The Quarterly Journal of
New Higher Education Research and Knowledge (NHERK)

Vol. 2, Issue 5, Spring 2025, 15-34
E-ISSN: 2981-1228, P-ISSN: 2981-0418

Available Online at: https://www.Nherk.ir/

Rsearch Article

The Impact of Transformative Professors and Dynamic Educational Systems on the Development of Fourth-Generation Universities: Presenting a Model for the National Skills University

Mehrangiz Khademloo [1], Maryam Khademloo [2]

1.PhD in Higher Education Management, Department of Humanities, National University of Skills, Tehran, Iran.
Email: *Khademlo1343@gmail.com*
2.Department of Educational Technology, Sar.C.,Islamic Azad University, Sari, Iran.
Email: *Khademloo.m@gmail.com*

**** Corresponding Author**: Khademlo1343@gmail.com*

ARTICLE INFO

Keywords:
Transformative Professors ،Dynamic Educational System، Fourth-Generation Universities، Skills Development

Received:
04 April 2025
Received in revised form:
28 April 2025
Accepted:
10 May 2025
Published:
June 2025

Pp.15-34

ABSTRACT

Background and Objectives: The National University of Skills seeks to increase the employability of its graduates by creating educational programs tailored to the real needs of society. Therefore, the overall goal of the present study was to examine the impact of transformative professors and a dynamic educational system on the fourth-generation universities development in order to present a model at the National University of Skills.

Methodology: This applied research adopted a descriptive survey as its methodology. Its statistical population consisted of 1456 members of the faculty and teaching staff of the National University of Skills of Mazandaran Province, of which 302 people were selected as samples based on the Cochran formula using a stratified random sampling method. To collect data, the Transformative Professors Questionnaire with 97 questions, the Dynamic Educational System Questionnaire with 35 questions, and the Gibb (2012) Fourth Generation University Development Questionnaire with 108 questions were used. The face and content validity of the instruments were approved by experts, and their reliability was calculated using Cronbach's alpha coefficient for the Transformative Professors Questionnaire of 0.94, the Dynamic Educational System of 0.85, and the Fourth Generation University Development of 0.91. Structural equation testing was used to analyze the data.

Results: The results showed that the impact of transformational professors and dynamic educational system on the development of fourth-generation universities is positive and significant in the National University of Skills and Transformational Professors have a greater impact on the development of fourth-generation universities with a standard coefficient of (0.462). The presented model also has a good fit.

Conclusion: Complying with the research objective, the results showed that the impact of transformational professors and a dynamic educational system on the fourth-generation universities development for the National Skills University is positive and significant, and the presented model also has a good fit.

Citation: Khademlo, M. & Khademloo, M. (2025). The Impact of Transformative Professors and Dynamic Educational Systems on the Development of Fourth-Generation Universities: Presenting a Model for the National Skills University. *Knowledge and Research in New Higher Education*, 2(5), 15–34.

http://10.22034/NHERK.2025.225804

Authors retain the copyright and full publishing rights. © Authors.
The Article is Published by Alim-e-Noor Publication Center.
This article is an open access article licensed under
The Creative Commons Attribution 4.0 International **(CC BY 4.0).**

فصلنامه

دانش و پژوهش در آموزش عالی نوین

دوره۲، شماره ۵، بهار ۱۴۰۴، ۱۵-۳۴
E-ISSN: 2981-1228, P-ISSN: 2981-0418

Available Online at: https://www.Nherk.ir/

مقاله پژوهشی

تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم : ارائه مدل برای دانشگاه ملی مهارت

مهرانگیز خادملو [۱]، مریم خادملو [۲]

۱. دکترای مدیریت آموزش عالی، گروه علوم انسانی، دانشگاه ملی مهارت ، تهران ، ایران.
۲. گروه تکنولوژی آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

نویسنده مسئول: Khademlo1343@gmail.com

اطلاعات مقاله

واژگان کلیدی:
اساتید تحول‌آفرین، نظام آموزشی پویا، نظام آموزشی پویا، دانشگاه‌های نسل چهارم،

تاریخ دریافت:
۱۴۰۴/۰۱/۱۵
تاریخ بازنگری:
۱۴۰۴/۰۲/۰۸
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۴/۰۲/۲۰
تاریخ انتشار:
۱۴۰۴/۰۳/۰۱
صص. ۱۵-۳۴

چکیده

زمینه و هدف: دانشگاه ملی مهارت با ایجاد برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای واقعی جامعه، به دنبال افزایش اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان خود می‌باشد. لذا هدف کلی پژوهش حاضر، بررسی تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم به منظور ارائه مدل در دانشگاه ملی مهارت است.

روش پژوهش: این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری آن را اعضای هیات علمی و کادر آموزشی دانشگاه ملی مهارت استان مازندران به تعداد ۱۴۵۶ نفر تشکیل دادند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۰۲ نفر با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده ها از پرسشنامه اساتید تحول‌آفرین با ۹۷ سوال، پرسش نامه نظام آموزشی پویا با ۳۵ سوال و پرسشنامه توسعه دانشگاه نسل چهارم گیب (۲۰۱۲) با ۱۰۸ سوال استفاده شد. روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید متخصصان رسید و پایایی آن ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش نامه اساتید تحول‌آفرین ۰/۹۴، نظام آموزشی پویا ۰/۸۵ و توسعه دانشگاه نسل چهارم ۰/۹۱ محاسبه شد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته ها: نشان داد که تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم مثبت و معنادار در دانشگاه ملی مهارت دانشگاه ملی مهارت می باشد و اساتید تحول‌آفرین با ضریب استاندارد (۰/۴۶۲) تاثیر بیشتری بر توسعه دانشگاه نسل چهارم دارد. همچنین مدل ارائه شده نیز دارای برازش مناسب میباشد.

نتیجه گیری: در راستای هدف پژوهش نتایج نشان داد که تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم برای دانشگاه ملی مهارت مثبت و معنادار می‌باشد و مدل ارائه شده نیز دارای برازش مناسب می‌باشد.

استناد: خادملو، مهرانگیز و خادملو، مریم. (۱۴۰۴). تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم: ارائه مدل برای دانشگاه ملی مهارت. *دانش و پژوهش در آموزش عالی نوین*، ۲(۵)، ۱۵–۳۴.

http://10.22034/NHERK.2025.225804

حق نشر و حقوق کامل انتشار برای نویسندگان محفوظ است. © نویسندگان. این مقاله توسط مرکز انتشارات علیم نور منتشر شده است. این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) منتشر شده است.

مقدمه

امروزه نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها نقشی کلیدی در رشد و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور ایفا می‌کنند. به عنوان یک نهاد مهم در جامعه، دانشگاه‌ها مسئول ارائه آموزش‌های حرفه‌ای و تولید و ارتقای دانش هستند. برای دستیابی به کیفیت آموزشی مطلوب، دانشگاه‌ها باید اقداماتی مؤثر انجام دهند. علاوه بر تأمین امکانات فیزیکی مانند فضای آموزشی مناسب، وسایل کمک آموزشی و آزمایشگاه‌های مجهز، وجود اساتید پیشرو و کارآمد نیز از اهمیت بالایی برخوردار است (عظیموف و همکاران، ۲۰۲۵). طبق دیدگاه طراحی سیستماتیک آموزشی، اساتید به عنوان اساسی‌ترین عامل در موفقیت تحقق هدف‌های آموزشی شناخته می‌شوند. این اساتید قادرند نقص‌های موجود در کتاب‌های درسی و کمبود امکانات آموزشی را جبران کنند و یا بالعکس، حتی بهترین شرایط و امکانات را با عدم توانایی در ایجاد ارتباط عاطفی مناسب به محیطی غیرفعال و غیرجذاب تبدیل نمایند (جنسن و دیکیلیتاس، ۲۰۲۵). در این راستا، تأثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم قابل توجه است. این دانشگاه‌ها باید به سمت ایجاد محیطی آموزشی پیشرفته و پویا حرکت کنند که به تربیت نیروی کار ماهر و متخصص کمک کند. اساتید تحول آمیز نقش مهمی در افزایش مشارکت دانشجویان، رضایت و نتایج یادگیری از طریق سبک های رهبری خود ایفا می کنند. این مربیان با پرورش یک محیط یادگیری مشارکتی که بر رشد شخصی و تفکر انتقادی تأکید دارد، دانش آموزان را الهام می دهند (اسمیت و جانسون، ۲۰۲۵).

اساتید به‌عنوان رهبران تحول‌آفرین می‌توانند با ایجاد انگیزه و الهام در دانشجویان، احساس خودکارآمدی آن‌ها را افزایش دهند. ویژگی‌هایی نظیر حمایت عاطفی، تشویق به نوآوری و ایجاد یک چشم‌انداز مشترک، به دانشجویان این امکان را می‌دهد که به توانایی‌های خود اعتماد بیشتری داشته باشند و در نتیجه در فرآیند یادگیری خود موفق‌تر عمل کنند (خاکپور و همکاران، ۱۳۹۸). عدم وجود اساتید مجرب و کارآمد می‌تواند به عقیم ماندن هر گونه تلاشی برای ارتقای کیفیت آموزشی در دانشگاه‌ها منجر شود. به همین دلیل، کیفیت دانشگاه‌ها به کیفیت و توان علمی اساتید آن‌ها بستگی دارد. بدون وجود اساتید حرفه‌ای و مجهز به دانش، مهارت، تعهد و انگیزه واقعی، ارائه آموزش و پژوهش با کیفیت بالا غیرممکن است (براون و دیویس، ۲۰۲۴). میلر و ویلسون (۱۹۸۵) بیان کردند که قلب نظام آموزش عالی و دانشگاه‌ها، اساتید آن‌ها هستند؛ چرا که اساتید نقش کلیدی در یادگیری و تربیت دانشجویان و دستیابی به اهداف دانشگاهی ایفا می‌کنند (لی، س. و مارتینز، ۲۰۲۳). یادگیری مؤثر و کارآمد به شدت وابسته به شیوه‌های تدریس و تعاملات اساتید در کلاس‌های درس است. با توجه

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

به اینکه اساتید در محور چرخه فعالیت‌های یاددهی و یادگیری قرار دارند، آن‌ها باید قادر به تربیت نیروهای کارآمدی باشند که از نظر دانش، نگرش و مهارت‌های عملی، به جامعه خدمت کنند. این مسئولیت‌ها شامل مواردی چون مسئولیت‌پذیری، پاسخگویی، وجدان کاری و منش حرفه‌ای می‌شود (ویلسون و تامپسون، ۲۰۲۴). بنابراین، اساتید باید انتظارات سیستمی (دانشگاه) و فراسیستمی (جامعه) را برآورده کنند و در کار خود پیشرو و نوآور باشند. مهارت‌های حرفه‌ای اساتید می‌تواند نقشی کلیدی در حرکت و توسعه دانشگاه‌ها به سمت کارآفرینی و مهارت‌محوری ایفا کند. یکی از رویکردهای فلسفی در آموزش عالی، دیدگاه پاسخگویی است که بر مسئولیت‌پذیری دانشگاه‌ها در خدمت به جامعه تأکید دارد (گارسیا و رابرتز، ۲۰۲۳). اساتید تحول‌آفرین با بهره‌گیری از روش‌های تدریس نوین و تکنولوژی‌های آموزشی می‌توانند فضایی پویا و خلاق برای یادگیری فراهم کنند. این رویکرد نه تنها به افزایش انگیزه و علاقه دانشجویان به یادگیری کمک می‌کند، بلکه موجب بهبود کیفیت آموزشی نیز می‌شود. به عنوان مثال، استفاده از روش‌های یادگیری مشارکتی، پروژه‌های گروهی و یادگیری تجربی می‌تواند به افزایش درک عمیق‌تر دانشجویان از مفاهیم علمی کمک کند (پارک و هوانگ، ۲۰۲۴). از طرفی نظام آموزشی پویا به نظامی اطلاق می‌شود که قادر به پاسخگویی به تغییرات سریع در نیازهای بازار کار و جامعه باشد. این نظام باید انعطاف‌پذیر باشد و بتواند برنامه‌های آموزشی خود را متناسب با تحولات جدید به‌روز کند. از این رو، دانشگاه ملی مهارت باید به دنبال ایجاد یک نظام آموزشی منعطف و پاسخگو باشد که بتواند از طریق همکاری با صنعت و نهادهای اجتماعی، نیازهای واقعی جامعه را شناسایی و برآورده کند. این نظام آموزشی باید بر مبنای یادگیری مبتنی بر پروژه و کارآموزی طراحی شود. به این ترتیب، دانشجویان می‌توانند در محیط‌های واقعی کار، مهارت‌های خود را تقویت کرده و تجربیات عملی کسب کنند. همچنین، برقراری ارتباط مستمر با صنعت و نهادهای اجتماعی می‌تواند به ایجاد فرصت‌های شغلی و بهبود اشتغال‌پذیری فارغ‌التحصیلان کمک کند (آندرسون و کلارک، ۲۰۲۵).

به منظور دستیابی به اهداف دانشگاه ملی مهارت، نیاز است که رویکردهای آموزشی به‌طور کلی تغییر کنند. تمرکز بر آموزش‌های تئوری باید کاهش یابد و به جای آن، آموزش‌های عملی و مهارتی مورد توجه قرار گیرد. این تغییر نیازمند همکاری نزدیک میان اساتید، دانشجویان و صنایع است. اساتید باید به عنوان تسهیل‌کنندگان یادگیری عمل کرده و دانشجویان را به مشارکت فعال در فرآیند یادگیری تشویق کنند. علاوه بر این، توجه به مهارت‌های نرم نظیر کار تیمی، ارتباطات مؤثر و حل مسئله نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. این مهارت‌ها به دانشجویان کمک می‌کند تا در محیط‌های کاری موفق‌تر عمل کنند و به عنوان نیروی کار کارآمد، در جامعه نقش‌آفرینی کنند. تحقیقات نشان داده‌اند که کیفیت

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

تدریس و تعاملات اساتید با دانشجویان تأثیر مستقیمی بر یادگیری و موفقیت تحصیلی آن‌ها دارد. اساتید تحول‌آفرین با ایجاد فضایی حمایتگر و انگیزشی می‌توانند به بهبود روحیه و انگیزه دانشجویان کمک کنند. همچنین، ارتباط مؤثر میان اساتید و دانشجویان می‌تواند به افزایش اعتماد به نفس و شوق یادگیری در دانشجویان منجر شود. اساتید باید به‌طور مداوم در حال به‌روزرسانی دانش و مهارت‌های خود باشند. شرکت در دوره‌های آموزشی، کارگاه‌ها و همایش‌ها می‌تواند به اساتید کمک کند تا با جدیدترین تحولات علمی و آموزشی آشنا شوند و این دانش را به دانشجویان منتقل کنند. در نهایت، تأثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم، به ویژه در محوریت دانشگاه ملی مهارت، غیرقابل انکار است. با توجه به نیازهای روزافزون جامعه به نیروی کار ماهر و متخصص، ضرورت دارد که دانشگاه‌ها به سمت ایجاد یک نظام آموزشی منعطف و کاربردی حرکت کنند. اساتید با توانایی‌های خود می‌توانند به عنوان کاتالیزورهای تغییر عمل کرده و زمینه‌ساز تحول در نظام آموزشی شوند. این تغییرات نه تنها به بهبود کیفیت آموزشی کمک می‌کند، بلکه به رشد و توسعه پایدار جامعه نیز منجر خواهد شد. در نتیجه، سرمایه‌گذاری در آموزش و تربیت اساتید تحول‌آفرین و ایجاد نظام آموزشی پویا می‌تواند به تحقق اهداف دانشگاه ملی مهارت کمک کند و در نهایت به ارتقاء کیفیت زندگی و پیشرفت جامعه منجر گردد.

در این راستا، دانشگاه ملی مهارت با ایجاد برنامه‌های آموزشی متناسب با نیازهای واقعی جامعه، به دنبال افزایش اشتغال‌پذیری دانش‌آموختگان خود می‌باشد. این نوع دانشگاه‌ها علاوه بر آموزش علمی، به توسعه مهارت‌های نرم و قابلیت‌های اجتماعی نیز توجه دارند. اساتید تحول‌آفرین به عنوان عوامل کلیدی در موفقیت دانشگاه‌های نسل چهارم شناخته می‌شوند. این اساتید نه تنها باید از دانش علمی و تخصصی برخوردار باشند، بلکه باید توانایی ایجاد ارتباط مؤثر با دانشجویان و جامعه را نیز داشته باشند. آن‌ها باید به عنوان الگوهایی برای دانشجویان عمل کرده و توانایی‌های فنی و مهارتی را در آن‌ها تقویت کنند. در این رویکرد، دانشگاه ملی مهارت به عنوان نهادی اجتماعی، با رویکردی پاسخگو به نیازها و انتظارات جامعه، جزء جدایی‌ناپذیر از فلسفه وجودی آموزش عالی محسوب می‌شود. این دانشگاه باید به تربیت نیروی کار ماهر و متخصص بپردازد و با ایجاد محیطی پویا و نوآور، به تحقق اهداف اجتماعی و اقتصادی کشور کمک کند. دانشگاه ملی مهارت به عنوان یک نهاد آموزشی پیشرفته، بر آموزش مهارت‌های عملی و کاربردی تأکید دارد. هدف این دانشگاه‌ها تربیت نیروی کار ماهر و متخصص است که بتوانند به نیازهای جامعه و بازار کار پاسخ دهند. این مقاله به

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

بررسی مدل‌هایی برای ایجاد دانشگاه ملی مهارت می‌پردازد که می‌تواند به بهبود کیفیت آموزشی و توانمندسازی نیروی انسانی در جامعه کمک کند.

تحقیقات پیشین از جمله ریالیطا و همکاران (۲۰۲۴) در مطالعه‌ای با عنوان «رابطه رهبری تحول‌آفرین اساتید با بهره‌وری دانشجویان پرستاری دانشگاه مالاهایاتی» دریافتند که سبک رهبری تحول‌آفرین اساتید با افزایش انگیزه، تعهد و عملکرد دانشجویان همراه است. این پژوهش بر اهمیت توسعه مهارت‌های رهبری در اساتید برای بهبود کیفیت آموزش در رشته‌های علوم پزشکی تأکید می‌کند . ماد–فگت و ماد (۲۰۲۴) در پژوهش خود با عنوان «رهبری تحول‌آفرین» به بررسی تأثیر این سبک رهبری در محیط‌های آموزشی پرداختند. نتایج نشان داد که اساتید با به‌کارگیری ویژگی‌هایی مانند الهام‌بخشی، حمایت عاطفی و تشویق به نوآوری، می‌توانند محیط یادگیری پویا و انگیزشی ایجاد کنند. این مطالعه بر نقش کلیدی رهبری تحول‌آفرین در ارتقاء فرهنگ سازمانی و بهبود نتایج آموزشی تأکید دارد . پارک و هوانگ (۲۰۲۴) در تحقیق خود با عنوان «نقش میانجی خودکارآمدی در تأثیر رهبری تحول‌آفرین اساتید بر نتایج یادگیری دانشجویان» دریافتند که خودکارآمدی دانشجویان به‌عنوان عامل میانجی، رابطه بین رهبری تحول‌آفرین اساتید و پیشرفت تحصیلی را تقویت می‌کند. این یافته‌ها حاکی از آن است که اساتید با تقویت باورهای دانشجویان نسبت به توانایی‌های خود، می‌توانند به بهبود کیفیت یادگیری کمک کنند (پارک و هوانگ، ۲۰۲۴). وید و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه‌ای با عنوان «سیستم‌های آموزشی تطبیقی پویا» به بررسی تأثیر فناوری‌های آموزشی در تسهیل رهبری تحول‌آفرین پرداختند. نتایج نشان داد که استفاده از سیستم‌های یادگیری تطبیقی می‌تواند به اساتید در ایجاد محیط‌های آموزشی منعطف و پاسخگو کمک کند. این پژوهش بر همسویی فناوری با رویکردهای رهبری تحول‌آفرین برای بهبود یادگیری تأکید کرد . کالدول و اندرسون (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «اساتید دانشگاه به‌عنوان رهبران تحول‌آفرین» نشان دادند که اساتید با به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا می‌توانند به ایجاد انگیزه، تفکر انتقادی و نوآوری در دانشجویان کمک کنند. این مطالعه بر اهمیت نقش اساتید در شکل‌دهی به تجربه آموزشی دانشجویان و ایجاد محیط یادگیری حمایتی تأکید دارد . ژنگ و وو، (۲۰۱۹)، در پژوهشی با عنوان «تأثیر رهبری تحول‌آفرین اساتید بر بهبود رضایت دانشجویان چینی از دانشگاه: نقش میانجی‌گری شناسایی دانشگاهی» نشان دادند که رهبری تحول‌آفرین اساتید به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم (از طریق افزایش شناسایی دانشگاهی) بر رضایت دانشجویان تأثیر مثبت دارد. این یافته‌ها حاکی از آن است که اساتید با به‌کارگیری سبک رهبری تحول‌گرا می‌توانند حس تعلق و تعهد دانشجویان به دانشگاه را تقویت کرده و در نتیجه رضایت تحصیلی آنان را ارتقاء

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

دهند. تراکمه، (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان «تحلیل تأثیر محیط آموزشی پویا بر توسعه مهارت‌های اجتماعی و فردی دانش‌آموزان» نشان می‌دهد که محیط‌های آموزشی پویا با بهبود کیفیت آموزش و پرورش، به پرورش نسلی خلاق و توانمند کمک می‌کنند. تلاش برای ایجاد و حفظ این محیط‌ها سرمایه‌گذاری ارزشمندی در آینده دانش‌آموزان و جامعه است مطیعی و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «رهیافتی بر آموزش پویا و هدفمند دروس پایه معماری» نشان دادند که استفاده از روش‌های ترکیبی آموزش، طرح‌درس مشترک و تأکید بر تمرین‌های گروهی و فردی می‌تواند به ارتقاء انگیزه و خلاقیت دانشجویان منجر شود. این مطالعه بر اهمیت رویکردهای پویا در آموزش معماری تأکید دارد .وکیلیان و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای با عنوان «برنامه‌ریزی آموزشی پویا برای تربیت مهندسان برق» به بررسی تجدید نظر در برنامه‌های آموزشی پرداختند. نتایج نشان داد که تطابق برنامه‌های درسی با نیازهای صنعت و جامعه می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و آماده‌سازی دانشجویان برای بازار کار کمک کند. رحیمی شعر باف (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان «آموزش مشارکتی پویا در دانشگاه» دریافتند که ترکیب روش‌های مشارکتی و مباحثه‌ای می‌تواند به بهبود یادگیری و تقویت مهارت‌های تحلیلی دانشجویان منجر شود. این مطالعه بر اهمیت مشارکت فعال دانشجویان در فرآیند یادگیری تأکید دارد. مروی‌نام و همکاران (۱۴۰۳). در شناسایی ارکان و پیشران‌های توسعه دانشگاه نسل چهارم (موردپژوهی: دانشگاه هوایی شهید ستاری). از بُعد نظری، نتایج این پژوهش به مدیران و اساتید کمک می‌کند تا ارکان و پیشران‌های دانشگاه نسل چهارم را بهتر درک و شناسایی کنند. از بُعد کاربردی، نتایج به‌دست‌آمده این قابلیت را دارد که هم در سطح دانشگاه (برای مدیران دانشگاه شهید ستاری و اساتید و دانشجویان) و هم در سطح ملی (برای سیاست‌گذاری‌های کلان وزارت علوم) استفاده شود.یدالهی ده چشمه و همکاران (۱۴۰۰). در واکاوی نقش دانشگاه نسل چهارم (دانشگاه اجتماعی) در توسعه منطقه‌ای نشان دادن که دانشگاه نسل چهارم (دانشگاه اجتماعی) در سه حوزه فرهنگی ـ اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی زمینه توسعه منطقه‌ای را فراهم می‌آورد. دانشگاه نسل چهارم محرک اقتصاد مولد و پایدار منطقه‌ای بوده و از طریق توسعه کارآفرینی اجتماعی و خروجی‌های حرفه‌ای و ماهر در توسعه منطقه‌ای تأثیرگذار است. آذر (۱۴۰۰).در شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر پیدایش و توسعه دانشگاه نسل چهارم نتایج بیانگر این است که مؤلفه‌های اصلی در ارتقای دانشگاه نسل چهارم عبارت از: نیروی انسانی متعهد، پاسخگویی، توسعه دانش اجتماعی، حفظ استقلال دانشگاهی و منابع مالی مستقل، توسعه تعاملات، ایجاد ساختار انعطاف‌پذیر، داشتن فرهنگ سازمانی نوآورانه، مدیریت دانشگاه حساس به جامعه، نیازسنجی، استقرار نظام تنظیم کیفیت خدمات، توسعه فناوری و نوآوری می‌باشند. بنا به یافته‌های این مطالعه، تقویت مؤلفه‌های مؤثر در پیدایش و شکل‌گیری دانشگاه نسل چهارم ضروری است. بخشی و همکاران (۱۳۹۹). در پژوهشی

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

تحت عنوان تأثیر حکمرانی خوب با رویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم بر کیفیت آموزشی دانشگاه‌های علوم پزشکی کلان منطقه یک نتایج نشان داد که حکمرانی خوب با رویکرد توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم دارای ۸ بعد بین‌المللی‌سازی دانشگاه، پاسخگویی، چشم‌انداز دانشگاه، آزادی علمی، کار تیمی، آینده‌نگری، شفافیت و ساختار دانشگاه است که مهم‌ترین بعد آن بین‌المللی‌سازی دانشگاه با ضریب ۰/۶۲۲و مقدار R^2 برابر ۰/۴۳۸ است. از منظر پژوهشگر دانشگاه‌های نسل چهارم، به‌ویژه دانشگاه ملی مهارت، نیازمند اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا هستند تا بتوانند به نیازهای متغیر بازار کار پاسخ دهند. اساتید تحول‌آفرین با ایجاد فضایی خلاق و پویا، به یادگیری مشارکتی و تفکر انتقادی دانشجویان کمک می‌کنند. نظام آموزشی پویا باید منعطف باشد و ارتباط مستمر با صنعت برقرار کند تا برنامه‌های آموزشی به‌روز و مرتبط با نیازهای واقعی بازار کار باشد. همچنین، ارتقاء مهارت‌های نرم دانشجویان نظیر کار تیمی و ارتباط مؤثر نیز از اهمیت بالایی برخوردار است. کیفیت تدریس و تعامل مثبت بین اساتید و دانشجویان تأثیر زیادی بر موفقیت تحصیلی و حرفه‌ای آن‌ها دارد. در نهایت، ایجاد تغییرات در نظام آموزشی و سرمایه‌گذاری در تربیت اساتید تحول‌آفرین می‌تواند به بهبود کیفیت آموزش و پاسخگویی به نیازهای جامعه کمک کند و به توسعه پایدار و ارتقاء سطح سلامت و رفاه جامعه منجر شود.به‌منظور تحقق اهداف پژوهش، سؤال زیر مطرح شد: تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم دانشگاه ملی مهارت چگونه است؟

روش پژوهش:

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری اعضای هیات علمی و کادر آموزشی دانشگاه ملی مهارت استان مازندران مندرج در آدرس سایت دانشگاه به تعداد ۱۴۵۶ نفر بودند که بر اساس فرمول کوکران، تعداد ۳۰۲ نفر با روش نمونه‌گیری «تصادفی طبقه‌ای» براساس مرتبه علمی به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند (جدول ۱).

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

جدول ۱- تعداد جامعه و نمونه آماری براساس مرتبه علمی و آموزشکده های دانشگاه ملی مهارت استان مازندران

آموزشکده/دانشکده	مربی	استادیار	دانشیار	استاد	جمع
آموزشکده فنی پسران بهشهر - امام خمینی (ره)	۲	۱	-	-	۳
دانشکده فنی پسران ساری - امام محمد باقر (ع)	۱۰	۱۱	۱	-	۲۲
دانشکده فنی دختران ساری - قدسیه	۸	۱	-	-	۹
آموزشکده فنی پسران شماره ۲ ساری - شهید هاشمی نژاد	۴	۳	-	-	۷
آموزشکده کشاورزی پسران ساری	۲	۲	-	-	۴
آموزشکده فنی پسران بابل - امام صادق (ع)	۵	۴	-	-	۹
آموزشکده فنی دختران بابل	۶	۱	-	-	۷
آموزشکده فنی پسران آمل - علامه حسن زاده آملی	۵	۱	-	-	۶
آموزشکده فنی دختران آمل - توحید	۳	-	-	-	۳
دانشکده فنی پسران محمودآباد	۳	۲	۱	-	۶
آموزشکده فنی پسران نوشهر	-	-	-	-	-
دانشکده فنی پسران رامسر - ملاصدرا	-	-	-	-	-
حق التدریس	۱۳۸۰	-	-	-	۱۴۵۶
جمع کل	۱۴۲۸	۲۶	۲	-	۱۴۵۶

ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش عبارتند از:

- **پرسش‌نامه اساتید تحول‌آفرین:** پرسشنامه اساتید تحول‌آفرین با ۶۰ سوال در سه بعد اصلی طراحی شده است: بعد شناختی (۲۰ سوال) شامل مهارت‌های تدریس نوین، دانش پژوهی، خلاقیت و فناوری آموزشی؛ بعد رفتاری (۲۰ سوال) شامل ارتباط بین‌فردی، مدیریت کلاس، اخلاق حرفه‌ای و مشارکت؛ و بعد فردی-شخصیتی (۲۰ سوال) شامل انگیزه‌دهی، صداقت، ظاهر حرفه‌ای، انعطاف‌پذیری و مسئولیت‌پذیری. پرسشنامه در مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از خیلی کم تا خیلی زیاد) نمره‌گذاری می‌شود. این نسخه بازطراحی شده با کاهش سوالات از ۹۷ به ۶۰ گویه، ضمن حفظ تعادل بین ابعاد، از خستگی پاسخ‌دهندگان جلوگیری کرده و با ادغام مولفه‌های مشابه، تمرکز بیشتری بر جنبه‌های کلیدی تحول‌آفرینی در آموزش دارد.

- **پرسش‌نامه نظام آموزشی پویا:** پرسشنامه نظام آموزشی پویا دارای ۳۸ سوال و سه بعد اصلی «آموزش و یادگیری»، «پژوهش و نوآوری» و «مدیریت آموزشی» می‌باشد که در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه به بررسی مؤلفه‌های کلیدی نظام آموزشی پویا پرداخته و به جمع‌آوری داده‌های مربوط به کیفیت و اثربخشی نظام آموزشی می‌پردازد.

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

- **پرسش‌نامه توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم:** رسشنامه توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم شامل ۴۰ سوال و ۶ بعد اصلی «چشم‌انداز و رسالت»، «حاکمیت و رهبری دانشگاه»، «ساختار و چارچوب سازمانی»، «نقل و انتقال دانش و نوآوری»، «آموزش کارآفرینی و مهارت‌های عملی» و «جهانی‌سازی و همکاری بین‌المللی» می‌باشد که با استفاده از مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) طراحی و تنظیم شده و به ترتیب از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌شود. این پرسشنامه به بررسی مؤلفه‌های کلیدی توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم پرداخته و به جمع‌آوری داده‌های مربوط به کیفیت و اثربخشی این دانشگاه‌ها می‌پردازد.

روایی صوری و محتوایی ابزارها به تایید متخصصان رسید و پایایی آن‌ها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای پرسش‌نامه اساتید پیشرو ۰/۹۴، آموزش پاسخگو ۰/۸۵ و توسعه دانشگاه نسل سوم ۰/۹۱ محاسبه شد که مورد تایید می‌باشند. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون معادلات ساختاری با استفاده از نرم فزارهای SPSS21 و PLS استفاده شد.

یافته‌ها

بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش:

در جدول ۲ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲- بررسی توصیفی متغیرهای پژوهش

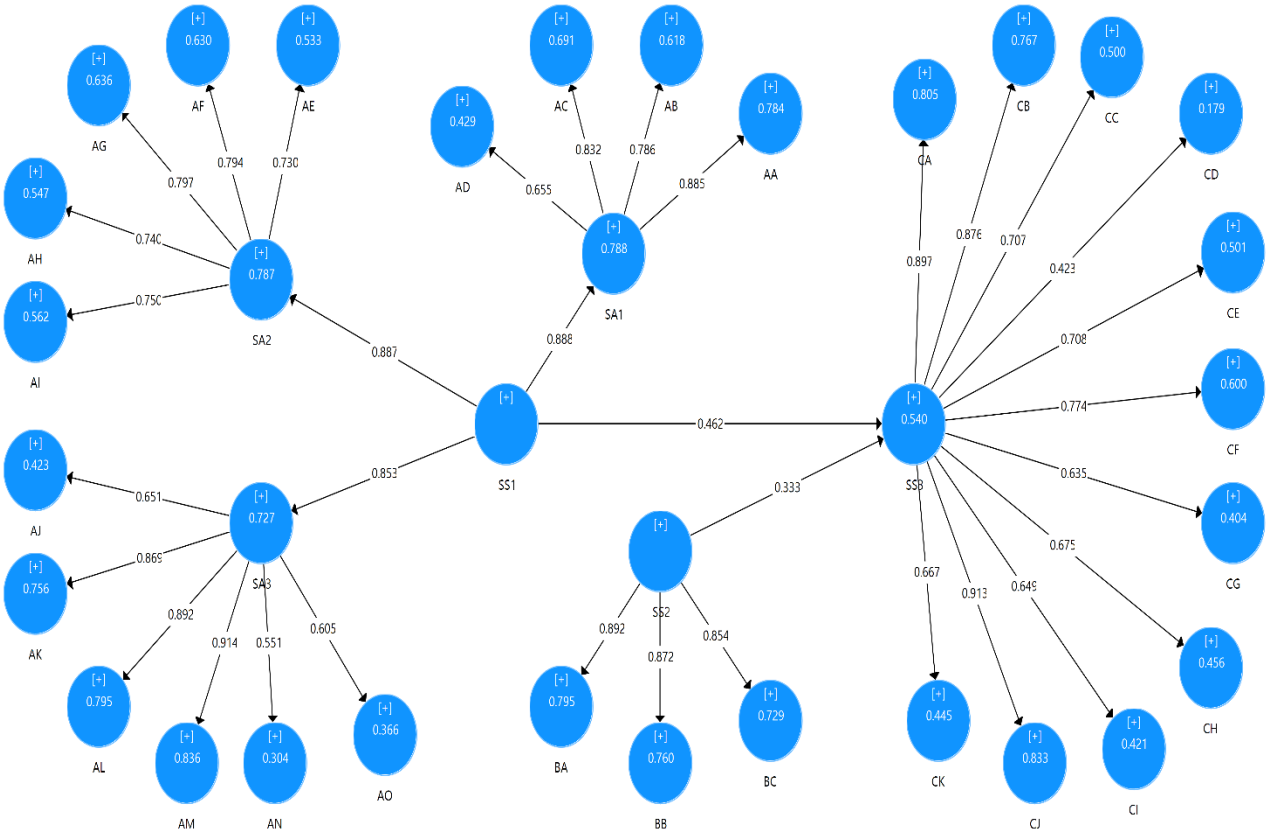
متغیر	کد متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار
اساتید تحول‌آفرین	SS1	۳۰۱	۳،۶۶۵	۰،۵۷۱
مهارت‌های تدریس نوین	AA1	۳۰۱	۳،۶۳۹	۰،۷۲۸
دانش پژوهی	AB1	۳۰۱	۳،۴۴۶	۰،۹۰۰
خلاقیت در آموزش	AC1	۳۰۱	۳،۴۷۴	۰،۸۸۸
فناوری آموزشی	AD1	۳۰۱	۳،۶۸۶	۰،۸۶۳
ارتباط بین‌فردی	AH1	۳۰۱	۳،۶۳۰	۰،۸۳۶
مدیریت کلاس	AI1	۳۰۱	۳،۵۹۴	۰،۸۲۳
اخلاق حرفه‌ای	AM1	۳۰۱	۳،۷۵۰	۰،۸۵۰
مشارکت گروهی	AL1	۳۰۱	۳،۷۴۶	۰،۹۹۳
انگیزه‌دهی	AO1	۳۰۱	۳،۸۳۸	۰،۷۹۲
صداقت	AN1	۳۰۱	۳،۵۵۷	۰،۷۸۷
ظاهر حرفه‌ای	AK1	۳۰۱	۳،۸۵۳	۰،۶۶۰

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

انعطاف‌پذیری	AK1	۳۰۱	۳،۷۰۰	۰،۷۰۰
مسئولیت‌پذیری	AK1	۳۰۱	۳،۷۸۰	۰،۷۴۰
نظام آموزشی پویا	NP1	۳۰۱	۳،۶۰۰	۰،۵۰۰
آموزش و یادگیری	AA1	۳۰۱	۳،۵۵۰	۰،۶۰۰
پژوهش و نوآوری	AB1	۳۰۱	۳،۷۰۰	۰،۵۵۰
مدیریت آموزشی	AC1	۳۰۱	۳،۸۰۰	۰،۶۵۰
فناوری آموزشی	AD1	۳۰۱	۳،۶۵۰	۰،۷۰۰
فرآیند ارزیابی	AE1	۳۰۱	۳،۷۲۰	۰،۵۸۰
مشارکت اجتماعی	AF1	۳۰۱	۳،۶۰۰	۰،۶۳۰
توسعه حرفه‌ای	AG1	۳۰۱	۳،۵۰۰	۰،۷۲۰
توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم	DG1	۳۰۱	۳،۶۵۰	۰،۵۵۰
چشم‌انداز و رسالت	AA1	۳۰۱	۳،۷۰۰	۰،۶۰۰
حاکمیت و رهبری دانشگاه	AB1	۳۰۱	۳،۷۵۰	۰،۶۴۰
ساختار و چارچوب سازمانی	AC1	۳۰۱	۳،۶۸۰	۰،۵۹۰
نقل و انتقال دانش و نوآوری	AD1	۳۰۱	۳،۶۵۰	۰،۶۳۰
آموزش کارآفرینی و مهارت‌های عملی	AE1	۳۰۱	۳،۷۸۰	۰،۶۴۰
جهانی‌سازی و همکاری بین‌المللی	AF1	۳۰۱	۳،۷۲۰	۰،۵۹۰

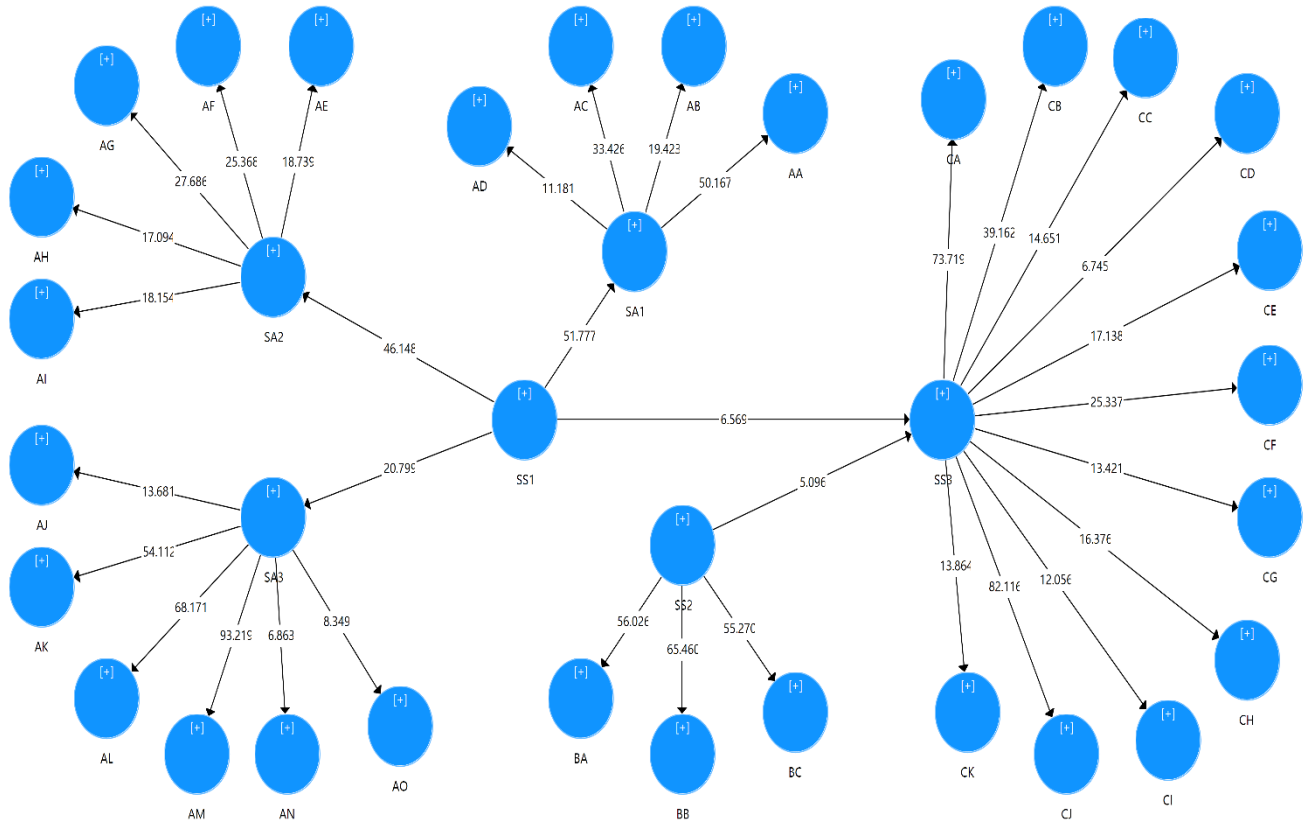
برای بررسی میزان تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا بر توسعه دانشگاه نسل چهارم به همراه ارائه الگوی یکپارچه و متعادل براساس روابط بین متغیرها از نرم‌افزار pls استفاده شد که نتایج در نمودارهای ۱ و ۲ و جدول ۳ ارائه شده است.

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804



نمودار ۱- مدل ساختاری در حالت تخمین استاندارد ضرایب مسیر

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804



نمودار ۲- مدل ساختاری در حالت معنی داری ضرایب مسیر

جدول ۳- نتایج حاصل از یافته‌های تحلیل مسیر

متغیرها	آماره t	ضریب استاندارد
تاثیر اساتید تحول‌آفرین بر توسعه دانشگاه نسل چهارم	۶/۵۶۹	۰/۴۶۲
تاثیر نظام آموزشی پویا بر توسعه دانشگاه نسل چهارم	۵/۰۹۶	۰/۳۳۳

نمودارهای ۱ و ۲ و نتایج جدول ۳ نشان می‌دهند که، بین متغیر مکنون برون‌زا (اساتید تحول‌آفرین) با متغیر مکنون درون‌زا (توسعه دانشگاه نسل چهارم)، براساس ضرایب مسیر بارعاملی ۰.۴۶۲ برقرار است. همچنین با توجه به مقدار آماره تی (۶.۵۶۹) که در خارج بازه‌ی (۲.۵۸ و ۲.۵۸-) قرار دارد، لذا در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر اساتید تحول‌آفرین بر توسعه دانشگاه نسل چهارم معنی‌دار شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که؛ اساتید تحول‌آفرین بر توسعه دانشگاه

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

نسل چهارم تاثیر مثبت و معناداری دارد. علاوه بر این، بین متغیر مکنون برون‌زا (نظام آموزشی پویا) با متغیر مکنون درون‌زا (توسعه دانشگاه نسل چهارم)، براساس ضرایب مسیر بارعاملی ۰.۳۳۳ برقرار است. همچنین ا توجه به مقدار آماره تی (۵.۰۹۶) که در خارج بازه‌ی (۲.۵۸ و ۲.۵۸-) قرار دارد، لذا در سطح اطمینان ۹۹٪ تاثیر نظام آموزشی پویا بر توسعه دانشگاه نسل چهارم معنی‌دار شده است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که؛ نظام آموزشی پویا نیز بر توسعه دانشگاه نسل چهارم تاثیر مثبت و معناداری دارد. با توجه به نتایج تحلیل مسیر، می‌توان گفت که هر دو متغیر (اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا) به عنوان عوامل کلیدی در توسعه دانشگاه نسل چهارم در دانشگاه ملی مهارت شناخته می‌شوند. تاثیر تحول‌آفرین با ضریب استاندارد ۰.۴۶۲ نشان می‌دهد که این متغیر به نسبت تاثیر بیشتری بر توسعه دانشگاه نسل چهارم دارد، به این معنی که تغییرات و ابتکارات در این حوزه می‌تواند به طور قابل توجهی به پیشرفت و بهبود کیفیت دانشگاه کمک کند. نظام آموزشی پویا نیز با ضریب استاندارد ۰.۳۳۳ نقش مهمی در این فرآیند ایفا می‌کند. این نشان می‌دهد که یک سیستم آموزشی منعطف و تطبیق‌پذیر، می‌تواند به رشد و توسعه دانشگاه کمک کند و نیازهای متغیر جامعه و بازار کار را برآورده سازد. در مجموع، می‌توان نتیجه‌گیری کرد که برای دستیابی به یک دانشگاه نسل چهارم موفق، توجه به هر دو عامل تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا ضروری است و باید استراتژی‌ها و برنامه‌های مناسبی در این راستا طراحی و اجرا شود. با توجه به مطالب فوق، می‌توان نتیجه گرفت که؛ تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا بر توسعه دانشگاه نسل چهارم در دانشگاه ملی مهارت مثبت و معنادار می‌باشد. همچنین اساتید تحول‌آفرین تاثیر بیشتری بر توسعه دانشگاه نسل چهارم دارد. برای تعیین درجه تناسب مدل از شاخص GOF استفاده شد. این شاخص را با سه مقدار ۰.۰۵ (ضعیف)، ۰.۲۰ (متوسط) و ۰.۴۰ (قوی) مقایسه می‌نمایند.

$$GOF = \sqrt{\bar{C} \times \overline{R^2}} = 0.620$$

مقدار شاخص GOF، 0.620 محاسبه شد. با توجه به اینکه این مقدار بالای ۰.۲۰ محاسبه شد، لذا مدل دارای برازش مناسب می‌باشد. این نتایج نشان می‌دهند که مدل پیشنهادی برای تبیین تاثیر متغیرهای تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا بر توسعه دانشگاه نسل چهارم به خوبی عمل کرده و می‌تواند به عنوان یک ابزار مفید برای درک و بهبود فرآیندهای آموزشی و مدیریتی در این دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد.

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

بحث

از مهمترین کارکردهای دانشگاه، تولید علم و ارتقای کیفیت آموزشی است. آموزش به عنوان یکی از وظایف اصلی دانشگاه‌ها، نیازمند توجه به محیط آموزشی و عوامل موثر بر آن می‌باشد. در این میان، اساتید تحول‌آفرین نقش برجسته و مهمی در ایجاد تغییرات مثبت در فرآیندهای آموزشی ایفا می‌کنند. آنها وظیفه دارند که نه تنها به انتقال علم بپردازند، بلکه به پرورش و توانمندسازی دانشجویان نیز توجه ویژه‌ای داشته باشند (عظیموف و همکاران،۲۰۲۵). بنابراین، نمی‌توان از نقش کلیدی و غیرقابل انکار اساتید تحول‌آفرین در تحقق اهداف آموزشی و ایجاد موفقیت در دانشگاه‌های نسل چهارم به سادگی عبور کرد. اساتید تحول‌آفرین با ایجاد فضایی مناسب، به دانشجویان کمک می‌کنند تا بصیرت پیدا کنند، استعدادهای خود را شناسایی کنند و در جهت توانمندی‌های حرفه‌ای و شخصی خود به بهترین شکل ممکن گام بردارند. این تغییرات به‌ویژه با اتکا به کارآمدی و پیشرو بودن این اساتید صورت می‌پذیرد. از سوی دیگر، دانشگاه‌ها باید با فلسفه وجودی پاسخگویی به نیازهای جامعه پا به عرصه وجود بگذارند. با توجه به چالش‌هایی که دانشگاه‌های ملی مهارت با آن‌ها مواجه هستند، پاسخگویی متوازن به نیازهای جامعه، به عنوان نقطه کانونی این دانشگاه‌ها، امری حیاتی است. نظام آموزشی پویا نیز به عنوان یک چارچوب آموزشی انعطاف‌پذیر و پاسخگو به نیازهای جامعه، می‌تواند در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم نقشی کلیدی ایفا کند. این نظام آموزشی باید به گونه‌ای طراحی شود که بتواند نیازهای واقعی جامعه را شناسایی و برآورده کند. روش‌های مختلف آموزشی و نقش اساتید در این فرآیند تاثیر بسزایی در موفقیت آموزش پویا دارند. با توجه به اهمیت اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم، لازم است که دانشگاه ملی مهارت به عنوان یک نهاد آموزشی پیشرو، استراتژی‌ها و برنامه‌های مناسبی را در این راستا طراحی و اجرا نماید. این اقدامات می‌تواند به ارتقای کیفیت آموزشی، پاسخگویی به نیازهای جامعه و در نهایت افزایش سلامت و رضایتمندی جامعه منجر شود. تحقیقات پیشین، به ویژه کارهای ریالیطا و همکاران (۲۰۲۴)، ماد–فگت و ماد (۲۰۲۴)، و پارک و هوانگ (۲۰۲۴)، بر اهمیت رهبری تحول‌آفرین اساتید در افزایش انگیزه و تعهد دانشجویان تأکید کرده‌اند. نتایج تحقیق حاضر به‌خوبی با این یافته‌ها همسو است، به‌طوری که نشان می‌دهد رهبری تحول‌آفرین به طور مستقیم بر توسعه دانشگاه نسل چهارم تأثیر مثبت و معناداری دارد. ریالیطا و همکاران بر افزایش عملکرد و مشارکت دانشجویان تأکید کرده‌اند، که در تحقیق حاضر نیز تأیید شده است. ماد–فگت و ماد نشان داده‌اند که ویژگی‌های رهبری تحول‌آفرین، مانند الهام‌بخشی و حمایت عاطفی، به بهبود نتایج آموزشی کمک می‌کنند و این موضوع در نتایج تحقیق حاضر نیز مشهود است.همچنین، پارک و هوانگ به نقش خودکارآمدی دانشجویان به‌عنوان عامل میانجی اشاره کرده‌اند که این یافته‌ها در زمینه تأثیر مثبت اساتید تحول‌آفرین بر

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

توسعه دانشگاه نسل چهارم قابل توجه است. پژوهش‌های یدالهی ده چشمه و همکاران (۱۴۰۰) و مروی‌نام و همکاران (۱۴۰۳) نیز نشان می‌دهند که دانشگاه‌های نسل چهارم در حوزه‌های فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و زیست‌محیطی نقش مؤثری در توسعه منطقه‌ای ایفا می‌کنند. این نکته با نتایج تحقیق حاضر همخوانی دارد و تأکید می‌کند که دانشگاه‌های نسل چهارم می‌توانند با ایجاد اقتصاد مبتنی بر دانش و توسعه کارآفرینی اجتماعی، محرک‌های مهمی برای توسعه پایدار باشند.به‌طور کلی، نتایج تحقیق حاضر نشان‌دهنده همسویی قابل توجه با یافته‌های پیشین است و بر اهمیت ترکیب رهبری تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در دستیابی به اهداف توسعه‌ای دانشگاه‌ها تأکید می‌کند. این همسویی اعتبار و قابلیت تعمیم نتایج تحقیق را افزایش می‌دهد و ضرورت توجه به این عوامل در طراحی و اجرای استراتژی‌های دانشگاهی را مورد تأکید قرار می‌دهد.یشنهاداتی برای ارتقای نقش اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا در دانشگاه ملی مهارت:

۱. کارگاه‌های آموزشی برای اساتید: مدیران و مسئولان دانشگاه باید از طریق کارگاه‌های آموزشی و مهارت‌آموزی در زمینه تخصصی، شیوه‌های تدریس و روانشناسی تربیتی، اطلاعات و مهارت‌های اساتید را به‌روز نمایند.

۲. توجه به تخصص و مهارت‌های اعضای هیات علمی: در جذب اعضای هیات علمی، توجه ویژه‌ای به تخصص و مهارت‌های آنها داشته باشند.

۳. تجربه کارآفرینی: در معیار گزینش استادان، تجربه فعالیت‌های کارآفرینانه و نوآوری‌های قابل قبول لحاظ شود.

۴. کمیته توانمندسازی اعضای هیات علمی: کمیته‌ای برای ارزیابی دوره‌ای و منظم اساتید تشکیل شود تا نقاط قوت و ضعف آنها شناسایی و تقویت گردد.

۵. دستورالعمل‌های متناسب با نیازهای جامعه: دستورالعمل‌های دانشگاه باید با توجه به نیازهای واقعی جامعه در حوزه سلامت تدوین شود.

۶. کارگاه‌های آموزشی جامعه‌نگر: کارگاه‌های آموزشی آموزش پزشکی پاسخگو و جامعه‌نگر برای گروه‌های آموزشی برگزار شود.

۷. آموزش کارآفرینی: آموزش‌های رسمی و غیررسمی کارآفرینی و هدفمند کردن پژوهش‌های دانشگاهی باید در کنار بازنگری برنامه درسی و گسترش بین‌رشته‌ای مورد توجه قرار گیرد.

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

۸. سند چشم‌انداز کارآفرینی: سندی برای توسعه فرهنگ کارآفرینی در دانشگاه تنظیم و تدوین شود.

۹. توسعه روش‌های یاددهی-یادگیری: زمینه‌های ارتقای روش‌های یاددهی-یادگیری بر اساس بسته تحول و نوآوری در دانشگاه‌های علوم پزشکی کشور فراهم شود.

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا بر توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم در دانشگاه ملی مهارت مثبت و معنادار می‌باشد. این یافته‌ها بیانگر این واقعیت هستند که اساتید تحول‌آفرین، به عنوان قلب نظام آموزشی، نقش کلیدی در عملکرد و پیشرفت دانشگاه دارند. وجود اساتید توانمند و دارای صلاحیت‌های علمی و اخلاقی مناسب، از عوامل بنیادی و کارآمد در ارتقای کیفیت نظام‌های آموزشی است.اساتید تحول‌آفرین با بهره‌گیری از دانسته‌های خود، به کارگیری متون علمی و مهارت‌های تدریس، و ایجاد محیط‌های آموزشی مناسب، به یادگیری و پرورش دانشجویان کمک می‌کنند. آنها فضایی را خلق می‌کنند که در آن دانشجویان بصیرت پیدا می‌کنند، استعدادهای بالقوه خود را شناسایی کرده و رشد می‌دهند. این فرایند به دانشجویان کمک می‌کند تا در جهت توانایی‌های حرفه‌ای و شخصی خود به بهترین شکل ممکن گام بردارند. نظام آموزشی پویا نیز به عنوان یک چارچوب آموزشی پاسخگو و انعطاف‌پذیر، می‌تواند به توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم کمک شایانی کند. این نظام آموزشی باید به گونه‌ای طراحی شود که بتواند نیازهای واقعی جامعه را شناسایی و برآورده کند. همچنین، آموزش باید به سمت کارآفرینی و پاسخگویی به نیازهای بازار کار هدایت شود. بنابراین، در این پژوهش تاثیر اساتید تحول‌آفرین و نظام آموزشی پویا بر توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم به منظور ارائه مدل در دانشگاه ملی مهارت مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان می‌دهند که توجه به کیفیت اساتید و طراحی یک نظام آموزشی پویا و پاسخگو، می‌تواند به عنوان استراتژی‌های کلیدی برای ارتقای کیفیت آموزشی و پاسخگویی به نیازهای جامعه در دانشگاه ملی مهارت عمل کند. ایجاد تحول در آموزش و پرورش نسل جدیدی از دانشجویان توانمند و متعهد به نیازهای واقعی جامعه، از مهم‌ترین اهداف این دانشگاه‌ها خواهد بود.

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

سپاسگزاری

پژوهشگران وظیفه خود می‌دانند از تمام اساتید دانشگاه ملی مهارت که با صبر و حوصله فراوان در زمینه تکمیل پرسشنامه‌های این پژوهش همکاری کرده‌اند، کمال تشکر و قدردانی را به عمل آورند. همکاری و مشارکت ارزشمند این اساتید نه تنها به غنای داده‌های پژوهش کمک کرد، بلکه نشان‌دهنده تعهد و انگیزه آنها برای ارتقای کیفیت آموزش و پژوهش در این دانشگاه است. امید است که نتایج این تحقیق بتواند در بهبود فرآیندهای آموزشی و توسعه دانشگاه ملی مهارت موثر واقع شود و زمینه‌ساز پیشرفت‌های بیشتر در این عرصه گردد.

تائیدیه اخلاقی

حقوق مادی و معنوی و بایدها و نبایدهای مالکیت فکری محققان بر اساس قانون کپی رایت و با ذکر منابع محفوظ مانده است. پرسشنامه‌های این پژوهش با هماهنگی مسئولین و کارشناسان آموزش دانشگاه ملی مهارت استان مازندران مهارت توزیع و اجرا شد. این پرسشنامه‌ها به‌صورت ناشناس بودند و تکمیل آنها به هیچ عنوان الزامی نبوده است. این روش به پژوهشگران این امکان را داد تا با اطمینان بیشتری به بیان نظرات و تجربیات خود بپردازند و در نتیجه داده‌های دقیق‌تری جمع‌آوری گردد. امید است که نتایج این پژوهش به بهبود فرآیندهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه ملی مهارت کمک کند.

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

منابع

آذر, خدیجه. (۱۴۰۰). شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر پیدایش و توسعه دانشگاه نسل چهارم: تحلیل کیفی دیدگاه خبرگان دانشگاهی. فصلنامه آموزش مهندسی ایران دوره ۲۳، شماره ۹۱ – شماره پیاپی ۹۱

بخشی، جواد، یوسفی سعیدآبادی،رضا، صالحی، محمد. (۱۳۹۹). تاثیر حکمرانی خوب با رویکرد توسعه دانشگاه های نسل چهارم بر کیفیت آموزشی دانشگاه های علوم پزشکی‌کلان منطقه یک. طب و تزکیه, ۲۹(۴), ۲۸۴-۲۹۵.

مروی نام، محمد رضا، تنهایی، علیرضا و رحیمی،عبدالله. (۱۴۰۳). شناسایی ارکان و پیشران‌های توسعهٔ دانشگاه نسل چهارم (موردپژوهی: دانشگاه هوایی شهید ستاری). مطالعات منابع انسانی, ۱۴(۴), ۱۱۴-۱۳۸.

یدالهی ده چشمه،آرش، رجائی پور، سعید، سیادت، سید علی. (۱۴۰۰). واکاوی نقش دانشگاه نسل چهارم (دانشگاه اجتماعی) در توسعه منطقه‌ای. توسعه محلی (روستائی–شهری), ۱۳(۱), ۱-۳۵.

رحیمی شعر باف، صادق. (۱۳۸۸). یک روش بهینه آموزش مشارکتی پویا در دانشگاه. فناوری آموزش دوره ۳، شماره ۲ – شماره پیاپی ۱۰

تراکمه، خدیجه،(۱۴۰۳). تحلیل تاثیر محیط آموزشی پویا بر توسعه مهارت های اجتماعی و فردی دانش آموزان،اولین همایش علوم انسانی با رویکرد نوین،آستارا.

مطیعی، بابک، مهدیزاده سراج، فاطمه، بایزیدی، قادر. (۱۳۹۷). رهیافتی بر آموزش پویا و هدفمند دروس پایه معماری. فناوری آموزش, ۱۳(۱), ۲۰۲-۱۹۱. دوره ۱۳، شماره ۱ – شماره پیاپی ۴۹

وکیلیان، مهدی، فرزانه، فروهر، فردمنش، مهدی، احسان،مهدی، تابنده, محمود , جاهد, مهران , حائری, محمد , حسین خلج, بابک , علوی, سیدمحمدحسین , فائز, رحیم , فتوحی, محمود و نحوی, محمود . (۱۳۸۸). یک برنامه ریزی آموزشی پویا برای تربیت مهندسان برق. نشریه دانشکده فنی, ۴۳/۲

خاکپور، عباس، اعتمادی زاده، هدایت اله، و صمدی مبصر، مصطفی. (۱۳۹۸). نقش تدریس تحول آفرین در اشتیاق تحصیلی و رفتار تسهیم دانش در بین دانشجویان دانشگاه علوم پزشکی همدان. پژوهش در آموزش علوم پزشکی، ۱۱(۲)، ۲۲-۳۱.

Beerkens, M. (2018). Evidence-based policy and higher education quality assurance: progress, pitfalls and promise. European Journal of Higher Education, 8(3), 272-287.

Fard, ZR., Azadi, A., Khorshidi, A., Mozafari, M., O'Connor, T., Budri, AM., Moore, Z., Patton, D. (2020). A comparison of faculty led, mentorship program and peer

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804

mentoring on nursing students wound dressing clinical skills. Nurse Education Today. 19:104378.

Ghosh, R., Hutchins, HM., Rose, KJ., Manongsong, AM. (2020). Exploring the lived experiences of mutuality in diverse formal faculty mentoring partnerships through the lens of mentoring schemas. Human Resource Development Quarterly. 11.

Gruber, J., Borelli, J., Prinstein, M., Clark, L., Davila, J., Gee, D., Rose, G. (2020). Best practices in research mentoring in clinical science. Journal of Abnormal Psychology. 129(1), 70.

Liu, Y., Xie, Y., Sun, T., Lv, J. (2020). Mentoring in Doctoral Programs of Educational Technology in China. TechTrends. 64(1):2-4.

Lunsford, LG., Baker, V., Pifer, M. (2018). Faculty mentoring faculty: career stages, relationship quality, and job satisfaction. International Journal of Mentoring and Coaching in Education. 1;7(2):139-154.

Maassen, P., Gornitzka, A., Fumasoli, T.(2017). University reform and institutional autonomy: A framework for analysing the living autonomy. Higher Education Quarterly. 71 (3),1-12.

Margherio, SM. (2020). Ethical issues related to the undergraduate-graduate-faculty mentoring triad in psychology. Ethics & Behavior. 2:1-7.

Salinas, Jr. C., Riley, P., Camacho, Jr. L., Floyd, DL. (2020). Mentoring Experiences and Perceptions of Latino Male Faculty in Higher Education. Hispanic Journal of Behavioral Sciences. 42(1):117-40.

Shieh, C., Cullen, D. (2019). Mentoring nurse faculty: Outcomes of a three-year clinical track faculty initiative. Journal of Professional Nursing. 35(3), 162-169.

Waddell, J., Martin, J., Schwind, J., lapum, J. (2016). A faculty based mentorship circle: positioning new faculty for success. Quarterly Journal of Human Resource Education and Development. 46 (4), 60-75.

http:// 10.22034/NHERK.2025.225804