



بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان: پژوهشی پدیدارشناسانه^۱

مجتبی پورکریمی هاوشکی^۱، امید مهنی^۲، طاهر روشندل اربطانی^۳

۱. استادیار گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران؛ (نویسنده مسئول)، رایانامه: poorkarimim@yahoo.com

۲. مدرس گروه آموزش علوم تربیتی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران. رایانامه: OMehni@chmail.ir

۳. استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه تهران، تهران، ایران. رایانامه: arbatani@ut.ac.ir

اطلاعات مقاله	چکیده
<p>نوع مقاله: مقاله پژوهشی</p> <p>دریافت: ۱۴۰۱/۰۷/۰۸ اصلاح: ۱۴۰۱/۱۲/۰۴ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۲/۲۲ انتشار: ۱۴۰۲/۰۱/۰۵</p>	<p>هدف: هدف از اجرای پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بوده است.</p> <p>روش پژوهش: روش پژوهش حاضر پدیدارشناسی و میدان پژوهش شامل دانشجویان، استادان، کارشناسان و مدیران دانشگاه فرهنگیان بود. اطلاعات با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختار یافته گردآوری شد. مشارکت‌کنندگان پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و با استفاده از قاعده رایج «شباع نظری» در روش‌های کیفی انتخاب شدند. بدین ترتیب حجم مشارکت‌کنندگان پژوهش، شامل ۲۱ نفر از اعضای میدان پژوهش بود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از الگوی چندمرحله‌ای کولایزی استفاده شد. به منظور بررسی روایی داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها نیز از دو معیار اعتبارپذیری و تأییدپذیری بهره گرفته شد.</p> <p>یافته‌ها: یافته‌های پژوهش شامل ۱۵۰ مفهوم فرعی، ۱۹ مقوله اصلی و ۷ مقوله محوری حاصل شدند. مقوله‌های اصلی شامل گزینش مناسب استاد و دانشجو، صلاحیت حرفه‌ای استادان، زیرساخت‌های فیزیکی، محتوای آموزشی مناسب تربیت معلم، صلاحیت حرفه‌ای دانشجومعلم، توانمندسازی استادان و انگیزه‌بخشی به استادان و دانشجویان بود.</p> <p>نتیجه‌گیری: با توجه به یافته‌های پژوهش می‌توان به این نتیجه دست یافت که ارتقای کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان ماهیتی چندوجهی داشته و سرمایه‌گذاری هم‌زمان در این وجوه زمینه‌ساز ایجاد کیفیت آموزش است. کیفیت آموزش در گرو آن است که دوقطبی‌هایی نظری یا عملی، محتوامحوری یا فعالیت‌محوری، تخصص یا تعهد و سلامت بدنی یا روانی باید در راستای تقویت کیفیت آموزش به صورت هماهنگ عمل کنند.</p> <p>کلیدواژه‌ها: کیفیت آموزش، دانشجویان، استادان، دانشگاه فرهنگیان.</p>

استناد: پورکریمی، مجتبی؛ مهنی، امید؛ روشندل اربطانی، طاهر (۱۴۰۲). بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان:

پژوهشی پدیدارشناسانه. نامه آموزش عالی، ۱۵(۶۰)، ۹۹-۱۲۰

ناشر: مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی و سازمان سنجش آموزش کشور حق مؤلف © نویسندگان.



مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی از جمله سازمان‌های مهم محسوب می‌شوند که نقشی استراتژیک در پیشبرد هدف‌های کشور دارند (کاردوس و همکاران^۱، ۲۰۱۵). به همین منظور، از دانشگاه‌ها انتظار می‌رود به تولید دانش و به تربیت نیروی انسانی متخصص و متعهد مورد نیاز کشور همت گمارند (برنن^۲، ۲۰۱۸ و هلدسه‌ایم و سانتگ^۳، ۲۰۱۹). چراکه دانشگاه را می‌توان مبدأ تحولات در هر کشوری در نظر گرفت؛ به شرطی که دانشگاه این ظرفیت را در خود ایجاد کرده باشد (ینچیان و یانچیان^۴، ۲۰۱۶). در سال‌های اخیر، مسئله کیفیت آموزش و تدریس از مباحث مهم و قابل توجه در نظام‌های آموزشی بوده و نگاه به تحولات نظام آموزش عالی کشور در دو دهه گذشته از نظر جمعیت دانشجویان نشان‌دهنده رشد کمی و توجه ناکافی به کیفیت دانشگاه‌ها و بهبود ارتقای آن بوده است (همان)؛ بنابراین، بهبود و ارتقای کیفیت آموزش و تدریس در دانشگاه‌ها مستلزم سازوکارهای مناسب است (هیرنسیور و مدزک^۵، ۲۰۱۷). از این‌رو کیفیت آموزشی و دستیابی به آن از مهم‌ترین اولویت‌های نظام‌های آموزشی در دوران معاصر است و تقریباً تمامی کشورهای جهان به کیفیت آموزشی توجه کرده‌اند (ژارویس^۶، ۲۰۱۴). در خصوص اهمیت کیفیت در آموزش عالی به گفته (برنن، ۲۰۱۸) درست است که کیفیت با گسترش و اهمیت آموزش عالی جایگاه و اهمیت یافته است، اما در نهایت این کیفیت است که به آموزش عالی مشروعیت خواهد داد. کیفیت به ابزار حاکم در مدیریت آموزش عالی تبدیل شده است و در نتیجه کیفیت آموزشی خود ابزاری برای کنترل است؛ اما ابزاری که هدفش تبدیل نمودن تمامی دانشگاه‌ها به حالت نخبگی است (ژارویس، ۲۰۱۴).

کیفیت آموزش عالی امری پویا و دارای ابعاد متعددی بوده است که همواره در حال تغییر است. همین پویایی و تغییرپذیری کیفیت باعث می‌شود که برنامه‌ریزان آموزشی برای بهبود دائمی آن بکوشند (خدیبوی و سیدکلان، ۱۳۹۷). چراکه کیفیت در آموزش عالی به عامل رقابت و برتری نظام‌های دانشگاهی در عرصه جهانی آموزش عالی تبدیل شده است (استلا^۷، ۲۰۰۶). با توجه به کمبودها و کاستی‌های فرایند آموزش و برنامه‌های اجرایشده در هر مؤسسه آموزشی، بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش و تدریس از مسائل حساس و مهمی تلقی می‌شود که نیاز به پژوهش و بررسی عمیق را طلب می‌کند (کالون و گناچی^۸، ۲۰۱۶).

امروزه کیفیت و بررسی و تحقق آن در آموزش عالی ایران نیز مورد توجه جدی است؛ زیرا در دهه‌های اخیر، نظام آموزش عالی ایران با چالش‌های فراوانی از جمله کمی‌گرایی، افزایش فشارهای مالی، تمرکزگرایی و تعدد مراکز

1. Cardoso et al
2. Brennan
3. Hildesheim & Sonntag
4. Yingqiang & Yongjian
5. Hrnčiar & Madzik
6. Jarvis
7. Stella
8. Kahloun & Channouchi

تصمیم‌ساز و تصمیم‌گیر، سیطره سیاست‌زدگی بر نظام آموزش عالی، افزایش بی‌اخلاقی‌های پژوهشی، نبود ارتباطات بین‌المللی، ناهم‌زمانی برنامه‌های درسی با نیازهای جامعه، ضعف زیرساخت‌های تکنولوژیکی و غیره مواجه شده است که سطح کیفی آن را دچار تنزل کرده است (کینخا و همکاران، ۱۳۹۸). بنابراین، دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی باید به سمت آموزش با کیفیت بالا در جهت برآورده کردن نیازها و انتظارات دانشجویان و جامعه حرکت کنند. از جمله دانشگاه‌هایی که امروزه نیاز به تحول ویژه در زمینه کیفیت داشته و دارد، دانشگاه فرهنگیان بوده است. این دانشگاه در سال‌های اخیر با مسائل و چالش‌هایی مانند انتظارات مردم از معلم با کیفیت، مسئله زیرساختی، نیاز به اعضای هیئت علمی، بودجه و... روبرو بوده که نیاز به تغییر و بهبود کیفیت آن به ویژه در حوزه تدریس و آموزش به‌روشنی احساس می‌شود. پژوهش درباره کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان از یک سو بازخورد مناسب برای تجزیه و تحلیل مسائل آموزشی، تصمیم‌گیری‌های اساسی و برنامه‌ریزی‌های راهبردی در اختیار مسئولان و دست‌اندرکاران آموزش عالی قرار می‌دهد و از سوی دیگر، با بالا رفتن کیفیت آموزش در این دانشگاه، زمینه تربیت معلمان کارآمد را فراهم می‌نماید (حسن نتاج و همکاران، ۱۳۹۴). پژوهش‌های زیادی در زمینه کیفیت دانشگاه فرهنگیان اجرا شده است. این پژوهش‌ها از ابعاد و جنبه‌های مختلف به دانشگاه پرداخته و غالب آنها وجود کاستی‌ها و آسیب‌ها را نشان داده‌اند. نتایج پژوهش دهقان و همکاران (۱۳۹۹) نشان‌دهنده آن است که دانشگاه فرهنگیان هرچند به سمت پژوهش‌محوری حرکت کرده اما در زمینه‌های فضا و امکانات آموزشی، زیرساخت‌های فیزیکی و نیروی متخصص و بانگیزه دارای کاستی است. پژوهش‌ده‌بزرگی و همکاران (۱۳۹۹) نیز در خصوص کیفیت آموزش نگارش در دانشگاه فرهنگیان نشان داد که دانشجویان رشته ادبیات فارسی در دوره کارورزی هم توجه و علاقه اندکی به طراحی موضوع نگارش دارند و هم در طول دوره کارورزی در طراحی‌های آموزشی مبحث نگارش، کاملاً به شایستگی‌های لازم نرسیدند. خروشی و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهش خود مشکلات درس کارورزی در دانشگاه فرهنگیان در زمینه برنامه درسی را شامل هدف‌ها (آرمان‌گرایانه و شخصی)، محتوا (نبود درس‌های پیش‌نیاز)، راهبردهای تدریس (ناآشنایی بعضی مدرسان با پژوهش کیفی)، ارزشیابی (نبود هماهنگی لازم در شیوه ارزشیابی) می‌دانند. در زمینه اجرا نیز همکاری ناکافی آموزش و پرورش در ارسال مجوز، نبود وسیله نقلیه برای مدرس، توجیه نکردن مدیران مدرسه‌ها نسبت به کارورزی، کمبود معلم راهنمای خوب، نبود کتاب درسی مناسب، پایین بودن سطح آگاهی مدرسان دوره ضمن خدمت، کمبود نیروی انسانی آگاه به واحد کارورزی می‌دانند. همچنین نتایج پژوهش تلخایی (۱۳۹۸) حکایت از آن دارد که دانشجویان در حوزه نظر، واحدهای درسی را تکراری و غیرعملی دانسته و در حوزه اجرا رعایت نکردن سرفصل‌ها را از معایب دانشگاه فرهنگیان می‌دانند. استادان نیز نسبت به آماده بودن شرایط و زیرساخت‌های لازم برای اجرای برنامه تردید دارند. استادان نبود تفکر فلسفی و روحیه پژوهشگری را ویژگی برنامه‌ها می‌دانند. نتایج پژوهش نیکخواه و لیاقتدار (۱۳۹۷) نیز نشان‌دهنده آن است که

گرچه هدف‌های برنامه به خوبی تدوین شده، اما در اجرا مشکلات متعددی وجود داشته است. محتوای آموزشی مطلوبیت آن چنانی نداشته است. بیشترین چالش‌ها و مشکلات اجرای برنامه، به نداشتن دانش و مهارت‌های لازم آموزشگران برمی‌گردد و اینکه دانشگاه از نظر امکانات، تجهیزات و فضا در وضعیت مطلوبی قرار نداشته است. فرایندهای یاددهی-یادگیری و روش‌های مدیریت و نظارت بر اجرای برنامه نیز چندان مناسب نبوده است. ارزیابی کیفیت آموزش در دانشگاه و ارائه الگویی برای بهبود کیفیت باعث خواهد شد تا مسئولان با توجه به بازخوردی که از ارزیابی به دست می‌آورند، فعالیت تدریس، محتوا، ابزار و امکانات خود را برحسب توانایی‌ها و مهارت‌های موردنیاز دانشجویان تصحیح کنند (دوريسوا و همکاران، ۲۰۱۵) و این امر به بهبود کیفیت یاددهی و یادگیری دانشگاهی که از محوری‌ترین ارزش‌های نهادهای دانشگاهی و آموزش عالی است منجر خواهد شد. با توجه به آنچه بیان شد، هدف اصلی از اجرای این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان است.

روش پژوهش

با توجه به اینکه هدف از اجرای این پژوهش، بررسی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان بود، برای دستیابی به هدف‌های پژوهش از روش کیفی پدیدارشناسی استفاده شد. میدان پژوهش شامل دانشجویان، استادان، کارشناسان و مدیران دانشگاه فرهنگیان بود. برای انتخاب نمونه آماری پژوهش از روش نمونه‌گیری نظری هدفمند استفاده شد. در مورد تعداد نمونه آماری پژوهش نیز باید اشاره کرد که فرایند گزینش نمونه‌ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه داشت. یعنی تا زمانی که تمام منابع اطلاعاتی، اطلاعات مشابهی را در اختیار گذاشتند و به لحاظ نظری مطلبی به نتایج اضافه نشد و بدین لحاظ به اشباع رسیدیم، مصاحبه‌ها ادامه پیدا کرد. رسیدن به اشباع نظری در پژوهش حاضر در مصاحبه ۱۸ بود، اما مصاحبه‌ها تا نفر ۲۱ ادامه پیدا کرد. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد و داده‌های موردنیاز گردآوری شد. در ابتدای مصاحبه توضیحات کلی در مورد تحقیق و هدف‌های آن به مصاحبه‌شونده ارائه و سپس مصاحبه با پرسش‌های کلی آغاز شد و سپس مکاشفه‌ای مطابق با هدف‌های پژوهش ادامه می‌یافت. مدت‌زمان هر مصاحبه بین ۳۰ تا ۴۵ دقیقه بود. نکاتی که در روند انجام مصاحبه مطرح می‌شد یادداشت و در برخی موارد نیز با کسب اجازه از افراد ضبط شد تا گاهی با مرور چندباره گفتگوها، تحلیل و بررسی دقیق‌تری نسبت به دیدگاه‌های طرح شده مصاحبه‌شوندگان انجام شود. روش تجزیه و تحلیل داده‌ها بر اساس مدل پیشنهادی هفت مرحله‌ای کلایزی بود. بر اساس این روش، ابتدا با خواندن دقیق و مکرر مصاحبه‌ها و توصیف شرکت‌کنندگان سعی شد که با آنها هم احساس شده و در مرحله دوم، جمله‌ها و واژه‌های مهم از متن مصاحبه‌ها استخراج شدند. سپس این معانی استخراج‌شده، مفهوم‌سازی و کدبندی شدند. در مرحله بعدی، پس از بازخوانی مکرر کدها، مفاهیم فرموله شده و در درون دسته‌ها و خوشه‌های موضوعی قرار گرفته و تم‌های اصلی به دست آمد و در آخر با ترکیب کردن کلیه عقاید استنتاج‌شده به درون یک توصیف جامع و کامل از همه جزئیات پدیده موردنظر، تم‌های

به دست آمده در ۲ مفهوم کلی و محوری قرار داده شدند. در پایان، روایی نتایج پژوهش به تأیید رسید. بدین منظور در پژوهش حاضر به منظور بررسی روایی از دو معیار اعتبارپذیری و تأییدپذیری برای اعتبار مصاحبه‌ها استفاده شد. بر این اساس، برای بررسی روایی مصاحبه‌ها، یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها جهت تأیید چندین باره به مصاحبه‌شوندگان بازگردانده و نظرات ایشان دریافت شد و بر اساس نظرات ایشان یافته‌ها بازنگری شد. برای تأییدپذیری داده‌های پژوهش، یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها به متخصصان حوزه مربوطه ارسال شد و نظرات ایشان دریافت و نکات مدنظر ایشان نیز در تحلیل یافته‌ها لحاظ گردید.

یافته‌ها

در جدول (۱) اطلاعات افراد نمونه پژوهش که با آنها مصاحبه شده، ارائه شده است. پس از آن، مقوله‌های حاصل از تجزیه و تحلیل به صورت جداگانه مطابق جدول‌های مربوطه آمده‌اند.

جدول (۱) اطلاعات کلی مصاحبه‌شوندگان

شماره مصاحبه‌شونده	جنسیت	سمت	تحصیلات
۱	زن	مدرس	دکتری
۲	مرد	دانشجو معلم	کارشناسی
۳	مرد	مدیر	کارشناسی
۴	زن	مدرس	دکتری
۵	مرد	دانشجو معلم	کارشناسی
۶	زن	دانشجو معلم	کارشناسی ارشد
۷	مرد	مدرس	کارشناسی ارشد
۸	مرد	مدرس	دکتری
۹	مرد	کارشناس	کارشناسی ارشد
۱۰	مرد	مدیر	دکتری
۱۱	مرد	مدرس	دکتری
۱۲	زن	دانشجو معلم	کارشناسی
۱۳	زن	مدرس	دکتری
۱۴	مرد	دانشجو معلم	کارشناسی
۱۵	زن	مدرس	دکتری
۱۶	مرد	مدرس	کارشناسی ارشد
۱۷	زن	دانشجو معلم	کارشناسی ارشد
۱۸	مرد	مدرس	دکتری
۱۹	زن	مدیر	دکتری
۲۰	مرد	کارشناس	دکتری
۲۱	زن	کارشناس	دکتری

از مجموع یافته‌های این پژوهش، ۷ درون‌مایه هسته‌ای (مقوله) و ۱۹ مضمون اصلی که بیانگر عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان است، استخراج شده که در جدول (۲) درون‌مایه هسته‌ای، مضامین اصلی و مضامین فرعی عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان ذکر شده است.

جدول (۲) عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان

مقوله	مضامین اصلی	مضامین فرعی
گزینش مناسب استاد و دانشجو	جذب استادان کارآمد	جذب هیئت علمی متخصص، جذب آموزشگران متعهد، انتصاب مدیران و معاونان شایسته، همکاری با معلمان باتجربه
	جذب دانشجوی شایسته	گزینش دانشجویان نخبه، گزینش دانشجویان متعهد، گرفتن آزمون‌های دقیق شخصیت قبل از جذب، جذب بر اساس ویژگی‌های فردی و شخصیتی مناسب معلمی، توجه به قابلیت‌های هوش چندگانه
صلاحیت حرفه‌ای استادان	مدیریت کلاس	استفاده بهینه از زمان کلاس، برخورداری از فن بیان دقیق، رعایت نظم در کلاس، شروع و خاتمه به‌موقع کلاس، استفاده بهینه از وقت، ایجاد فضای مباحثه و گفتگو در کلاس، رهبر خوب در کلاس، فضایی سرگرم‌کننده، داشتن جذبه و اقتدار، منظم بودن، حضور و غیاب دقیق از دانشجو معلم، جدیت در برخورد، برخورد مناسب با چالش‌های کلاس، ایجاد حداکثر یادگیری در حداقل زمان
	روش‌های شناخت و اصلاح رفتار	شناخت تکنیک‌های اصلاح رفتار، داشتن ارتباط دلی و درونی و جلب اعتماد دانشجو، تشخیص نیازهای دانشجویان، دارای مهارت‌های برقراری ارتباط، توجه به رشد همه‌جانبه دانشجویان، شناخت روحیات دانشجویان
	دانش علمی- تخصصی استاد	تخصص در موضوع مورد تدریس، تسلط بر موضوع درسی، توانایی توضیح و نقد و بررسی مفاهیم درسی، آموزش بر اساس سرفصل‌های درسی، سطح علمی بالاتر از کتاب تدریس شده، هماهنگی و همسانی رشته تحصیلی وی با درس‌های مورد تدریس، آموزش اثربخش و هدفمند، تعیین هدف‌های درس از جانب استاد
	تعهد حرفه‌ای و اخلاقی استاد	تاب‌آوری و تحمل انتقادات دانشجو، دسترسی به استاد در خارج از کلاس، آشنایی با ارزش‌های حاکم بر معلمی، داشتن شخصیت سالم، شخصیت استادی، برخورداری از انضباط علمی و آکادمیک، داشتن انگیزه لازم، برخورداری از وجدان کاری و حرفه‌ای، احترام به همکاران، الهام‌بخشی به دانشجویان، القای حس اعتماد به نفس به دانشجو، مهربانی، توجه به تعالی و رشد اخلاقی خود، ملی‌گرایی، ترغیب روحیه تسلط بر جهان، جسارت در ساختن جهان
زیرساخت‌های فیزیکی	تجهیزات مناسب آموزشی	امکانات و وسایل آموزشی مناسب، ابزارهای تولید محتوا، کتابخانه مجهز، آزمایشگاه مجهز، تجهیز اتاق استادان
	تجهیزات و امکانات غیر آموزشی	امکانات رفاهی، رنگ‌آمیزی شاداب، آرایش روحیه‌بخش صندلی، نظافت، وسایل سرمایشی و گرمایشی، نور مناسب، وجود گل و گیاه در ساختمان آموزشی، محیط‌های ورزشی و هنری در ساعات غیردرسی، پرده و تختخواب مناسب

مقاله	مضامین اصلی	مضامین فرعی
محتوای آموزشی مناسب تربیت معلم	تخصصی و به روز بودن محتوا	محتوای متناسب با رشته، محتوای قوی، توجه به کتاب‌های به روز، قدیمی نبودن محتوا
	تجربی و کاربردی بودن محتوا	مناسب برای زندگی نه پاس شدن، توجه به درس‌های عملی، ارائه کارورزی‌های بیشتر، درس‌های تحلیل محتوای کتاب‌های درسی، شناساندن روحیات دانش‌آموزان به دانشجویان، آموزش فن بیان به دانشجو، آموزش نحوه کلاس‌داری و مدیریت کلاس درس
	ساده و جذاب بودن محتوا	کتاب‌های کم‌حجم و ساده، جذاب بودن محتوا، بحث‌برانگیز بودن محتوا، خودآموز بودن محتوا، محتوای تصویری
	فعالیت‌محوری	پژوهش‌محوری، رشد فکری، مشارکت دانشجو، یادگیری‌محوری، آزادی در نحوه ارائه محتوا، غیرمتمرکز، نظرخواهی از استادان برای ارائه محتوا، نظرخواهی برای ارائه سرفصل، عمل در حین تدریس، تولید محتوا توسط استاد، توجه به نیاز فراگیر، معرفی کتاب‌های مکمل، معرفی سایت‌های مرتبط، معرفی مقاله‌های معتبر، لزوم بازنگری مداوم
صلاحیت حرفه‌ای دانشجومعلم	علم‌پژوهی دانشجو	دوری از مدرک‌گرایی، فراهم نمودن بروز استعدادها و علایق دانشجو، پرورش معلم فکور، ایجاد فرصت آزمایش و پژوهش، وادار کردن دانشجو به تلاش زیاد، ترغیب دانشجومعلمان به طراحی و تولید محتوا
	تعهد حرفه‌ای و اخلاقی دانشجو	شناخت نقش آینده خود و اهمیت آن در جامعه، علاقه و اهمیت به رشته تحصیلی و آینده شغلی، تربیت دانشجومعلم فعال، توجه به آراستگی ظاهر و ادب و احترام دانشجو، تربیت اخلاقی دانشجو
	مشارکت فعال و فوق‌برنامه دانشجو	ایجاد زمینه همکاری با دانشگاه، اعتماد به دانشجو، استفاده از دانشجویان برتر در تدریس، اجرای مسابقات، جشنواره‌ها و کنفرانس‌های علمی
توانمندسازی استادان	ارتقای حرفه‌ای استاد	به‌روزرسانی علمی و حرفه‌ای خود، آشنایی استاد با منابع داخلی و ترجمه‌های خارجی، آموزش ضمن خدمت، زمینه‌های مناسب ارتقای پایه و مرتبه علمی، برگزاری همایش، ارزشیابی از فعالیت‌های مختلف آموزشگران، استفاده از تجارب تدریس استادان، آشنایی با فناوری‌های نوین آموزشی، مطالعه مستمر مقاله‌ها و مجلات، شرکت در دوره‌ها و کارگاه‌های آموزشی، آشنایی با منابع و مطالب مرتبط با موضوعات درسی، آموزش سواد رسانه‌ای
	تعامل و تبادل تجربه استادان	ارتباط با سایر استادان و دانشجویان، زمینه‌های مشارکت آموزشگران در فرایندهای مختلف برنامه درسی، همکاری با دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی، تعامل بین دانشگاهی، ارتباط و تعامل با یکدیگر برای تبادل تجربه
انگیزه‌بخشی به استادان و دانشجویان	تقویت انگیزه در استاد	میزان رضایت استاد از خدمات دانشگاهی، انتصاب‌ها از میان اعضای هیئت علمی، حفظ منزلت استاد
	ایجاد انگیزه در دانشجو	ارتقای انگیزه علمی و پژوهشی دانشجو، تشویق دانشجویان ممتاز، ارائه تسهیلات به دانشجویان برتر، فرصت ابراز نظر، حل مشکلات منزلت شغلی و معیشتی معلمان، حفظ منزلت اجتماعی دانشجو معلم، افزایش اعتمادبه‌نفس در دانشجو، توجه به مشوق‌های درونی و بیرونی

جدول (۲) نشان‌دهنده مضامین فرعی، اصلی و مقوله‌های مرتبط با عوامل مؤثر بر کیفیت آموزش در دانشگاه فرهنگیان است. در ادامه به تبیین هر یک از مقوله‌ها خواهیم پرداخت.

۱) گزینش مناسب استناد و دانشجو

جذب استادان کارآمد:

«به نظرم یکی از عوامل مؤثر در کیفیت کار و ارتقای آموزشی اساتید، در دانشگاه فرهنگیان، انتخاب مدیران و رؤسای شایسته است. اگر مدیران انتخاب یا انتصاب شده به‌خوبی وظایف مدیریتی و نظارتی خود را انجام دهند، زمینه‌های مشارکت آموزشگران در فرایندهای مختلف برنامه درسی فراهم می‌شود (۵). یکی از عوامل مؤثر در زمینه اساتید، شناسایی اساتید دارای تخصص خاص و دعوت از آنان جهت برگزاری دوره‌های آموزشی است. وجود دوره‌ها و تعامل اساتید، با اساتید متخصص، مهم‌تر از رشد علمی، منجر به ایجاد انگیزه پژوهش و حس کارآمدی در میان آنها می‌شود (۶). میزان رضایت استاد از خدمات دانشگاهی از عواملی است که بر کیفیت آموزشی تأثیرگذار است. خدمات اعم از خدمات رفاهی و آموزشی، باعث ایجاد انگیزه و حس قدردانی در اساتید می‌شود (۸)».

جذب دانشجوی شایسته:

«اولین گام برای تربیت معلمان دارای شایستگی‌های فکری یا معلم فکور جذب دانشجویان انعطاف‌پذیر، دارای روحیه کار گروهی و مشتاق به تشریک‌مساعی با دیگران، نوآور و ... است (۵). اولویت اول جذب دانشجومعلمانی که انگیزه معلمی شدن را دارند، دوم جذب معلم خلاق و هنرمند (۳) و در مراتب بعدی توجه به طراحی انواع مختلف فعالیت‌های پروژه‌های علمی اثربخش در راستای ارتقای حرفه معلمی برای دانشجومعلمان، تربیت دانشجومعلم پرکار و پیگیر، ترغیب دانشجومعلمان به طراحی و تولید محتوای شخصی، آموزش نحوه کلاس‌داری و مدیریت کلاس درس (۷)».

۲) صلاحیت حرفه‌ای استادان

مدیریت کلاس:

«توانایی مدیریت کلاس (رعایت نظم در کلاس، شروع و خاتمه به‌موقع کلاس، استفاده از وقت) توانایی برقراری و حفظ ارتباط با سایر اساتید و دانشجویان برخوردار از فن بیان از ویژگی‌های یک استاد موفق است (۴). اساتید باید هم‌زمان، منظم و دارای جذبه باشند تا بتوانند کلاس را به نحو احسن مدیریت کنند. در زمینه نظم، یکی از ویژگی‌های اساتید، منظم بودن آنهاست اینکه به‌موقع در کلاس درس حاضر شوند و به‌موقع نیز کلاس رو ترک کنند. در زمینه جذابیت، اساتید باید فضایی سرگرم‌کننده را در کلاس ایجاد کنند تا برای دانشجویان خسته‌کننده نباشد. درواقع هدف از تدریس خوب و داشتن مدیریت عالی در کلاس داشتن جذبه هست. جذبه چیست؟ اینکه هنگام تدریس عصبی و نگران نباشیم چون عصبی و نگران بودن احساس ناامنی در دانشجویان ایجاد می‌کند و باعث ایجاد اختلال در یادگیری و علاقه‌مندی دانشجویان می‌شود (۱۳)».

روش‌های شناخت و اصلاح رفتار:

«یکی از مواردی که تأثیرگذار بر بهبود کیفیت کار اساتید است، بهره‌گیری از روش‌های شناخت و اصلاح رفتار دانشجویان است. یعنی در کنار دانش تخصصی، آشنایی با تکنیک‌های مواجهه با دانشجویان نیز دارای اهمیت است (۲). ترغیب اساتید به برقراری ارتباط و تعامل اثربخش با دانشجومعلم از نکات مهمی است که باید در دانشگاه فرهنگیان مورد توجه قرار گیرد. این باعث می‌شود هم اساتید کلاس موفق‌تری داشته باشند و هم اینکه دانشجومعلم رفتار استاد خود را الگو قرار دهند. در این زمینه دروسی که باعث شود هم استاد و هم دانشجو بتوانند از تجارب اساتید باتجربه استفاده نمایند ضروری است (۷). اساتید دانشگاه فرهنگیان باید از بین دکترمعلمانی انتخاب شوند که سابقه تدریس در مدارس داشته باشند. چون دکترمعلمان به خاطر آشنا بودن با روحیات دانش‌آموزان بهتر می‌توانند دانشجومعلمان را برای شغل معلمی مهیا کنند (۱۲). شناخت، درک و برقراری ارتباط صمیمانه با دانشجویان از جمله ویژگی‌هایی است که اساتید باید از آن برخوردار باشند (۱۴)».

دانش علمی - تخصصی استاد:

«نکته در رابطه با اساتید، دانش آنها برای تدریس است. استادی که از قبل متنی آماده کند و از روی آن بخواند و قادر به پاسخگویی سؤالات دانشجویان نباشد و یا درس عملی را به صورت نظری تدریس کند و دانشجو از پس کار عملی که باید یاد گرفته باشد برنیاید مشکل اساسی است (۱). برای ارتقای سطح کیفیت آموزش می‌توان اساتید مطرح و اساتید نسبتاً باسواد را به کار گرفت و اساتیدی که هم‌اندیشه‌ها و هم‌اندیشیدن را به ما بیاموزند (۱۱). از نظر این جانب اساتید نقش محوری در کیفیت آموزشی دارند که با برخورداری از شرایط ذیل می‌توانند در انجام وظیفه موفق باشند: مهارت تخصص در محتوای درس یا مسلط بودن بر موضوع تدریس؛ داشتن طرح درس در کلاس؛ داشتن مهارت‌های تدریس یا روش ارائه موضوعات در کلاس درس؛ سن و سابقه تدریس استاد به‌عنوان دو عامل مهم نقش مستقیم در کیفیت آموزشی دانشگاه دارد (۱۴)».

تعهد حرفه‌ای و اخلاقی استاد:

«التزام اساتید به استفاده بهینه از زمان کلاس یکی از عوامل اثرگذار بر کیفیت آموزش است. اساتید باید در این زمینه آموزش و تعهد داشته باشند. استاد باید با این دیدگاه آشنا و متعهد باشد که کلاس امانتی در دست او است (۱). دارا بودن شخصیتی اخلاقی (مثل صمیمی بودن، جسارت داشتن، مسئولیت‌پذیر بودن، انتقادپذیر بودن، تواضع داشتن و...) از ویژگی‌های یک استاد موفق است (۴). برخورداری از انصاف و عدالت، برخورداری از ویژگی‌های شخصیتی مناسب و آشنایی با ارزش‌های حاکم بر معلمی باعث می‌شود نه تنها انتقال دانش، بلکه پرورش توان تفکر منطقی، انتقادی، خلاق و پرورش شخصیت سالم میسر شود (۵) به نظر من، تدریس یکی از شغل‌های سخت دنیاست. اساتید باید علاوه بر برخورداری از علم و سواد کافی و ارائه اطلاعات مفید به دانشجویان الهام‌بخش نیز باشند. اساتید برتر با القای حس اعتماد به نفس به دانشجویان انگیزه لازم برای رسیدن

به موقعیت را در اختیار آنان قرار می‌دهند. خوش‌اخلاق بودن و نرم‌خو بودن استاد و ارتباط مؤثر با دانشجو باعث می‌شود که انگیزه یادگیری دانشجو بیشتر شود (۱۳). به نظرم یکی دیگر از عوامل تأثیرگذار بر موفقیت و کیفیت دانشگاه، احساس تعهد و مسئولیت در استادان نسبت به هدف‌های دانشگاه و باور به کیفیت دانشگاه است. تا استاد به نیاز به کیفیت باور نداشته باشد، در این زمینه اقدامی نیز انجام نمی‌دهد (۱۴). مطمئناً یکی از عوامل مؤثر در میزان یادگیری دانشجویان، ایجاد انگیزه در دانشجویان و پیگیری برای یادگیری موضوعات جدید استاد است. به‌منظور تحقق چنین امری، بعد اخلاقی و نحوه ارتباط استاد با دانشجو و نحوه پاسخگویی استاد به مسائل می‌تواند تأثیرگذارترین بخش آموزش در دانشگاه محسوب شود (۱۶)».

توجه به مهارت‌های مورد نیاز استاد:

«تحصیلات بالاتر و رتبه دانشگاهی، احساس تعهد بیشتر در استادان نسبت به کیفیت تدریس، تجربه تدریس در مدارس، برخورداری از دانش محتوایی رشته مورد نظر با هدف انتقال تجربیات مثبت و منفی معلمی، برخورداری استاد از انضباط علمی و وقت‌شناسی، احترام به کلاس درس خویش، داشتن انگیزه لازم و تلاش علمی - پژوهشی در رشته علمی و تدریس استادان، برخورداری از وجدان حرفه‌ای استادان در تدریس، به‌روز بودن استادان در زمینه فناوری‌های آموزشی و دارای توانمندی بالا در به‌کارگیری آن در کلاس‌های درس (۹)».

۳) زیرساخت‌های فیزیکی

تجهیزات مناسب آموزشی:

«توجه به نیازها و انتظارات دانشجویان؛ پذیرش دانشجو با توجه به امکانات، تجهیزات و فضای آموزشی دانشگاه؛ تجهیز دانشگاه به فناوری‌های آموزشی روز و اصلاح فرایندهای یاددهی - یادگیری حمایت مسئولان دستگاه‌های مختلف استان برای حمایت از دانشگاه را می‌طلبد. به نظر می‌رسد زیرساخت‌های اجرای برنامه درسی از جمله فضا، تجهیزات و امکانات و آماده‌سازی مدرسان نیاز به توجهات بیشتری دارد (۵)».

تجهیزات و امکانات غیر آموزشی:

«به‌روز بودن و نوسازی و بهسازی امکانات آموزشی و توجه به زیرساخت‌ها (در آموزش حضوری و مجازی) دارای نقش زیادی در تحریک انگیزه برای مطالعه است (۱). استفاده از رنگ‌های متنوع جهت شاداب‌سازی کلاس‌های آموزشی (در هر ساختمان از رنگ‌های متفاوت استفاده شود) به‌منظور ایجاد انگیزه و از میان بردن عوامل حواس‌پرتی در محیط (۲)».

۴) محتوای آموزشی مناسب تربیت معلم

تخصصی و به‌روز بودن محتوا:

«محتوا و کتاب‌هایی که بیشتر اساتید آن را انتخاب می‌کنند قدیمی است. من به‌عنوان دانشجو علاوه بر یادگرفتن این کتاب‌ها نیاز دارم تا درباره منابع مدرن نکته‌های بیشتری یاد بگیرم. علاوه بر این نکته، در همین

کشور خودمان هم کتاب‌هایی به‌روز نوشته می‌شوند و بسیار مفید هستند که هنوز دلیل عدم استفاده از آن در دانشگاه برایم قابل‌درک نیست (۱). به‌کارگیری کتب و محتوای به‌روز و قوی به‌صورتی که دانشجو جذب آن محتوا شود و فقط برای دانشجو گذرا نباشد (۸)».

تجربی و کاربردی بودن محتوا:

«دروسی که باید در هشت ترم پاس کرد چه خوب است دروسی باشند که بتوان آنها را در زندگی لمس کرد. صرفاً دروسی نباشد که دانشجو فقط برای پاس شدن آنها را حفظ کند و بعد از ترم فراموش کند. همچنین به پیشنهاد دانشجویان، دروسی که همپوشانی دارند باهم ادغام شده و به‌جای آن دروسی که مربوط به کلاس درس است جایگزین آنها شوند (۱۳). به‌هرحال پیش‌نیاز یا هم‌نیاز بودن بعضی از دروس، باعث شده که پیوستگی لازم در این زمینه ایجاد شود. اما به نظر بنده کارورزی‌ها بهتر است از ترم دوم و یا از زمانی که دانشجویان دروس عملی را آغاز می‌کنند، شروع شوند که هم‌زمان با آموزش تئوری‌ها در کلاس درس حضور داشته باشند و مشاهده کنند (۱۶)».

ساده و جذاب بودن محتوا:

«از لحاظ روش تدریس باید بگویم که اساتید دانشگاه به دو بخش تقسیم می‌شوند: اول اساتید با سابقه بسیار زیاد که بیش از نود درصد آنها همان شیوه‌های قدیمی و خسته‌کننده تدریس را در پیش گرفته‌اند و بخش دوم اساتیدی که تازه‌وارد هستند. دوباره این بخش دوم را می‌توان به دو بخش تقسیم کرد که بخش اول اساتیدی هستند که هیچ‌گونه روشی برای تدریس ندارند و دانشجو حس می‌کند که بیشتر برای کسب تجربه یا چیزهای مشابه آمده باشند و قسمت دوم اساتید تازه‌وارد پراورزی و بانگیزه هستند که سعی در استفاده از روش‌های تدریس نو و جذاب دارند و دانشجویان از آنها راضی‌ترند (۱). عدم استفاده از کتب دشوار، کتب باید به‌گونه‌ای باشد که دانشجو بتواند آنها را درک کند و در صورت نیاز بتواند بدون نیاز کمک استاد یا شرکت در کلاس مطالب را درک کنند (۲). معمولاً کتب مرجع و منبع به دانشجویان معرفی می‌شود که علاوه بر بالا بودن سطح این کتاب‌ها برای جوان ۱۸ الی ۲۲ ساله، تمام مباحث این کتب تدریس نمی‌شود و انگار رسالت نویسنده آن کتاب، ناتمام می‌ماند! لذا اگر کتب ساده‌تر و کم‌حجم‌تر اما مفیدتر و کاربردی‌تر ارائه گردد، به‌مراتب تأثیر بیشتری دارد (۵)».

محتوا محوری:

«بعضی منابع و سرفصل‌های معرفی‌شده دروس دانشگاهی خیلی قدیمی و غیر مرتبط با رشته تدریس شغلی دانشجو در آینده است و نیاز است سرفصل جدید و منطبق با کتب درسی مدارس معرفی شود. همچنین معرفی سایت‌های آموزشی مرتبط با سیستم آموزشی تربیتی کشور و معرفی و آموزش کتب روش تدریس تخصصی هر درس به شکل مکمل در کنار واحدهای درسی دانشگاه به دانشجو معلمان و الزام به مطالعه آنها (۷)».

فعالیت محوری:

«به نظر بنده دانشگاه فرهنگیان باید در چند ترم (به خصوص ترم‌های پایانی) دروسی را ارائه دهد که در آن دانشجویان اقدام به پژوهش مطابق با نیازها و مطالبات روز فرهنگیان نمایند و به بررسی مقالات مختلف در رابطه با تعلیم و تربیت بپردازد و آنها را مورد نقد و بررسی قرار دهد؛ این کار سبب پژوهشگر بار آوردن دانشجوی می‌شود که خود زمینه‌های تربیت یک معلم فکور و علاقه‌مند را به وجود می‌آورد (۴)».

۵) صلاحیت حرفه‌ای دانشجوی معلمان

علم‌پژوهی دانشجوی:

«دانشجویان صرفاً به یادگیری مطالب تئوری بسنده نکنند و پیوسته در حال مطالعه و تحقیق در مورد رشته شغلی خود باشند. تفاوت عمده این دانشجویان با سایر دانشجویان دیگر این است که دیگر دانشجویان بعد از اتمام دانشگاه درس‌های گذرانده شده به دردشان نخورد ولی این دانشجویان اکثر مطالب چارت تحصیلی‌شان مرتبط با شغل آینده‌شان است و باید با مقاله‌نویسی و روش‌های مختلف تحقیق و فنون تدریس آشنا باشند (۱۳). دانشجویی که به دانشگاه فرهنگیان وارد می‌شود، رتبه برتر رشته خود در کنکور را کسب کرده است؛ لذا در بدو ورود از سواد علمی خوبی برخوردار است. اما متأسفانه در طول چهار سال دانشجویی به دلیل بی‌انگیزگی، تلاش کم، قانع بودن به کمترین میزان سواد و... بعضی دانشجویان به‌عنوان خروجی دانشگاه فرهنگیان و معلم جامعه، سطح علمی شایسته معلمی را ندارند در حالی که هم‌سن‌هایشان در دانشگاه‌های ملی تحصیل کرده‌اند، از نظر سواد بسیار ارتقا پیدا کرده‌اند (۵)».

تعهد حرفه‌ای و اخلاقی دانشجوی:

«انتخاب دانشجو معلمان سیاست دانشگاه است که من از آن اطلاع ندارم اما بهتر است پس از انتخاب دانشجوی توسط دانشگاه مهارت دوست داشتن حرفه خود و یاری کردن و تلاش برای رشد دیگر دوستان و هم‌رشته‌ای‌های خود را نیز بیاموزد. در واقع محتوا به خودی خود هدف نیست، بلکه وسیله دستیابی به رشد فکری دانشجویان است. محتوایی که فقط به مواد درسی تخصصی مربوط باشد، جایی در آموزش دانشگاهی ندارد، محتوا باید علاوه بر ایجاد درک عمیق متضمن ملاحظه‌های اخلاقی و معنوی هم باشد (۱۹)».

مشارکت فعال و فوق‌برنامه دانشجوی:

«دوران دانشجویی از دوران مفید و جذاب عمر آدمی است که باید با حضور گرم و پرشور از آن استقبال کند و برای رشد همه‌جانبه خود از این دوران بهره‌بردار (۴). دانشجویان باید فعال و پویا باشند با اساتید و مسئولان دانشگاه همکاری داشته باشند. پیگیر مطالب درسی باشند (۶)».

۶) توانمندسازی اساتید

ارتقای حرفه‌ای استاد:

«در حوزه بررسی نحوه تأثیر اساتید بر ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه می‌توان عواملی مانند دعوت از اساتید

خارجی دارای تخصص‌های خاص جهت اجرای دوره‌های آموزشی، شناسایی اساتید دارای تخصص خاص و دعوت از آنان جهت برگزاری دوره‌های آموزشی تخصصی، همکاری با دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی جهت برگزاری کارگاه‌های آموزشی خاص برای اعضای هیئت علمی. تعاملات علمی گروهی اعضای هیئت علمی شامل تعامل اساتید با جامعه علمی، تعامل با دانشجویان، تعامل با بیرون دانشگاه، تعامل بین دانشگاهی و تعامل اساتید با یکدیگر را مورد نظر قرارداد (۶). متأسفانه در سه ترمی که به صورت مجازی گذشته است، ۹۰ درصد اساتید دانش تدریس مجازی را نداشته‌اند، شاید بگوییم که علت این موضوع این بوده است که این اوضاع خیلی اتفاقی و ناگهانی پیش آمده و هیچ کس آن را پیش‌بینی نکرده بود، در جواب می‌شود گفت درست است که این اتفاقات غیرقابل پیش‌بینی بوده‌اند اما سه ترم یک سال و نیم هست که در این مدت اساتید محترم می‌توانستند با نحوه تدریس مجازی آشنا بشوند و تدریسشان صرفاً روخوانی جزوات نباشد. جالب است که بدانید یکی از دلایل عدم توجه دانشجویان به درس و حتی عدم شرکت در کلاس، همین روخوانی اساتید بوده که نمی‌تواند دانشجو را جذب کلاس کند؛ لذا آموزش و نظارت بر کار اساتید امری ضروری است (۳)».

تعامل و تبادل تجربه استادان:

«در راستای رسیدن به اعضای هیئت علمی توسعه یافته و بالطبع آن دستیابی به دانشگاه توسعه یافته، باید بیان نمود که یکی از عوامل اصلی در جامعه علمی، ارتباط و تعامل است و در رشد علمی آنچه اعضای هیئت علمی را به روز نگه می‌دارد و باعث حرکت و پویایی آنها می‌شود و به عنوان یک عامل انگیزشی عمل می‌کند ارتباط علمی - گروهی است. علاوه بر این با توجه به تأثیر آرا در پیش بردن علم در حوزه‌های علمی و دانشگاهی، نیاز به ایجاد بیشتر تعاملات علمی گروهی برای اعضای هیئت علمی در جامعه علمی ضروری به نظر می‌رسد (۶)».

۷) انگیزه بخشی به استاد و دانشجو

حفظ انگیزه در استاد:

«میزان رضایت استاد از خدمات دانشگاهی از عواملی است که بر کیفیت آموزشی تأثیر گذار است. خدمات اعم از خدمات رفاهی و آموزشی، باعث ایجاد انگیزه و حس قدردانی در اساتید می‌شود (۸)».

ایجاد انگیزه در دانشجو:

«مثلاً پیش‌بینی سفرهای علمی، آموزشی و تحقیقاتی جهت برگزیدگان (بر اساس معدل درسی ترم دانشجو جمعاً ۲۰ نفر) ارائه تسهیلات خاص به پنج درصد از دانشجویان برتر صدور تقدیرنامه رسمی از طرف رئیس دانشگاه جهت ۵ درصد از دانشجویان برتر آموزشی (۲). دانشجویان امروزی در دانشگاه فرهنگیان هیچ انگیزه‌ای برای درس خواندن ندارند و بسیاری از آنها شغل دومی دارند به نوعی می‌توان گفت دانشجویی در اولویت آخر هست و به کار دیگری می‌پردازند باید دید چه عاملی سبب شده که دانشجویان تمرکزشان از معلمی به جاهای دیگری سوق داده شده و بر همین اساس در آنها ایجاد انگیزه نماییم (۱۲)».

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر با رویکرد پدیدارشناسی و با بهره‌گیری از تجربه زیسته استادان، دانشجویان، کارشناسان و مدیران عوامل مؤثر بر کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان بررسی شده است. حاصل این پژوهش شامل هفت مقوله و ۲۵ مضمون اصلی است. مقوله‌هایی که حکایت از وجود ابعاد مختلف و توجه هم‌زمان به تمامی این ابعاد را می‌طلبد. توجه به استاد، دانشجو، محتوا و امکانات ابعادی هستند که کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان در گروه تحقق اقتضائات این مؤلفه‌ها است. مقوله‌ها، مضامین و اقتضائاتشان به شرح زیر قابل تبیین است.

گزینش مناسب استاد و دانشجو مقوله‌ای است که جذب استادان کارآمد و جذب دانشجویان شایسته از مضامین اصلی آن محسوب می‌شوند. گزینش راهبردی است که به آماده‌سازی و تغییر شرایط می‌پردازد (هوشی‌سادات و همکاران، ۱۳۹۷). هدف از گزینش، جذب افراد دارای تعهد حرفه‌ای است. تعهد حرفه‌ای خصیصه‌ای است که در صورت متصف بودن به آن دغدغه اخلاق‌مداری، وجدان کاری، رعایت فرهنگ سازمانی تحقق می‌یابد (قراملکی و همکاران، ۱۴۰۰، ۵۱). گزینش باید با آزمون‌های استاندارد انجام شود. آزمون‌هایی که بتوانند هوش هیجانی، هوش اخلاقی، فرهنگ سازمانی، تعهد سازمانی و تعلق خاطر کاری را بسنجند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹).

صلاحیت حرفه‌ای استادان مقوله‌ای است که مدیریت کلاس، روش‌های شناخت و اصلاح رفتار، تعهد حرفه‌ای و اخلاقی، توجه به مهارت‌های موردنیاز و دانش علمی و تخصصی استادان مضامین اصلی آن را شکل می‌دهند. صلاحیت حرفه‌ای استادان تحقق‌بخش کارایی کلاس است. کارایی توجه دارد به اداره رغبت‌انگیز و جذاب کلاس. کارایی منجر به آن می‌شود که تعامل خوبی میان دانشجو و استاد ایجاد شده و همچنین باعث جذابیت فرایند آموزش می‌شود. در زمینه تبیین مؤلفه‌های آن؛ رعنائی و همکاران، مدیریت کلاس را به معنای اداره منظم، با برنامه، رابطه صمیمی با دانشجویان، دادن فرصت برای مسئولیت‌پذیری و ابراز نظر در نظر گرفته‌اند (رعنائی و همکاران، ۱۳۹۶)، روش‌های شناخت و اصلاح رفتار شامل آشنایی با اصول و روش‌هایی است که در کنار نقش و تأثیرگذاری آموزشی استاد، نوع تعامل استاد و دانشجو و مشارکت دادن دانشجو و علاقه‌مند کردن او را به همراه خواهد داشت (سنگ، ۲۰۱۲). خصایصی که آشنایی با آنها اقتدار را جایگزین سلطه‌گرایی، سلطه‌پذیری و پرخاشگری خواهد کرد (قراملکی و همکاران، ۱۴۰۰، ۱۴۲). تعهد حرفه‌ای به معنای علاقه‌مندی به حرفه و با مؤلفه‌هایی همچون منظم بودن، یادگیری مادام‌العمر، افتخار به حرفه، نقدپذیری، تشویق همکاران ... شناخته می‌شود. این خصیصه موجب کاهش نیاز به الزام‌ها و انگیزه‌های بیرونی می‌شود (همان، ۵۲). تعهد اخلاقی نیز به معنای پیروی از اصول اخلاقی و حرکت از خودمحوری به عام‌المنفعگی و مرکز واگرایی می‌شود (باقری، ۱۳۹۵، ۱۷۱). مهارت‌های استادان و دانش علمی - تخصصی استادان را می‌توان معادل دو مفهوم توانش و دانش در نظر گرفت (عابدینی علوی و همکاران، ۱۴۰۰). مهارت‌های تدریس به انعطاف‌پذیری استادان در

تدریس و بهره‌گیری از روش‌های مختلف در راستای تحقق هدف‌های آموزشی منجر خواهد شد (جگر^۱، ۲۰۰۵). دانش علمی و تخصص موجب مشارکت فعال و اثربخش استادان در فرایندهای برنامه‌ریزی، انتخاب محتوا و ارائه محتوا در راستای تحقق هدف‌های آموزشی خواهد شد (بلاک و همکاران^۲، ۲۰۲۱).

زیرساخت‌های فیزیکی مقوله‌ای است که تجهیزات مناسب آموزشی و تجهیزات و امکانات غیر آموزشی دو مضمون اصلی آن هستند. نتایج پژوهش (رومانی و همکاران، ۱۳۹۸) بر نقش محیط فیزیکی، امکانات و نحوه اداره کلاس به‌عنوان یکی از عوامل تأثیرگذار و درعین‌حال نبود آن در شرایط فعلی به‌عنوان یکی از عوامل آسیب‌ساز در کیفیت آموزشی دانشگاه فرهنگیان صحنه گذاشته است. توجه به تجهیزات مناسب آموزشی شامل دسترسی به امکانات آموزشی به‌روز (لتسکا و پیتسو^۳، ۲۰۱۳)، توجه به امکانات کتابخانه‌ای، استفاده از تکنولوژی در راستای بهبود یادگیری (الفی و ابوکری^۴، ۲۰۱۹)، سرمایه‌گذاری‌های زیربنایی مثل آزمایشگاه، کلاس، ساختمان‌ها ... (زینلدین و همکاران^۵، ۲۰۱۱) و فراهم کردن امکانات در راستای ایجاد و تقویت یادگیری به‌عنوان مثال نوع تغذیه، نور، وسایل سرمایشی و گرمایشی، ابعاد اتاق و ظرفیت آنها ... می‌شود (ولچ^۶، ۲۰۱۱). امکانات غیر آموزشی شامل تمرکز بر منابع مناسب رفاهی در راستای تقویت انگیزش تحصیلی و ادامه تحصیل (کالن و گناچیو، ۲۰۱۸)، توجه به محیط و امکانات در راستای ایجاد نگرش آموزشی و علاقه‌مندی به یادگیری (سیفرید و پالنز^۷، ۲۰۱۸)، توجه به همبستگی بین فضاهای جغرافیایی و سیاسی و تأثیرات آموزشی آن بر نگرش و پایبندی افراد به سیاست‌های کلی و دست‌یابی به وحدت اجتماعی (سنگ، ۲۰۱۲)، اختصاص بودجه متناسب با هدف‌ها و شرایط محلی و ایجاد عدالت آموزشی می‌شود (کاردوسو و همکاران، ۲۰۱۵)؛ لذا اهمیت پرداختن به زیرساخت‌های فیزیکی هم از بعد آموزشی و غیر آموزشی‌شان امری ضروری خواهد بود.

محتوای آموزشی مناسب تربیت معلم مقوله‌ای است که تخصصی و به‌روز بودن محتوا، تجربی و کاربردی بودن محتوا، ساده و عملی بودن محتوا، محتوامحوری، جذابیت محتوا و فعالیت‌محوری مضامین اصلی آن هستند. محتوای آموزشی زمانی باعث کیفیت آموزش خواهد شد که بتواند هدف‌های آموزشی را تحقق بخشد. خصیصه‌ای که اصطلاحاً به آن اثربخشی گفته می‌شود. اثربخشی درگرو انجام اقداماتی است از جمله توجه به حوزه برنامه درسی و اقتضائات آن (زینلدین و همکاران، ۲۰۱۱)، ارائه دانش‌ها و مهارت‌های مربوط به زندگی واقعی (جگر، ۲۰۰۵)، کاربردی و قابل‌استفاده در زندگی حرفه‌ای (شا و مک‌کی^۸، ۲۰۱۸)، حرفه‌گرایی و ارائه دانش تخصصی (سنگ، ۲۰۱۲)، آشنا نمودن با قواعد تعامل با محیط و حفظ محیط‌زیست (لیبر^۹،

1. Jager
2. Bloch et al
3. Letseka & Pitsoe
4. Alfy & Abukari
5. Zineldin et al
6. Welch
7. Seyfried & Pohlenz
8. Shah & McKay
9. Leiber

۲۰۱۸)، تعامل با دیگران و تعهد به جامعه (چنگ^۱، ۲۰۱۶)، تعامل با خود و توجه به علایق و تلاش‌های فردی (مگ کویین و همکاران^۲، ۲۰۱۶) و درنهایت آموزش سبک زندگی (ولچ، ۲۰۱۱). به‌منظور تحقق چنین نقش‌هایی باید برنامه مشخص و منظم (ژارویس، ۲۰۱۴) و ارزیابی استاندارد مورد توجه قرار گیرد (دانورت و سانچز^۳، ۲۰۱۵). تحقق این هدف‌ها در گرو آن است که محتوای آموزشی از دوقطبی‌های رایج نظری - عملی؛ تخصصی - تجربی؛ محتوای محور - فعالیت‌محور؛ انتزاعی - عینی و نظایر آن دور شده و همسو با نظریه فولدن و بیر در راستای یادگیری، به تلفیق این قطب‌ها اقدام شود (داورپناه، ۱۳۹۶).

صلاحیت حرفه‌ای دانشجومعلم‌ان مقوله‌ای است که علم‌پژوهی دانشجو، تعهد حرفه‌ای و اخلاقی دانشجو، مشارکت فعال و فوق‌برنامه دانشجو از مضامین اصلی آن محسوب می‌شوند. مضامینی که تحقق بخش ابعاد شناختی، انگیزشی و رفتاری ایجادکننده هوش فرهنگی در دانشگاه فرهنگیان هستند (کیخانزاد و همکاران، ۱۳۹۶) و نبودشان به‌عنوان آسیب در ارتقای کیفیت آموزشی دانشگاه فرهنگیان محسوب می‌شود (نقیه و همکاران، ۱۳۹۸). علم‌پژوهی دانشجو مستلزم توجه به پیشرفت دانشجو و انعطاف‌پذیری استادان در برابر نیازها و توانایی‌های هر دانشجو و اینکه هر دانشجو با خودش مقایسه شود (چگر، ۲۰۰۵)، توجه به علایق و تلاش‌های فردی دانشجویان (مگ کویین و همکاران، ۲۰۱۶)، ارزشیابی از میزان موفقیت دانشجویان (شا و مک‌کی، ۲۰۱۸). فراهم کردن شرایط خودشکوفایی^۴ دانشجویان (پکمن و هاسه^۵، ۲۰۲۰). تعهد همسو است با ایده تعهد در مفهوم فرهنگ کیفیت در دانشگاه فرهنگیان که شامل تعهد فردی، تعهد تیمی، تعهد سازمانی، مسئولیت‌پذیری و باور به کیفیت است (سیدکلان و همکاران، ۱۳۹۷). تحقق آن نیز مستلزم توجه به اقدامات عملی است که موجب علاقه‌مندی و وظیفه‌شناسی دانشجو نسبت به حرفه معلمی شود. اقداماتی چون حمایت از نیازمندی‌ها و دغدغه‌هایشان (لتسکا و پیتسو، ۲۰۱۳) و مسئولیت‌پذیری در قبال دانشجویان از جانب مسئولان می‌تواند چنین تعهداتی را فراهم نماید (تسیلیجریس و هیل^۶، ۲۰۲۱). مشارکت فعال دانشجویان توجه دارد به نقش و جایگاه در فرایندهای تدریس و آموزش (الفی و ابوکاری، ۲۰۱۹) و نقش دانشجویان به‌عنوان اعضای اصلی جامعه دانشگاهی و انجمن دانشگاهی (ژانگ‌بلات و همکاران^۷، ۲۰۱۴). تحقق این امر در گرو بها دادن به تحرک دانشجو (سیفرید و پالنز، ۲۰۱۸) و فراهم نمودن اقداماتی در راستای مشارکت دانشجو در فرایندهای تصمیم‌گیری و اجرای تدریس است (بلاک و همکاران، ۲۰۲۱).

توانمندسازی استادان مقوله‌ای است که ارتقای حرفه‌ای استاد و تعامل و تبادل تجربه استادان مضامین اصلی

1. Cheng
2. Mengquan et al
3. Dunwort & Sanchez
4. Self-fulfilment
5. Pechmann & Haase
6. Tsiligiris & Hill
7. Jungblut et al

آن محسوب می‌شوند. توانمندسازی اشاره دارد به انجام اقداماتی که به بهبود کیفیت آموزشی و پژوهشی استاد منجر شده و نتیجه آن تحقق هدف‌های آموزشی خواهد بود. در زمینه توانمندسازی فعالیت‌هایی چون فراهم نمودن زمینه‌ای برای فرصت مطالعاتی، کارگاه‌های آموزشی، فراهم نمودن زمینه تعاملات بین دانشگاهی در راستای کسب تجربه و به‌روز نمودن توان علمی و حرفه‌ای (ویلیامز و همکاران^۱، ۲۰۱۳)، توجه به تدریس و پژوهش، توجه به فعالیت‌های بین‌المللی و علمی گسترده استادان (کالون، ۲۰۱۸) و همچنین تمرکز ارزیابی سالانه به دانش تخصصی و حرفه‌ای گام‌های مؤثر و مفیدی خواهند بود.

انگیزه‌بخشی به استادان و دانشجویان مقوله‌ای است که حفظ انگیزه در استادان و ایجاد انگیزه در دانشجومعلمین مضامین اصلی آن محسوب می‌شوند. منظور از انگیزه‌بخشی طیفی از فعالیت‌هاست که هدفشان ایجاد انگیزه با مشوق‌های بیرونی است. توجه به عوامل انگیزشی از این جهت دارای اهمیت است که نتایج برخی از پژوهش‌ها نشان می‌دهد دانشجومعلمین نگرش مطلوبی نسبت به برابری فرصت‌های شغلی ندارند. یعنی محیط آموزش و پرورش را مبتنی بر شایسته‌سالاری نمی‌دانند (شیربگی و همکاران، ۱۳۹۷). البته باید توجه کرد که انگیزه‌بخشی خصیصه‌ای است که در برخی از مقاله‌ها از آن با عنوان عامل برون‌ساختاری یاد شده است؛ عاملی که در مقابل مؤلفه‌های درون‌ساختاری مانند ویژگی‌های حرفه‌ای استادان، روش تدریس، برنامه درسی، مدیریت کلاس و امکانات فیزیکی قرار گرفته و دارای اهمیتی به مراتب کمتر از عوامل درون‌ساختاری است (خدیبوی و همکاران، ۱۳۹۷). بنابراین به‌منظور انگیزه‌بخشی می‌توان به کارهایی اقدام کرد از جمله توجه به نیازهای استادان (کالون و گناچی^۲، ۲۰۱۸)، توجه به اقدامات حمایتی برای دانشجویان فقیر (لیتسکا و پیتسو، ۲۰۱۳)، قرار گرفتن استادان و دانشجویان در مرکز فرایندهای آموزشی (ژانگبلا و همکاران^۳، ۲۰۱۴)، ایجاد اعتماد به نفس و راهنمایی دانشجویان (دانورت و سانچز، ۲۰۱۵)، توجه به میزان رضایت دانشجویان (زینل‌دین و همکاران، ۲۰۱۱) و برابری آموزشی (برن، ۲۰۱۸).

نتایج این پژوهش نشان از آن دارد که کیفیت آموزشی در دانشگاه فرهنگیان نیازمند اقدامات اساسی در حوزه‌هایی چون استادان و دانشجویان، محتوا و چارت درسی و امکانات و ساختار فیزیکی در این دانشگاه است. اقداماتی که محوریت و جهت آنها کیفیت آموزش است. نتایج این پژوهش همچنین نشان‌دهنده این است که در راستای تحقق کیفیت آموزش باید از دوگرایی‌های رایج مثل نظری- عملی؛ محتوامحوری- فعالیت‌محوری؛ تعهد- تخصص؛ رشد روحی- بدنی؛ رشد عقلی- احساسی؛ گذشته و به ترکیب و استفاده مناسب از ظرفیت تمامی این رویکردها اقدام کرد.

1. Williams et al
2. Kahloun & Ghannouchi
3. Jungblut et al

در پایان، آنکه ماهیت پژوهش حاضر پدیدارشناسانه است و تمرکز بر فهم افراد از یک موقعیت دارد بنابراین صرفاً توصیفی است. اما توسعه این پژوهش در زمینه مقوله‌های به دست آمده نیازمند پژوهش‌هایی است که در گام نخست به بررسی و راستی‌آزمایی این مقوله بپردازند. یعنی تا چه میزان این فهم‌ها درست و کاربردی بوده و تا چه میزان می‌توانند محدودیت‌آفرین باشند. در صورت کاربردی بودن، زمینه اجرا و در صورت محدودیت‌آفرین بودن زمینه نقد و اصلاح آنها فراهم شود. در واقع شاید بسیاری از انتظارات در زمینه مؤلفه‌های فوق، حاصل کج‌فهمی و تعریف اشتباه ذی‌نفعان از این مؤلفه‌ها باشد.

References

- Alfy, S.E, & Abukari, A. (2019). Revisiting perceived service quality in higher education: uncovering service quality dimensions for postgraduate students. *Journal of Marketing for Higher Education*, 30(1), 1-25.
- Bagheri, K. (2015). *A second look at Islamic education*. Tehran. School publications. [Persian]
- Bloch, C., Degn, L., Nygaard, S., & Haase, S. (2021). Does quality work work? A systematic review of academic literature on quality initiatives in higher education. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 46(5), 701-718.
- Brennan, J. (2018). Success factors of quality management in higher education: intended and unintended impacts. *European Journal of Higher Education*, 8(3), 249-257.
- Cardoso, S., Rosa, M. J., & Stensaker, B. (2015). Why is quality in higher education not achieved? The view of academics. *Assessment & Evaluation in Higher Education*, 41, 950-965.
- Cheng, M. (2016). *Quality in Higher Education*. Published by: Sense Publishers,
- Dehghan, A., Mahram, B., & Karami, M. (2016). Evaluation of Curriculum in Teacher Training University in the Course of Training Teacher as Researcher: a Case Study of ShahidBeheshti and ShahidHasheminejadCampuses. *Journal of Higher Education Curriculum Studies*, 7(13), 78-100.
- Dunworth, K., & Sanchez, H. S. (2015). Perceptions of quality in staff-student written feedback in higher education: a case study. *Teaching in Higher Education Critical Perspectives*, 21(5), 576-589.
- Harvey, L., & Williams, J. (2010). Fifteen Years of Quality in Higher Education. *Quality in Higher Education*, 16(1), 3-36.
- Hasan Netaj, F., Taghipour Javan, A., & Seyed Alipour, S. A. (2014). Investigating effective factors in increasing the quality of teaching activities of Farhangian University professors in Mazandaran province. *The first international conference on management, economics, accounting and educational sciences*. [Persian]

- Hildesheim, C., & Sonntag, K. (2019). The Quality Culture Inventory: a comprehensive approach towards measuring quality culture in higher education. *Studies in Higher Education, 45*(4), 892-908.
- Hooshisadast, A., Rahimian, H., Abbaspour, A., Khorsandi, A., & Ghiasi Nodooshan, S. (2018). Designing a lean university model for public universities (Case study: Farhangian Teacher Education University (FTEU)). *Education Strategies in Medical Sciences, 11*(3), 132-141. [Persian]
- Hrnčiar, M., & Madzík, P. (2017). A 3D view of issues of quality in higher education. *Total Quality Management & Business Excellence, 28*(5-6), 633-662.
- Jager, H. J., & Nieuwenhuis, De, F. J. (2005). Linkages Between Total Quality Management and the Outcomes-based Approach in an Education Environment. *Quality in Higher Education, 11*(3), 251-260.
- Jarvis Darry, S. L. (2014). Regulating higher education: Quality assurance and neo-liberal managerialism in higher education—A critical introduction. *Policy & Society, 33*(3), 155-166.
- Jungblut, J., Vukasovic, M., & Stensaker, B. (2014). Student perspectives on quality in higher education. *European Journal of Higher Education, 5*(2), 157-180.
- Kahloun, F., & Ghannouchi, S. A. (2018). Evaluation of the Criteria and Indicators that Determine Quality in Higher Education: A Questionnaire Proposal. *International Conference on Intelligent Interactive Multimedia Systems and Services*.
- Karami, Z., Dehbozorgi, J., & Safarnavadeh, K. (2020). Analysis of writing skills in teachers of Persian language and literature Case Study: Farhangian University Internship Program. *Teacher Professional Development, 5*(3), 31-49. [Persian]
- Khadiv, A., & Seyed Kalan, S. (2018). Affecting Factors on teaching quality in Farhangian University (Case Study: College of Ardabil). *Educational & Scholastic studies, 7*(1), 39-70.
- Khorooshi, D., Parishani, N., & Ghorbani, S. (2020). Investigating the problems of internship course from the perspective of Farhangian University teachers (Case study: Farhangian University of Isfahan). *Research in Teacher Education (RTE), 3*(1), 13-39.
- Leiber, T. (2018). Impact evaluation of quality management in higher education: a contribution to sustainable quality development in knowledge societies. *European Journal of Higher Education, 8*(3), 235-248.
- Leiber, T., Stensaker, B., & Harvey, L. C. (2018). Bridging theory and practice of impact evaluation of quality management in higher education institutions: a SWOT analysis. *European Journal of Higher Education, 8*(3), 1-15.

- Letscka, M., & Pitsoe, V. (2013). The challenges and prospects of access to higher education at UNISA.
- Mengquan, L., Kai, C., & Gong, L. (2016). The Operation Mechanisms of External Quality Assurance Frameworks of Foreign Higher Education and Implications for Graduate Education. *Chinese Education & Society*, 49(1-2), 72-85.
- Nikkhah, M., & Liaqtadar, M. (2017). Study of the quality of performance of the new elementary education curriculum of Farhangian University: Case study of Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Research in Teacher Education(RTE)*, 1(3), 105-134.
- Pechmann, Ph., & Haase, S. (2020). How Policy Makers Employ the Term Quality in Higher Education Policymaking. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 66(2), 355-366.
- Qaramelki, A. F., Possession, Z., & Mohadi, F. (2021). *Professional ethics in school*. Publications of Shahid Mahdavi Educational and Cultural Institute of Iran. [Persian]
- Rezaie, A., Sharifi, A., & Etemad ahari, A. (2021). Explaining the model of responsibility of the Faculty members of Farhangian University: A sequential explanatory mixed method. *Education Strategies in Medical Sciences*, 13(6), 656-664. [Persian]
- Ross, W., De Rassenfosse, G., Jensen, P., & Marginson, S. (2013). The determinants of quality national higher education systems. *Journal of Higher Education Policy & Management*, 35(6), 599-611.
- Seyfried, M., & Pohlenz, P. (2018). Assessing quality assurance in higher education: quality managers' perceptions of effectiveness. *European Journal of Higher Education*, 8(3), 258-271.
- Shah, M., & McKay, J. (2018). *Achieving Equity and Quality in Higher Education*. Publisher: Palgrave Macmillan.
- Singh, M. (2010). Quality Assurance in Higher Education: Which Past to Build on, What Futures to Contemplate? *Quality in Higher Education*, 16(2), 189-194.
- Stella, A. (2006). Quality Assurance of Cross-border Higher Education. *Quality in Higher Education*, 12(3), 257-276.
- Talkhabi, M. (2019). Experienced curriculum of elementary education at Farhangian University of Tehran. *Journal of Cognitive Psychology*, 6(4), 59-72. [Persian]
- Tsiligiris, V., & Hill, C. (2021). A prospective model for aligning educational quality and student experience in international higher education. *Studies in Higher Education*, 46(2), 228-244
- Welch, E. H. (2011). Perspectives: Pursuing Quality in Higher Education. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 43(1), 28-30.

Yingqiang, Z., & Yongjian, S. (2016). Quality Assurance in Higher Education: Reflection, Criticism, and Change. *Chinese Education & Society*, 49(1-2), 7-19.

Zineldin, M., Hatice, A. C., & Valentina, V. (2011). Quality in Higher Education: New Criteria for Evaluating Students' Satisfaction. *Quality in Higher Education*, 17(2), 231-243.



Internationalization Of Higher Education: Opportunities And Threats

Mohammad Hossein Hajilo¹, Fakhteh Eshaghi², Reza Mohammadi³

1. faculty of payam noor university, Tehran, Iran, Email:hajiloo1971@yahoo.com

2.PhD student in educational management of Shahid Beheshti University and evaluation expert of National Organization Of Educational Testing, Tehran, Iran, Email:fa.eshaghi@yahoo.com

3. Associate Professor, Curriculum and Methods Department, Faculty of Psychology and Education, Tehran University, Tehran, Iran, E-mail: remohammadis@ut.ac.ir

Article Info	ABSTRACT
Article Type: Research Article	Objective: The internationalization of higher education has many positive benefits for higher education, but the serious challenges associated with this multifaceted and growing phenomenon are also significant, and a deeper investigation in this area is essential so that internationalization policies do not divert universities from their scientific and main goals. Methods: In this research, the document review and analysis method has been used.
Received: 2022.10.02	Results: Based on this, the goals and procedures of internationalization of higher education have been explained and its opportunities and threats have been examined.
Received in revised form: 2023.02.27	Conclusion: Therefore, the effective and efficient realization of the phenomenon of internationalization of higher education and university systems benefiting from it , requires planning and creating a guideline for this way as well as designing continuous evaluation mechanisms.
Accepted: 2023.03.16	Keywords: Internationalization,Quality Assurance,Higher Education System, University.
Published online: 2023.03.26	

Cite this article: Mohammad Hossein Hajilo; Fakhteh Eshagh , Reza Mohammadi (2023): Internationalization of higher education: opportunities and threats. *Higher Education Letter*, 16 (61): 121-140 pages.



© The Author(s).

Publisher: Institute for Research & Planning in Higher Education & National Organization of Educational Testing