan, D. (2008), **Teacher Self-Efficacy And Successful Intelligence Among Chinese Secondary School Teachers In Hong Kong**, *Educational Psychology*, Vol. 28, No. 7, PP.735–746, available at:
<http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t713415498>
- Chen, W., (2007), **The Structure Of Secondary School Teacher Job Satisfaction And Its Relationship With Attrition And Work Enthusiasm**. *Chinese Education and Society*, Vol.40(5), PP.17-31.
- Cunha, M. I., (1992), **The Good Professor And Your Practice**. Campinas, São Paulo, Brazil, Papyrus.
- 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, Vol.13 (42)
- Davidovitch, N, (2006), **Using Students' Assessments to Improve Instructors' Quality of Teaching**, *Journal of Further and Higher Education*, vol 3, No .4, PP.351-376 Nov
- Dellinger, A. B., Bobbett, J. J., Olivier, D. F., & Ellett, C. D., (2008), **Measuring Teachers' Self Efficacy Beliefs: Development And Use Of The TEBS-Self**. *Teaching and Teacher Education*, Vol. 24, PP.751-766.
- Dest, (2000), **“Teachers In 21st Century”**; available at:
http://www.dest.gov.au/sectors/school_education/publications_resources/profiles/teachers_21st_century.htm
- Djigic, G., & Stojiljkovic, S, (2011), **Classroom Management Styles ,Classroom**

- Climate and School Achievement.** *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 29, PP.819 – 828.
- Fink, D., (2002), *Improving the Evaluation of College Teaching.* In K. Gillespie (Ed.), **A Guide To Faculty Development**, Bolton, MA: Anker., Pp.46-58
- Gist, M. E., & Mitchell, T. R., (1992), **Self-Efficacy: A Theoretical Analysis of Its Determinants and Malleability.** *Academy of Management Review*, 17(2), PP.183-211.
- Glasser. W, (2003), **Enhancing Instruction, Teaching In the Quality Classroom.** *Journal of Effective Teaching*.vol.5, No, 1, PP. 66-75.
- Goe, L, (2007), **The Link Between Teacher Quality And Students Outcome: A Research Synthesis**, National Comprehensive Center For Teacher Quality, Washington DC.
- Hanushek, E & O'Brien, K, Rivkin, S, (2005), **The Market for Teacher Quality**, (working paper No: 11154), Cambridge, MA, National bureau of economic research.
- Margolis, H and McCabe, P, (2010), **Self-Efficacy: a key to Improving the Motivation of Struggling Learners**, available at: <http://www.informaworld.com/smpp/title~content=t914957660>
- 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
- Miller, M, F, (1995), **Handbook for College Teaching**, Pinecrest publication.
- Muijs, D and Reynolds, D, (2001), **Effective teaching: evidence and practice**, Sage pub.
- Naveh Ebrahim, A. and V. Karimi, (2006), **A Study Of Relationship Between Triple Skills Of Department Chairs And Improvement Of Educational Quality**, *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, Spring, Vol. 12, No. 39, PP. 61-78 (in Persian).
- 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 and Magee, K, (2004), **Teacher Quality, Controversy**, and NCLB. The Clearing House, Vol.78, PP.26-29.
- Qiuyan, T and 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**, New York, Routledge publication

- Ramsden, P. and 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, Vol.16, PP. 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**. Bevoegd, maar ook bekwaam, 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*, No.102, PP.141-156.
- Rug , E, C, (2001), **Classroom Managent In Schools**,sgae pub.
- Scott, S, Shaw, S, (2001), **Uning Development Research to study one's teaching of and instruction design course**. *Journal Of Effective Management In Classroom*. vol.3, No.2, PP.42-54.
- 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
- Schwarzer, R., Schmitz, G.S., & Daytner, G.T, (1999), **The Teacher Self-Efficacy Scale** [On-line publication]. Available at:
http://www.fu-berlin.de/gesund/skalen/t_se.html
- Staffan, R and Wahlean, S, (2002), **Teaching Skills and academic rewards**. *Journal Of Quality In Higher Education*, Vol, 8, No. 1, PP. 81-78.
- Tschannen-Moran, M., Woolfolk, A., & Hoy, W. K, (1998), **Teacher Efficacy: Its Meaning and Measure**. *Review of Educational Research*, 68, 202-248
- 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 Profesors**, Duke law journal, No 5.
- Vidovich, L. (2000), **Quality teaching and learning In Australia and South African Universities: Comparing Policies and Practices**, *Compar*, Vol. 30, No. 2.
- Virginia Commonwealth University, (2011), **Academic Rights And Responsibilities**, available at : www.provost.vcu.edu
- Wangyi, Dai, (2006), **The Structure Dimensions Of The Competency Of The Collegeteachers**. *Exploration of The Higher Education*, vol 4, PP. 89-92
- Winter, R and Sarros, J, (2002), **The Academic Work Environment in Aaustralian Universities: A Motivation Place To Work**, *Higher Education Research An Development*, vol 21, No 3, PP.241-243
- Yough, M, (2011), **Self-Efficacy and the Language Learner**, Ph.D dissertation, Ohio State University.
- Zhang Yiyuan, Y, (2006), **Researches On The Competency Of The Teachers In The Higher Vocational Colleges**, *China Market*, vol 9,PP.66-68