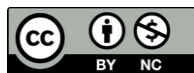


Received on: 15/01/2024

Revised on: 01/09/2024

Accepted on: 13/11/2024



Research
Article

Vol. 21, No. 2, Serial 40

Autumn & Winter

2024-25

pp: 15-40

Identifying the Criteria of the Self-Development Program of Faculty Members' Competencies for Research Supervision of Student Theses and Dissertations¹

DOI: [10.22070/tr.2024.18707.1546](https://doi.org/10.22070/tr.2024.18707.1546)

Ali Zarei¹, Mohammad Javadipour^{2*}, Khodayar Abili³, Keyvan Salehi⁴,
Rezvan Hakimzadeh⁵

1. Ph.D in Curriculum Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: azarei@ut.ac.ir
2. Associate Professor and Faculty Member of Curriculum Planning and Methods Department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran. (Corresponding Author) Email: javadipour@ut.ac.ir
3. Professor, Department of Management and Educational Planning, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: abili@ut.ac.ir
4. Assistant Professor of Education Evaluation, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: keyvansalehi@ut.ac.ir
5. Professor of Curriculum Planning, University of Tehran, Tehran, Iran. Email: hakimzadeh@ut.ac.ir

Abstract

Aim and Introduction: The aim of the current research was to identify the criteria for a self-development program that enhances the competencies of academic faculty members in guiding student theses and dissertations. Higher education plays a fundamental and central role in national development, fostering a balance among various dimensions of a country's progress. It achieves this by imparting knowledge, shaping attitudes, and developing skills in university students and graduates. Consequently, higher education can be regarded as one of the most effective methods of investing in human resources. In general, higher education can be regarded as the most significant factor and primary driver of a country's national development. In the past one to two decades, Iran has experienced significant growth in universities and higher education institutions. Among the various types of centers currently accepting students are state universities, free universities, Payam Noor universities, scientific-applied universities, and non-profit institutions. As a result, the number and variety of postgraduate courses, including master's and doctoral theses, have also increased at these institutions.

Methods: According to the main purpose of the research, the grounded theory method was employed. The study focused on the faculty members of Tehran University, and theoretical saturation of the data was attained through theoretical sampling during the 25th interview. Atlas TI software was utilized to analyze the research data. This study employed the systematic design framework developed by Strauss and Corbin. This framework, established in 1990 by Strauss and Corbin, emphasizes the development of an objective understanding of the theory, which consists of six main components: causal conditions, contextual factors, category orientation, intervening conditions, strategies, and consequences. The model of the research process in the grounded theory method primarily consists of the following steps: theoretical sampling, theoretical coding, and theory formulation. In this research, in-depth semi-structured interviews were conducted with individuals from the research sample who possessed valuable lived experiences related to the

1. This article is based on the findings of Ali Zarei's thesis under the guidance of Dr. Mohammad Javadipour and Dr. Khodayar Abili at the University of Tehran.

Journal of Training & Learning Researches

Received on: 15/01/2024

Revised on: 01/09/2024

Accepted on: 13/11/2024



Research Article

Vol. 21, No. 2, Serial 40

Autumn & Winter

2024-25

pp: 15-40

phenomenon under investigation in order to address the main research question. The data collection process continued until reaching the stage of theoretical saturation, which occurred after 25 interviews. All conversations were audio recorded to document the interviews. Subsequently, the first researcher carefully listened to the recorded interviews and transcribed them verbatim. After transcribing the recorded interview, the member-checking method was employed to verify the accuracy of the interviews. The written transcript was sent back to the participants for confirmation of the content's correctness, allowing them to make any necessary corrections.

Finding: The research findings indicated that the criteria for the self-development program were identified as the central category of the study. The causal factors included the professors' commitment, the university's supervision, the professors' up-to-date knowledge, and the skills involved in the research process. The strategies encompass the establishment of a research council, focusing on its structure and designation, as well as promoting the development of high-quality theses and treatises. This initiative aims to create a dynamic environment with adequate facilities and considers contextual factors such as disciplinary differences, the role of university professors, and the vision for a self-development program. Key components of the implementation of this self-development program include gathering experiences from seasoned professors, emphasizing the importance of policy in the program, and transforming political insights into actionable self-development strategies. The anticipated outcomes involve a shift in perspectives on writing theses and dissertations, empowering students, faculty members, universities, and educational groups. Additionally, it aims to enhance individual awareness of academic disciplines, recognizing the doctoral thesis as a significant intellectual milestone for doctoral candidates. The focus will be on fostering a foundation for research rather than merely relying on existing frameworks. The initiative encourages the pursuit of specialized cluster doctoral theses, prioritizing the quality of research over quantity, and developing specialized doctoral dissertations that will benefit future generations.

Discussion and Conclusion: In this study, an effort was made to outline the criteria necessary for the self-development of faculty members' competencies in guiding student theses through theoretical research methods. The desirable criteria for the self-development program were identified as the central focus of the study. The causal factors include the professors' commitment and the university's oversight, emphasizing that professors should fully dedicate themselves to their professional responsibilities in conducting research. This dedication prioritizes the self-development of academic faculty members' competencies, which is essential for their promotion and advancement. The support of senior management for the self-development program aimed at enhancing the competencies of faculty members is crucial. This includes allocating the necessary funds for the implementation of the program, updating job descriptions for faculty members, and balancing the student-to-faculty ratio. Additionally, it is important for professors to focus on the hybrid learning environment and prioritize the quality of research over quantity. Faculty members should emphasize collective values rather than individual ones and engage in significant research projects. Furthermore, faculty agency should be considered in the formulation of self-development programs for their competencies. It is essential to adhere to the principle of realism when designing these programs and to recognize the importance of policy-making in their development. Restoring meritocratic practices in the recruitment and employment of university professors is also necessary. Moreover, conducting training on research ethics is vital to prevent misconduct. Finally, there is a need to advance the completion of specialized doctoral theses in our beloved country, Iran.

Keywords: Self-development program, Qualifications, Faculty members, Dissertations and theses, Grounded Theory.

شناسایی ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی برای نظارت پژوهشی پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی^۱

DOI: 10.22070/tr.2024.18707.1546

علی زارعی^۱، محمد جوادی‌پور^{۲*}، خدایار ابیلی^۳، کیوان صالحی^۴، رضوان
حکیم‌زاده^۵

۱. دانش‌آموخته دکتری برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
Email: azarei@ut.ac.ir

۲. دانشیار گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
Email: javadipour@ut.ac.ir (نویسنده مسئول)

۳. استادتمام گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
Email: abili@ut.ac.ir

۴. دانشیار گروه سنجش آموزش، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
Email: keyvansalehi@ut.ac.ir

۵. استادتمام گروه برنامه‌ریزی درسی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.
Email: hakimzadeh@ut.ac.ir

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی برای نظارت پژوهشی پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی بود که با توجه به هدف اصلی پژوهش از روش گراندد تئوری استفاده شد. میدان پژوهش اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران بودند که با استفاده از نمونه‌گیری نظری در بیست‌وپنجمین مصاحبه، اشباع نظری داده‌ها حاصل شد. برای تحلیل داده‌های پژوهش از نرم‌افزار اطلس تی‌آی استفاده شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای به‌عنوان مقوله محوری مطالعه شناسایی شد و عوامل علی شامل تعهد استاد و نظارت دانشگاه، به‌روز بودن استادان و مهارت آیین پژوهش بود. همچنین راهبردها شامل شکل‌گیری شورای پژوهشی از نظر شکلی و عنوانی، حرکت به سمت نگارش پایان‌نامه‌ها و رساله‌های فاخر، محیط پویا و امکانات کافی و عوامل زمینه‌ای شامل تفاوت در زمینه‌ها، استاد دانشگاه به‌مثابه بازیگر، چشم‌انداز برنامه خودتوسعه‌ای، نحوه پیاده‌سازی برنامه خودتوسعه‌ای و عوامل مداخله‌گر شامل تجربه‌اندوزی از استادان پیشکسوت، توجه به عنصر سیاست‌گذاری در برنامه خودتوسعه‌ای و تبدیل سیاست به برنامه خودتوسعه‌ای و پیامدها شامل طرز نگاه کردن به نگارش پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، توان‌افزایی دانشجویان، توان‌افزایی اعضای هیئت‌علمی، توان‌افزایی دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی، آگاهی علمی افراد، رساله دکتری به‌مثابه زایمان فکری دانشجوی دکتری، پیشینه‌سازی به‌جای پیشینه‌سواری، حرکت به سمت انجام رساله‌های دکتری تخصصی خوشه‌ای، توجه به کیفیت کارهای پژوهشی نه کمیت آن‌ها و رساله دکتری تخصصی برای فردا و آیندگان بود.

واژگان کلیدی: برنامه خودتوسعه‌ای، شایستگی‌ها، اعضای هیئت‌علمی، پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، گراندد تئوری.

نشریه علمی
پژوهش‌های
آموزش و یادگیری

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۱۰/۲۵
تاریخ اصلاحات: ۱۴۰۳/۰۶/۱۱
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۸/۲۳



مقاله پژوهشی

Journal of
Training & Learning
Researches
Vol. 21, No. 2, Serial 40
Autumn & Winter
2024-25

دوره ۲۱، شماره ۲، پیاپی ۴۰
پاییز و زمستان ۱۴۰۳
صص: ۴۰-۱۵

۱. این مقاله برگرفته از یافته‌های رساله دکتری علی زارعی به راهنمایی آقای دکتر محمد جوادی‌پور و آقای دکتر خدایار ابیلی در دانشگاه تهران است.

مقدمه

[۶]. تمام سازمان‌ها در مواجهه با محیط متغیر کنونی، پیام لزوم یادگیری مستمر به لحاظ رویکردهای توسعه فردی و سازمانی را دریافت کرده‌اند؛ در صورتی که کوشش‌های برنامه‌ریزی شده هر سازمان برای تسهیل یادگیری شایستگی‌های شغلی و سازمانی افراد و اقدامات یادگیری هدایت‌شده به منظور بهبود عملکرد شخص در انجام وظایفش را آموزش تلقی کنیم، توسعه منابع انسانی، یادگیری هدف‌مند و سازمان‌یافته تجارب در دوره زمانی مشخص و به منظور افزایش امکان رشد و بهبود عملکرد شغلی تعریف می‌شود و سازمانی که فرهنگ یادگیری مستمر دارد و تمام تلاش افرادش را به طور دائم به کسب و تسهیم دانش معطوف می‌کند، سازمانی یادگیرنده است [۷].

اعضای هیئت علمی دانشگاه از عوامل اصلی و مهم نظام آموزشی کشور به شمار می‌روند و توان‌افزایی اعضای هیئت علمی بر عملکرد آموزش تأثیر مستقیم می‌گذارد و باعث تقویت احساس مالکیت اندیشه و در نتیجه انگیزه بیشتر برای حل مسائل کاری می‌شود [۸]. توان‌افزایی جزء اساسی اهداف توسعه پایدار سازمان ملل است که نه تنها به خودی خود هدف است، بلکه به دلیل ظرفیت آن برای ایجاد اثرات خارجی مثبت، بیشتر ترویج شده است [۹]. توان‌افزایی اعضای هیئت علمی فرایندی است که اعضای هیئت علمی را برای ایفای نقش‌های مختلف آموزشی آماده می‌سازد و سبب می‌شود اعضای هیئت علمی در راستای مولد بودن و به‌روز بودن تقویت شوند [۱۰].

زارعی، جوادی پور، ایبلی، صالحی و حکیم‌زاده [۱۱] به شناسایی ابعاد و موانع خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی برای هدایت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی: یک مطالعه اسنادی پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد ابعاد توانمندسازی شامل خوداثربخشی، خودسازمانی، مؤثر بودن، معنی‌دار بودن و اعتماد است. همچنین موانع توانمندسازی شامل موانع ساختاری، موانع محیطی، موانع رفتاری و موانع مدیریتی می‌شود. زارعی [۲] به واکاوی مشکلات فرایند اجرای

آموزش عالی با آموزش، دانش‌افزایی و ایجاد نگرش و مهارت‌ها در یادگیرندگان دانشگاهی و دانش‌آموختگان نظام آموزش عالی، نقش اساسی و محوری در فرایند توسعه ملی و ایجاد موازنه بین ابعاد مختلف توسعه یافتگی کشور ایفا می‌کند و می‌توان آن را مؤثرترین روش سرمایه‌گذاری در منابع انسانی دانست. در مجموع می‌توان آموزش عالی را به‌عنوان مهم‌ترین عامل و محرک اصلی در توسعه ملی کشور معرفی کرد [۱]. یکی از گلوگاه‌های مخاطره‌آمیز آموزش عالی، در این مدت، رشد تحصیلات تکمیلی بوده که با توجه به اهمیت دوچندان آن نسبت به بقیه دوره‌ها پیشرفت چشمگیری داشته است [۲]. همچنین نظام آموزش عالی کشور ما طی چند دهه اخیر با چالش‌های متعددی نظیر رشد فزاینده تقاضیان ورود به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و دانشجویان، گسترش کمی نظام آموزش عالی و فشار از سوی جامعه برای مسئولیت‌پذیری و پاسخ‌گویی بیشتر مواجه بوده است [۳]. آموزش با کیفیت بالا در بخش آموزش عالی نقش اساسی دارد که پیگیری آن با افزایش رقابت در بین مؤسسات و فرصت‌های تحصیل در سطح جهانی از طریق روش‌های مختلف افزایش یافته است [۴]. معرفی گسترده فناوری‌های آموزشی جدید در آموزش دانشجویان مؤسسات آموزش عالی و استفاده مؤثر از فناوری‌های نوآورانه پشتوانه اصلی بهبود کیفیت آموزش است [۵].

در یکی دو دهه اخیر، ایران شاهد رشد سریع دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی بوده است و دانشگاه‌های دولتی، دانشگاه‌های آزاد، دانشگاه‌های پیام‌نور، دانشگاه‌های علمی کاربردی و سایر مؤسسه‌های آموزش عالی و دانشگاه‌های غیرانتفاعی از انواع مراکزی هستند که در حال حاضر دانشجویی پذیرند. به‌طبع تعداد و تنوع دوره‌های تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکتری) نیز در این مراکز بیشتر شده است. دانشجویان تحصیلات تکمیلی حجم زیادی از پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها را هر ساله تولید و منتشر می‌کنند

پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران پرداخت. یافته‌های پژوهش در بخش مصاحبه با اعضای هیئت‌علمی نشان داد که ادراک آن‌ها از مشکلات دانشجویان تحصیلات تکمیلی در فرایند اجرای پایان‌نامه‌ها و رساله‌هایشان به ۷ مقوله کلی شامل مشکل در انتخاب موضوع (۸ زیرمقوله)، تسلط اندک به حوزه روش پژوهش (۶ زیرمقوله)، انقطاع مباحث نظری از مباحث عملی (۴ زیرمقوله)، مشکلات دانشجویان یا عوامل فردی (۲۴ زیرمقوله)، مشکلات استادان (۱۹ زیرمقوله)، مشکلات دانشگاه یا عوامل آموزشی (۹ زیرمقوله) و مشکلات سازمان‌ها (۵ زیرمقوله) را شامل می‌شود. مزاری [۱۲] به طراحی الگوی خودتوسعه‌ای رهبری مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران) پرداخت. یافته‌های فراترکیب به شناسایی پنج بُعد کلیدی خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی از جمله عوامل زمینه‌ای فردی و سازمانی خودتوسعه‌ای، فرایند و راهبردهای خودتوسعه‌ای و نهایتاً دستاوردهای خودتوسعه‌ای انجامید که در مصاحبه‌ها نیز تأیید شد. برآزش مدل در بخش کمی نشان داد، مدل‌های اندازه‌گیری عوامل زمینه‌ای سازمانی، عوامل زمینه‌ای فردی، تحلیل مسیر فرایند خودتوسعه‌ای، مدل اندازه‌گیری راهبردها و همچنین دستاوردهای خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی از برآزش خوبی با داده‌ها برخوردار است. برآزش مدل نهایی پژوهش نیز نشان داد مدل از برآزش خوبی با داده‌ها برخوردار بوده است؛ به این ترتیب عوامل زمینه‌ای فردی بر فرایند خودتوسعه‌ای تأثیرگذار بوده است. همچنین فرایند بر راهبردها و راهبردها بر دستاوردهای خودتوسعه‌ای مؤثر بوده است. باوجوداین، عوامل زمینه‌ای سازمانی بر خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی تأثیرگذار نبوده است. نهایتاً بررسی وضعیت خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی نشان از بالاتر از حد متوسط بودن تمامی ابعاد و مؤلفه‌های خودتوسعه‌ای رهبران دانشگاهی داشته است. زارع صفت [۱۳] به طراحی و اعتباریابی الگوی مطلوب

برنامه درسی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم پایه، فنی - مهندسی و ریاضیات (STEM) در دانشگاه فردوسی مشهد پرداخت. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد توسعه حرفه‌ای شامل سه حیطه الف) برنامه‌های حمایتی - نظارتی؛ ب) برنامه‌های فردی و شامل شناختی (دانشی، مهارتی و عاطفی)، فراشناخت (ابعاد سطوح عالی تفکر و مدیریت خود)، انسانی - ارتباطی (تعاملاتی و مهارت‌های بین‌فردی)، اخلاق حرفه‌ای و حوزه تخصصی - رشته‌ای و ج) برنامه‌های سازمانی شامل شغلی، مدیریتی، نهادی، محیطی، مشاوره‌ای، پژوهشی و آموزشی است. اسلامی [۱۴] در رساله دکتری تخصصی خود به طراحی الگویی برای سنجش بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم اجتماعی و علوم انسانی دانشگاه تهران پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که سنجش بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دارای ۳ بُعد اصلی کیفیت برون‌دادهای پژوهشی، اثر دستاوردهای پژوهشی و محیط پژوهش و ۱۵ ملاک است. همچنین رسب‌چاکیر و همکاران^۱ [۱۵] به تأثیر آموزش ضمن خدمت کدگذاری رباتیک پایه بر پذیرش فناوری، خودتوسعه‌ای و مهارت‌های تفکر محاسباتی معلمان در استفاده از فناوری پرداختند. پژوهشگران به این نتیجه رسیدند که با افزایش زمان معلمان در حرفه، سطوح خودسازی و پذیرش فناوری در استفاده از فناوری در گروه آموزش ضمن خدمت غیرحضوری کاهش می‌یابد. مشاهده می‌شود که معلمان با افزایش سن به پیشرفت‌های جدید نزدیک می‌شوند و تمایل آن‌ها به استفاده از نوآوری‌های تکنولوژیک کاهش می‌یابد. همچنین ملتا^۲ [۱۶] به تجارب زیسته خودتوسعه‌ای رهبران و دگرگونی آن‌ها از طریق یوگا پرداخته است. هریک از شرکت‌کنندگان، یوگا را به عنوان منبع اصلی رشد رهبر خود اذعان کردند و حداقل هشت مورد از ده ویژگی مثبت رهبر را شناسایی کردند: خودآگاهی،

1. Recep Çakır
2. Meletta

روش

روش گراند تئوری دارای سه طرح عمده است که عبارت‌اند از طرح نظام‌مند، طرح رویدادی و طرح ساختن گرایانه [۱۸] که در این پژوهش از طرح نظام‌مند اشتراوس و کوربین استفاده شده است. این طرح را در سال ۱۹۹۰م. اشتراوس و کوربین پایه‌گذاری کردند که بر تدوین یک تصویر عینی از نظریه قالب شش مؤلفه اصلی تأکید می‌ورزد؛ یعنی شرایط علی، بافت یا عوامل زمینه‌ای، مقوله محوری، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها. الگوی فرایند پژوهش در روش گراند تئوری عمدتاً شامل مراحل زیر است: نمونه‌گیری نظری، کدگذاری نظری و تدوین نظریه [۱۹]. در برنامه درسی ناگزیر تعدادی طرح‌واره مفهومی، زبانی و واژگان تخصصی را برمی‌گزینیم که از این عوامل در ارائه برنامه درسی، بحث و اندیشه درباره آن بهره برده می‌شود. طرح‌واره مفهومی، عناصر اساسی واقعیت و رابطه میان آن‌ها را مشخص می‌کند. در خلق طرح‌واره معمولاً دو مفهوم مفاهیم اساسی و مفاهیم ساختاری تصریح می‌شوند. منظور از مفاهیم اساسی عناصر یا مؤلفه‌هایی است که سازنده واقعیت‌اند و مفاهیم ساختاری در واقع به عنوان روابط شناسایی شده میان این عناصر تعریف می‌شوند. مجموعه کلی مفاهیم اساسی و مفاهیم ساختاری، نظام زبانی یا طرح‌واره مفهومی را خلق می‌کند که از طریق آن می‌توانیم درباره برنامه درسی بیندیشیم و بحث کنیم. طرح‌واره‌های مفهومی در هیچ شاخه‌ای از تفکر و عمل مفروض نیستند، بلکه باید آن را خلق کرد [۲۰]. در پژوهش حاضر برای پاسخ‌گویی به سؤال اصلی پژوهش، به اجرای مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با افراد نمونه پژوهش که تجارب زیسته ارزشمندی در رابطه با پدیده مورد پژوهش داشتند، اقدام شد. فرایند گردآوری داده‌ها تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت و بعد از ۲۵ مصاحبه اشباع نظری صورت گرفت. برای ثبت مصاحبه‌ها، همه مکالمات انجام‌شده به صورت صوتی ضبط شد؛ سپس مصاحبه‌های ضبط‌شده را پژوهشگر اول به‌دقت گوش داد و

خودکنترلی، تسلط بر خود، آگاه بودن، درک دیگران، انعطاف‌پذیری نسبت به سبک‌ها و رفتارهای دیگران، رهبر انعطاف‌پذیر، تأثیرگذار و خدمتگزار. داده‌ها از طریق مصاحبه‌های عمیق و نیمه‌ساختاریافته جمع‌آوری و سپس ضبط، رونویسی و تحلیل شد. یک رویکرد هرموتیک مضاعف در طول تحلیل به‌عنوان روشی برای تفسیر نحوه درک شرکت‌کنندگان از تجربیات خود با یوگا و توسعه آن‌ها به‌عنوان رهبر استفاده شد. پنج موضوع اصلی در طول تحلیل شناسایی شد: توسعه خود شخصی، توسعه خود بین‌فردی، توسعه خود معنوی، توسعه ذهنیت رشد و توسعه تاب‌آوری. این مضامین پیشی را درباره چگونگی درک شرکت‌کنندگان در مطالعه از یوگا به‌عنوان روشی مؤثر و دگرگون‌کننده برای خودسازی رهبرشان ارائه می‌دهد. این مطالعه به ادبیات روبه‌رشد در زمینه‌های یوگا، رشد رهبر ذهن و بدن، روان‌شناسی رشد بزرگسالان و معنویت می‌افزاید. پیشنهادهایی برای پرداختن به کاربردهای نظری و عملی برای تحقیقات آینده و توسعه خود رهبر ارائه شده است. در ادامه فلدمن^۱ [۱۷] به خلاقیت، رهبری و خودتوسعه‌ای پرداخته است. یافته‌های کلیدی پژوهش شامل این بود که مشارکت‌کنندگان احساس روزانه موفقیت پیروزی و کمال را تجربه می‌کردند. تمرین خلاق ذهنیتی از کشف، کنجکاوی و ذهن باز ایجاد کرد. سوژه احساس موفقیت را تجربه کرد و این تمرین به سطح بیشتری از آسیب‌پذیری و دسترسی عاطفی انجامید که در هر دو زمینه حرفه‌ای و شخصی ظاهر شد. با مطالعه پیشینه پژوهشی و کنکاش دقیق یافته‌ها نبود برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی برای هدایت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی به اثبات رسید؛ بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی برای هدایت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی بود.

1. Feldman.

برنامه به معنای واقعی کلمه فکر می‌کنم وجود ندارد، شما هم به نظرم می‌آید اشاره‌ای داشتید، البته در قالب ساختارهای سازمانی فعلی منظومه، خوب اساتید ممکنه برای خودشون برنامه‌ی ضمنی داشته باشند، برنامه‌ی صریحی ندارند، ممکنه برای خودشون برنامه‌ی ضمنی داشته باشند. بنده به معنای برنامه‌ی ضمنی می‌شه گفت که خوب به برنامه‌ای داشتم و الان دارم، اما به معنای اینکه یه چیزی مکتوب شده باشه، صریح مدون شده باشه، همچین چیزی بنده در اختیار ندارم، این یه نکته‌س.»

همچنین اطلاع‌رسان‌های شماره ۵، ۷، ۲۰ و ۲۵ می‌گویند: «برنامه خودتوسعه‌ای ما نداریم، من این رو به عنوان برنامه‌ی صریح مدون‌شده نام می‌برم که همچین برنامه‌ای وجود نداره، منتها به‌جای این، افراد یه برنامه‌ی ضمنی ممکنه برای خودشون داشته باشند. ضمنی به این معناست که روی کاغذ نیومده، پیاده‌سازی مدون نشده، افراد در ذهن خودشون یه اهدافی دارند، امکانات، تشکیلات و منابع خودشون رو به‌مرور هدایت می‌کنند به سمت اون اهداف تا بهش برسند، حالا اگه این رو شما می‌گید برنامه، من فکر می‌کنم به تعبیر کلاسیک این برنامه نیست؛ چون برنامه همون چیز مدون‌شده یا به تعبیر شما چیزیه که روی کاغذ اومده که قصد اینه این برنامه اجرا بشه، همچین چیزی فکر می‌کنم در عرصه خودتوسعه‌ای اعضای هیئت‌علمی وجود نداشته باشه.»

کلمه به کلمه یادداشت کرد. بعد از اینکه مصاحبه ضبط شده به صورت مکتوب درآمد، برای تأیید روایی مصاحبه‌ها از روش چک اعضا استفاده شد؛ به این صورت که متن مکتوب مصاحبه دوباره برای شرکت‌کنندگان فرستاده شد تا صحت و سقم مطالب تأیید و در صورت لزوم اصلاح شود. همچنین پروپوزال رساله دکتری تخصصی با شناسه اخلاق IR.UT.PSYEDU.REC.1401.031 در دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران بررسی و مصوب شده است. برای تحلیل داده‌ها از سه روش کدگذاری باز، محوری و گزینشی با استفاده از نرم‌افزار اطلس تی آی بهره گرفته شد که یکی از نرم‌افزارهای کاربردی در حوزه پژوهش‌های کیفی است.

یافته‌ها

در این پژوهش تلاش شد تا ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی برای هدایت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی از دید صاحب‌نظران بازنمایی شود و مورد واکاوی قرار گیرد. براساس مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با اطلاع‌رسان‌ها ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای به‌عنوان پدیده اصلی موضوع مطالعه و شناسایی شد. مقوله محوری: ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱، ۳، ۵ و ۷ می‌گویند: «الان



شکل ۱. ابرواژگان ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی، خروجی نرم‌افزار اطلس تی آی

غایت و قدرت و ایناش رو بتونه تأمین بکنه، در نتیجه استاد باید واقعاً آزاد باشه و از روی علاقه و از روی اون تخصص خودش یه پایان‌نامه رو قبول بکنه، پس اینجا یه مقدار دانشگاه مقصره، از اون جهت اون نظارتی که گفتیم، می‌تونه خودش یه عامل منفی باشه.»

به‌روز بودن استادان: اطلاع‌رسان‌های شماره ۷ و ۱۵ می‌گویند: «... بعد حالا آگه واقعاً یه طوری شد که استاد نتونست طبق علاقه خودش یه چیزی رو انتخاب کنه، اون موقع ملاک‌های دیگری به وجود می‌آد، مثل اینکه استاد در اون زمینه باید واقعاً آپ تو دیت باشه، یعنی تحقیقات جدید دنیا رو بشناسه، بین‌المللی فکر کنه، بومی فکر نکنه که مثلاً در ایران در این مورد تحقیقی نشده، خُب اینکه دلیل نمی‌شه، مخصوصاً در سطوح بالا، مثلاً در دکتری به‌خصوص دیگه ما بحث بومی نداریم، باید بحث بین‌المللی باشه و استاد باید جلوتر از دانشجو باشه، دست‌کم اوایل کار، حالا اواخر کار ممکنه قضیه فرق کنه، ولی اول کار که می‌خواد راهنمایی بکنه، کاملاً باید بشناسه اون موضوع رو، مقالات جدید رو خونده باشه، این خودش یه معیاره دیگه، آپ تو دیت بودن برای استاد لازم و ضروریه و درعین حال باید در حوزه‌ی علاقه‌اش باشه و بهش علاقه داشته باشه و به‌اضافه اون خُب باید با دانشجو واقعاً کار بکنه. متأسفانه خیلی وقتاً می‌بینیم که با دانشجو کاری انجام نمی‌شه، یعنی یه استاد باید در واقع مثلاً دو هفته یه باری، سه هفته یه باری، مخصوصاً راهنما، خُب بیشتر باید ملاقات داشته باشه با دانشجو. اوایل کار باید زیاد باشه این ملاقات، چون صورت‌بندی مسئله رو باید کمک بکنه که انجام بشه، ولی خُب در طول کار هم مرتب هی باید ملاقات داشته باشند و دانشجو بیاد یافته‌هاش رو بگه و مسیر بعدیش رو مشخص کنه و ایشونم تشخیص بده که اصلاً درست داره می‌ره یا غلط داره می‌ره، نه اینکه مثلاً فرد بره یهو ۵ ماه، ۶ ماه بعد بیاد بگه خُب من یه فصل نوشتم، بعد استاد بیاد ببینه اصلاً رفته توی مسیر غلط، بعد می‌گه که خُب اشتباه کردی، خُب باید تو مسیر باهم باشند و قدم‌به‌قدم هم

عوامل علمی: در رویکرد پژوهش نظریه‌ای، شرایط علمی به عوامل یا رویدادهایی اشاره می‌کند که به شکل‌گیری پدیده یا مقوله محوری منجر می‌شوند [۱۸]. براساس داده‌های حاصل در این پژوهش، عواملی را که به شکل‌گیری ملاک‌های برنامه خودتوسعه‌ای در نظام آموزش عالی می‌انجامد، می‌توان به شرح ذیل دسته‌بندی کرد.

تعهد استاد و نظارت دانشگاه: اطلاع‌رسان‌های شماره ۳ و ۷ می‌گویند: «خُب عرض کنم که شما بحثتون راجع به خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی در هدایت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجوییه، خُب مسئله اینه که آگه استاد تعهد داشته باشه که کارش رو درست انجام بده و خُب البته نظارت دانشگاه هم وجود داشته باشه، اون موقع این به‌قول شما خودتوسعه‌ای راه می‌افته و جریان آغاز می‌شه. این دو تا چیز لازم داره، یعنی هم مسئولیت و تعهد استاد نسبت به کار خودش و هم نظارت دانشگاه بالاخره مهمه، اما اینکه حالا آگه این دو تا چیز باشند، چه چیزهایی، چه عناصری، چه معیارهایی باید وجود داشته باشه، خُب اولاً استاد نباید مجبور بشه که طبق یه برنامه، حالا اینا به دانشگاه هم مربوط می‌شه ها، دانشگاه یه برنامه‌ای نذاره که استاد مجبور بشه که تو صف و ایسته برای گرفتن پایان‌نامه، چون اینا رو ما می‌بینیم در ایران وجود داره، یعنی افراد گاهی تو صف وای می‌ستن که نوبتشون بشه یه پایان‌نامه رو بگیرند. بدون توجه به اینکه حالا موضوعش مورد علاقه من هست، نیست، تو کار من، تخصص من هست یا نه. اینا موجب می‌شه که کار صوری بشه؛ درحالی‌که استاد باید فارغ‌البال باشه واقعاً، یعنی اینکه مجبور نباشه حالا واحد زیاد براش بذارن، نمی‌دونم پروژه زیاد بخوان، مجبور بشه این کارها رو بکنه، ولی به‌هرحال آگه این طوری بشه که متأسفانه می‌شه گاهی اوقات خُب این استاد چیکار می‌خواد بکنه؟ یعنی یه موضوعی همین طوری تصادفی پیش می‌آد براش، نه علاقه ممکنه بهش داشته باشه، نه تسلط. خُب این چطوری می‌تونه در اون زمینه اصلاً به فکر این باشه که خودش رو بتونه کیپ اول بکنه و

مهارت آیین پژوهش: اطلاع‌رسان‌های شماره ۵، ۷ و ۲۵ می‌گویند: «بُعد آیین تحقیق، البته خُب برای دانشجو باید مشخص باشد، به مقداری دانشگاه باز از به جهت مسئولیت داره که آیین تحقیق رو به دانشجو بده. من یادمه انگلیس که رفته بودم برای فرصت مطالعاتی، اونجا برای دانشجویان ارشد به درس به واحدی، قبل از همه درس‌ها، می‌داشتند به صورت آنلاین که بره طرف بخونه همون‌جا به امتحانی هم بده، نمره رو بگیره. این آیین‌نامه تحقیق بود که بدون که مثلاً استاد یعنی چی؟ سرقت علمی یعنی چی؟ انواعش چیه؟ اشکالش چیه؟ همه این‌ها رو بدون. خُب یکی از مشکلات کار که بعضی وقت‌ها به خود استادها هم در واقع زحمت می‌ده و اونا رو به زحمت می‌اندازه، همین سرقت علمیه، بعضی وقتا هم استاد نمی‌دونه دانشجو رفته از به جاهایی کپی برداری کرده، می‌آد به مقاله هم می‌نویسه، می‌ره چاپ هم می‌کنه، اتفاق افتاده تو ایران دیگه، به استاد بنده خدا حالا به هر حال آدم که نمی‌تونه بره همه‌جا رو بگرده، ولی اون دانشجو باید آیین کار رو بدون خودش و رعایت بکنه، این از وظایف دانشگاهه البته، یعنی می‌تونست همون درس به واحدی رو بذاره، افراد یاد بگیرند، ولی درعین حال استاد باید خُب این رو هم می‌تأکید کنه، مثلاً بهش بگه که نقل‌قول‌ها رو دقت کن، مستقیم چیه، غیرمستقیم چیه و بعد اینا موجب می‌شه که خُب اشکال کار از اون جلو هم گرفته بشه. خُب الان این دستگاه‌های مشابه یاب کمک می‌کنه که به مقدار جلوگیری بشه، ولی تعهد محقق خیلی مهم‌تره، تعهد باید داشته باشه خودش، هم آشنایی و هم تعهد، نه اینکه مثل پلیس ما بخوایم اون رو دستگیرش کنیم، بگیریم که رفتیم گشتیم دیدیم که تو مشکل پیدا کردی.»

نحوه جذب استادان دانشگاه: اطلاع‌رسان‌های شماره ۵، ۷ و ۱۴ می‌گویند: «... به جز اون، حالا یکی دیگه هم که به ذهن من اومد که متأسفانه تو ایران رخ داده و رخ می‌ده، ورود استادها به دانشگاهه، چطوری این‌ها بیان؟ شما الان متأسفانه می‌بینید بعضی وقت‌ها ملاحظات سیاسی و نمی‌دونم خط و خط‌بازی موجب می‌شه که به

کارهایی که انجام می‌شه، ارائه بشه و هم مسیر بعدی رو مشخص کنند. به خصوص اصلاً قبل از اینکه دانشجو دست به قلم بیره، باید ساختار بحث رو با استاد هماهنگ بکنه و استاد هم این رو بخواد، بگه که شما قبل از اینکه بنویسید، باید به صفحه بگید که چیکار می‌خواید بکنید، من ببینم، چهارچوب کار، مسیر کار تأیید که شد، بعد برو شروع کن به نوشتن، اینم به مسئله‌س؛ بنابراین رسیدگی به کار خیلی ضروریه و بحث و گفت‌وگو کردن خیلی ضروریه، به خاطر اینکه ممکنه دانشجو بخونه به چیزایی رو، ولی بین خوندن و فهمیدن خیلی فاصله‌س و بین تصور اینکه فهمیده‌ام و اینکه فهمیده است هم فاصله زیاده، یعنی فرد فکر می‌کنه که ما خوندم، فهمیدیم، ولی خُب چهار تا سؤال آدم باید بکنه، ببینه که طرف فهمیده یا نه، اگه روشن نشده برارش، بنابراین هدایت استاد در طول مسیر به صورت پیوسته خیلی مهمه، وقتی هم که نوشته می‌شه و فرد نوشتش رو میاره پیش استاد، خُب واقعاً استاد باید بخونه همه‌ش رو، یعنی صفحه‌به‌صفحه، بعضی استادها شما می‌بینید که در هر صفحه کامنت می‌ذاره، یکی هم می‌بینید که نه همین جور فقط به نگاه کلی. باید بخونه صفحه‌به‌صفحه و خُب اینا باید وقت هم داشته باشند، البته استاد، یعنی بازم اینجا برمی‌گرده به وظیفه دانشگاه که استاد دانشگاه رو به دبیر دبیرستان تبدیل نکنه، واحدهای زیاد برای تدریس و این‌ها مانع از وقت می‌شه، وقتی که فرد وقت نداره، چه جوری بخونه؟ یکی دیگه از ضوابط اینه که بین هیئت راهنمایی کننده باید همکاری باشه از اول، یعنی مثلاً استاد راهنما و مشاور و مشاوران اینا حالا نه هر جلسه، ولی خُب بالاخره از هر مدتی، به بار، سه‌ماهی، چهارماهی به جلسه مشترک داشته باشند و توافق داشته باشند اونجا، به توافق برسند، والا دانشجو گیج می‌شه، بعضی وقتا می‌بینه این به چیزی می‌گه، اون به چیزی می‌گه، بعد باهم ممکنه گاهی وقتا خُرده حساب داشته باشند و دیگه بدتر و در نتیجه هماهنگی با همدیگه و دانشجو رو گیج نکردن هم خُب مسئله مهمیه و انگیزه کار رو به او دادن.»

برنامه باشد توسط اعضای هیئت‌علمی، یعنی این احساس نیاز باید شکل گرفته باشد تا ما به‌طور کلی بتوانیم از برنامه خودتوسعه‌ای صحبت کنیم، چون معمولاً برنامه‌های توسعه حرفه‌ای ذیل به دستورالعمل سازمانی تدوین می‌شوند، وقتی که اشخاص معمولاً در وضعیت ثابت استخدامی قرار می‌گیرند، این خیلی مهمه که احساس نیاز بکنند و خودشون بتونند برنامه‌ریزی داشته باشند برای اینکه از جهت حرفه‌ای خودشون رو توانمند بکنند، این مبنای کلی کار هستش.»

مهارت‌های رهبری کردن پروژه‌های تحقیقاتی: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱، ۳ و ۱۰ می‌گویند: «در رابطه با حالا این بحث کلی خودتوسعه‌ای حرفه‌ایه که در تحلیل شغل به عضو هیئت‌علمی طبیعتاً تمام مسئولیت‌هایی رو که داره و وظایفی رو که بر عهده داره، می‌تونه مبنا یا موضوع برنامه‌های خودتوسعه‌ای باشه، اما به‌صورت خاص اگه به‌خوایم تمرکز کنیم رو بحث راهنمایی رساله و پایان‌نامه، من فکر می‌کنم همه عناصری که قراره در نوشتن به رساله به‌عنوان سند پژوهشی مستقل به دانشجو باید حتماً یاد گرفته بشه و به‌درستی اجرا بشه، باید به عضو هیئت‌علمی درخصوص اون‌ها اشراف کامل داشته باشه، خُب از مهارت‌های پایه خوندن، درک مطلب، خوندن انتقادی و مهارت بسیار اساسی نوشتن، مهارت نوشتن که به‌نظر من اساسی‌ترین و اولین جزء مهارت‌هاییه که باید دانشجویان داشته باشند برای اینکه بتونند کار پژوهشی مستقل خودشون رو انجام بدن، خُب به‌طور طبیعی متناظر با همون کسی که راهنمایی کار رو بر عهده داره و به‌عنوان در واقع Supervisor داره نقش ایفا می‌کنه، حتماً باید در این زمینه تسلط خوبی داشته باشه، یعنی درزمینه مهارت خوندن، خوندن انتقادی، خلاصه کردن و درزمینه نوشتن و مهارت‌های نوشتن با همه خُرده مهارت‌هاش، شاید تصور بشه که این خیلی چیز پیش‌پاافتاده‌ایه، ولی من می‌خوام با اطمینان بگم که شاید هنوز اساسی‌ترین چالشی که ما در کار پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها داریم، این هستش که دانشجویان ما این دو مهارت رو به‌خوبی بلد

افرادی بیان تو دانشگاه، خُب این استاد قابلیت علمی نداره و بعضی وقتا فقط به‌خاطر به جناح‌بندی‌هایی برای توازن نیرو، اینا میان تو دانشگاه، خُب این از همین اول کارش خرابه، درحالی که دانشگاه در درجه اول باید مسئله تخصص رو قرار بده، شایستگی علمی رو قرار بده، البته شایستگی اخلاقی و اینا هم مهمه، ولی معمولاً اینا هست تو افراد، به کسی که تحصیلاتی رو درست انجام داده و اومده بالا، این به‌لحاظ اخلاقی و اجتماعی معمولاً آدم شایسته‌ایه، منتها در اینجا اما متأسفانه تو ایران به معیارهایی می‌ذارند که اصلاً ربطی نداره، طرف می‌گه نماز می‌خونی؟ خُب به شما چه مربوطه که من نماز می‌خونم یا نه؟ نماز به مسئله شخصیه بین انسان و خدا و اینا متأسفانه بارها و بارها گفته شده، ولی شنیده نشده و موجب می‌شه که اون گزینشی که داره انجام می‌شه، گاهی بیاد این وزنه علمی رو سبک بگیره، وزنه به‌قول خودش تعهدی و اینا رو زیاد بگیره، ولی این خراب می‌شه، می‌آد فرد استاد می‌شه و به‌هرحال این می‌خواد چیکار بکنه؟ چه جویری می‌خواد دانشجو رو هدایت بکنه، از اول شما به درخت رو به‌اصطلاح ناسالم وقتی می‌کاری، انتظار نباید داشته باشی میوه خوبی بگیر، اینا از مشکلات بومی ماست، شما هم تو ایران داری کار می‌کنی دیگه، باید اینا رو در ایران رعایت بکنی. دقتی که می‌شه، به این معنا که وزنه علم باید سنگین‌تر باشه. عرض کردم وزنه اخلاقی هم مهمه، ولی معمولاً آدمی که به‌طور درست تحصیل کرده و اومده بالا، این بالاخره کلی تعهدات رو رعایت کرده تا به مقاله بنویسه، کتاب بنویسه، فلان‌جا قبول بشه، این خودش به صافی بوده، یعنی آدم رو به‌سری صداقت‌ها و اینا آورده بالا، ولی اینکه ما بیایم به‌سری ویژگی‌های خاص بذاریم، اینا خوب نیست و نتیجه‌های خرابی ایجاد می‌کنه.»

نگرش مثبت اعضای هیئت‌علمی به برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۵، ۱۰ و ۲۲ می‌گویند: «خُب من فکر می‌کنم که به برنامه خودتوسعه‌ای اول باید مبتنی بر نگرش مثبت به خود

متوسطه، اینجا ضعیف‌شده، اینجا خیلی ضعیف‌شده، ما باید در واقع این‌ها رو به دست بیاریم، آگه این فهم پیدا شد، این در واقع فهم مشترک هم از اون در واقع شغل و هم از اون مأموریت و وظیفه اون هدایت نظارت پیدا شد و هم اینکه براین اساس نگاه درستی نسبت به مسئله خودتوسعه‌ای تونستیم ایجاد کنیم، حالا از درک این‌ها ما می‌تونیم در واقع یه برنامه خودتوسعه‌ای که براساس ماهیت کار اون فرد هست، براساس موقعیتی که داره، براساس اون مأموریت‌های دانشگاهی و چشم‌اندازی که اون کشور و خارج از کشور و دنیا داره، بتونیم برنامه تنظیم کنیم. یکی دیگه از اصلی‌ترین پایه‌های دیگه که می‌تونه داشته باشه اینکه با مشارکت همگان انجام بشه، یعنی در واقع نمی‌تونم من مدیر پیام برای شما برنامه خودتوسعه‌ای بدم، شما برو خودت رو توسعه بده، نه، با مشارکت اعضا باید باشه.»

منسجم بودن برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱۵ و ۲۴ می‌گویند: «حُب پس این نشون می‌ده که اولاً یکی از ملاک‌های من انسجامه، انسجام‌بخشی بین عناصر مختلف اون دانش، این یه عامله که باید این انسجام باشه، نمی‌تونیم یه نگاه کاریکاتوری داشته باشیم، یعنی اینکه من بگم استاد خودتون رو خودتوسعه‌ای بدند، ولی نیازهای اولیه استاد رو تأمین نکنیم، اینجا عدم انسجامه، integrity نداره، یکپارچگی نداره، یگانگی نداره. تو آگه می‌خوای یه برنامه خودتوسعه‌ای داشته باشی، باید همه‌چی با همه‌چی بخونه، باید در واقع این تناسبه باشه، پس یکی از اصلی‌ترین پایه‌هاش تناسبه.»

متناسب بودن برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان شماره ۱۱ و ۱۵ می‌گویند: «... و یکی دیگه‌ش اینه که متناسب با شرایط، متناسب با رشته‌ها، متناسب با در واقع موضوعاتی که افراد کار می‌کنند، برنامه متفاوت می‌خواند، یه جا برنامه خودتوسعه‌ای استاد اینه که فرد بیاد توی آزمایشگاه کار کنه، یه نگاه هستش، یه جا دیگه فرد می‌خواد با دانشجوها روی نگرشون کار کنه، رو باورشون کار کنه یه نگاه، یه جا فرد می‌خواد در

نیستند، بنابراین به جای نوشتن خلافاً که لازمه کار یه پژوهشه، رونویسی می‌کنند. این یه چیزی فراتر از بحث رعایت رفرنس‌دهی هستش، برمی‌گرده به توانمندی شخص در خلق جملات بامعنا و در واقع توانایی تحلیل کردن و تفسیر کردن مطالبی که می‌خونید که خودش در گرو خوندن و درک مطلب و خوندن انتقادی هستش، این قسمت اول هستش.»

رویکرد مشارکتی برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱۵ و ۱۷ می‌گویند: «اولین چیزی که توی یه برنامه خودتوسعه‌ای هست، اینکه رویکردش باید رویکرد مشارکتی باشه، یعنی به لحاظ رویکردی از رویکردهای مدیریتی فاصله بگیریم و به سمت رویکردهای مشارکتی برویم. این نکته اولشه، تو ملاک‌هایی که هست، می‌تونیم برای این برنامه در نظر بگیریم، ما اول باید بیایم به یه فهم مشترک و درست از فهم هدایت دانشجویمان برسیم که هدایت دانشجو یعنی چی؟ سطوح متفاوتی داره یک، دو به یه فهم درستی از در واقع نگاه به معلمی برسیم که اصلاً معلمی در دانشگاه چه ویژگی‌هایی داره و به یه فهم درستی ما باید از خودتوسعه‌ای برسیم، خودتوسعه‌ای یعنی برای استاد چیزی رو فراهم نکنیم، خودش بره خودش رو توسعه بده، موقعیت، امکانات یا نه ما باید ریل‌گذاری کنیم، زمینه‌چینی کنیم و بعدش اون رو انگیزه بدیم، حمایت کنیم تا اون رو خودتوسعه بدیم، پس نیازه که برای یه برنامه خودتوسعه‌ای ما فهم درستی از اون شغل یا در واقع جایگاهی که اون معلم دانشگاهی هست داشته باشیم و اینکه اون وظیفه علاوه بر اینکه معلم دانشگاهی که چه فهمی کنیم چیه و چه ویژگی‌هایی داره، باید ببینیم این وظیفه به‌عنوان هدایت و نظارت بر اون دانشجو، این در واقع ویژگی‌های اصلی‌شون شناخته بشه و روی این ویژگی‌ها به یه اجماعی برسیم، یعنی بگیریم که در واقع برای یه نظارت بهینه ما باید ده تا پایه رو بررسی کنیم، این ده تا پایه از طریق نشانه‌های یک و دو و سه قابل رصد هستش و سطح عالی‌ش مثلاً فرض کن از اینجا تا اینجا سطح عالی‌شه، از اینجا تا اینجا سطح

می‌شند که فقط کالبدشون انجام می‌شه و از روح تهی‌اند، بنابراین فکر می‌کنم که این به رسمیت شناختن عاملیت عضو هیئت‌علمی و حتی حالت گفت‌وگویی داشتنش، یعنی اینکه در یه گفت‌وگویی حالا خود عضو هیئت‌علمی برسه به اینکه کجاها رو باید تقویت کنه و خودشم حالا اگه مثلاً مسیر برای تقویتش سراغ داره، خودش بیره جلو، مشارکتی بودن این برنامه، بنابراین یکی از ملاک‌های مهمشه.»

راهبردها: راهبردها همان کنش‌ها و واکنش‌هایی هستند که جامعه در مقابل پدیده محوری از خود بروز می‌دهد [۱۸]. راهبردهایی که از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته مطالعه حاضر به دست آمد، شامل شکل‌گیری شورای پژوهشی از نظر شکلی و عنوانی، حرکت به سمت نگارش پایان‌نامه‌ها و رساله‌های فاخر، محیط پویا و امکانات کافی، مخاطب‌شناسی در برنامه خودتوسعه‌ای، پرورش تفکر نقاد در برنامه خودتوسعه‌ای، اصل ارتباطات اثربخش در برنامه خودتوسعه‌ای، مشخص بودن حیطه‌های پژوهشی استادان دانشگاه، شناخت موضوعات اصیل، مهارت‌های جست‌وجوی اطلاعات و نحوه نگارش اثر پژوهشی بود. توضیحات تفصیلی راهبردهای مطالعه حاضر به شرح زیر مرقوم شده است.

شکل‌گیری شورای پژوهشی از نظر شکلی و عنوانی: اطلاع‌رسان‌های شماره ۷ و ۱۳ می‌گویند: «یکی از چیزهایی که هست اینکه شورای پژوهشی باید تو دانشکده شکل بگیره، خُب شورای پژوهشی چه از نظر شکلی، چه از نظر عنوانی، نمی‌گم عنوان اعمال کنه به فرد، خُب چون ارتباط این عنوان‌ها رو بگه ممکنه اینجا یه چیزی از نظر فقط عنوان مطرح بشه در حالت مشورت‌پذیری، نه در جهت به اصطلاح اون بحث دستوری باشه، فقط در بحث مشورتی باشه، خُب اول اینکه پروپوزال‌های ما، اینجا فرمت‌هایی که داریم، حتی گروه به گروه متفاوت. شما تو این دانشکده که بحث متدولوژی رو مطرح می‌کنید، ما اولین کاری که باید بکنیم اینه که اینا رو هم‌سنگ کنیم، چنین چیزی اتفاق

نیفتاده، پروپوزال گروه مدیریت آموزشی با پروپوزال گروه برنامه‌ریزی درسی متفاوت، خودت بذار جلوت خُب، درسته بگید آقا از نظر شکلی این، این، این، اما نه، همون هم اینکه هم‌رنگ بشه، چه اتفافی می‌افته، هم سطح بشه چقدر، هم‌گرایی ایجاد می‌کنه.»

حرکت به سمت نگارش پایان‌نامه‌ها و رساله‌های فاخر: اطلاع‌رسان‌های شماره ۵ و ۱۴ می‌گویند: «ببینید، اگه بخوایم راجبه توسعه و تحول صحبت کنیم، در مدیریت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دکتری، باید به چند نکته توجه کنیم؛ اول اینکه در ایران ما روزی حدود هشتصد تا نهصد تا پایان‌نامه ارشد و رساله دکتری دفاع می‌شه، روزی هشتصد تا نهصد تا در علوم انسانی دفاع می‌شه، کشوری که حدود هشتصد تا نهصد تا پایان‌نامه داره، روزانه، حدود چهارصد تا پونصد تا روان‌شناسی، مشاوره و علوم تربیتی هست، نشون می‌ده اگه روزی یه رساله حرف نویی داشته باشه، سالی سیصد و شصت و پنج تا حرف نو داره، قالب رساله‌ها متأسفانه نو نیستند. بعضی از استادان معظم فرصت دقیق مطالعه رساله رو ندارند، خیلی از رساله‌ها و پایان‌نامه‌ها به صورت کلیشه‌ایه، فصل اول اینه، فصل دوم اینه، حتی عناوین هم کلیشه‌ایه، فصل دوم ادبیات نیست، ادبیات می‌شه لترز، اونکه خارجی‌ها می‌گند لیترچر یعنی مکتوبات، نوشته‌جات، باید اقلأ هفتاد درصد فصل دوم مربوط بشه به پژوهش‌های انجام‌شده در حوزه کار شما، نتایج اینا رو بررسی کنه که آیا می‌تونیم فرضیه پیدا کنیم یا فقط سؤال مطرح کنیم. فصل سوم روش‌شناسی نیست، روش‌شناسی غلطه، مگه شما می‌خواید روش‌شناسی درس بدید؟ فصل سوم طرح پژوهشه، ریسرچ دیزاینه، یعنی معماری پژوهشه و روش پژوهش یکی از مؤلفه‌های معماری پژوهشه، فصل سوم می‌شه ریسرچ دیزاین. ممکنه بعضی از اروپایی‌ها و آمریکایی‌ها هم اشتباه کنند، ولی اونایی که می‌اندیشند، می‌دونند چیکار می‌کنند، واژه‌های خوب و فاخر به کار می‌برند، ریسرچ دیزاین یعنی طرح کار من اینه، طرح پژوهشم اینه، مثل معماری که می‌گه طرح من اینه، می‌خوام این‌جوری

من دارم، در واقع به جورایی کار هئیت‌علمی، کاری هستش که وقتی خودش درگیرش می‌شه، توی این برنامه باید خودش حرکت کنه، مهارت‌هاش رو افزایش بده و در واقع بتونه به کارش مسلط بشه، هرچه این کار، با توجه به اینکه سطح اعضای هئیت‌علمی سطح بالغیه، توی از نظر پایگاه اجتماعی، ساختارهای ذهنی و غیره، هرچی این آزادی‌ها بیشتر باشه و امکان‌ها، یعنی ما امکان‌های مناسبی رو به اعضای هئیت‌علمی بدیم، درعین حال آزادی‌های آکادمیک هم داشته باشند، این برنامه‌ها عموماً می‌تونه خیلی مفید باشه، یعنی بیشترین چیزی که اعضای هئیت‌علمی نیاز دارند، با توجه به اینکه اون‌ها عموماً دارای انگیزه‌های درونی هستند، برای رشد و قاعده اینه که اگه اعضای هئیت‌علمی ما درست از یه مسیری وارد شده باشند و رشد کرده باشند، قاعده اینه اونا تمایل به رشد داشته باشند، انگیزه کافی برای رشد داشته باشند، اگه این رو در نظر بگیریم، در واقع مسئله‌ای که پیش می‌آد اینه که امکان‌های خوب به اون‌ها بدیم تا بتونند با توجه به اون امکان‌ها و البته آزادی‌هایی که دارند، بتونند خودشون رو رشد بدنند، یعنی محیط پویا، امکانات کافی، مهم‌ترین آیتم‌هایی که باید در یه برنامه خودتوسعه‌ای برای اعضای هئیت‌علمی در نظر باشه و خصوصاً حالا این ارتباط با سایر مراکز دانشگاهی معتبر می‌تونه به اون‌ها خیلی کمک کنه، چون الگوهای مفیدی برای رشد رو به اون‌ها می‌ده تا اون‌ها بتونند خودشون رو ارتقا بدنند»

مخاطب‌شناسی در برنامه خودتوسعه‌ای:
اطلاع‌رسان‌های شماره ۴ و ۱۵ می‌گویند: «یه برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هئیت‌علمی، شناخت ویژگی‌های مخاطبان، یکی از مؤلفه‌های اون برنامه‌س، مخاطب‌شناسی یکی از ملاک‌های اصلی اون برنامه‌س، یعنی باید بدونیم با کی سروکار داریم، این طور نباشه که به صورت گله‌ای و فله‌ای نگاه کنیم، من باید بدونم ما با ده دسته آدم سروکار دارم، برخی اون‌طوری‌اند، برخی این‌طوری، نه اینکه من رو توسعه بدی، به‌عنوان یه آدم نگاه چکشی داشته باشم، با یه ابزار

بسازم، حالا شما می‌خوای شیشه بکار، آهن یا سیمان می‌شه روش، چقدر کجا چیکار می‌کنی. روش غیر از روش‌شناسی نیست، متدلوژی نیست، معماری پژوهشه، یعنی ریسرچ دیزاینه. فصل چهارم شما داده‌ها نیست، داده‌های پژوهشه، یافته‌هاست، داده‌ها اصلاً یعنی یافته‌ها. اون‌ی که دست شماست، یعنی یافته‌های پژوهش شماست، فصل چهارم نتایج یافته‌های شماست، نتایج رو مطرح می‌کنید. در فصل پنجم اگه دانشجوی دکتری نتونه تفسیر کنه، یعنی بلد نیست، یعنی سواد نداره، فصل پنجم هم تحلیل باید بکنی و هم تفسیر، یعنی تحلیل و تفسیر یافته‌ها فصل پنجمه. محدودیت‌ها با مشکلات فرق می‌کنه، محدودیت‌ها یعنی اینکه جای شما رئیس دانشگاه هم کار کنه، منم کار کنم جای شما، ولی فقیه هم این کار رو انجام بده، همون مشکلات رو خواهد داشت، اما اگه من جای شما باشم با من همکاری کنند، استادها بهتر جواب بدنند، نشون می‌ده مشکل بوده، محدودیت نداشتید شما. به همین جهت، پیشنهادهای پژوهش باید از دل پژوهش بیاد بیرون. در منابع جلوی اسم نویسنده خارجی نباید تاریخ شمسی بذاری. یه دانشجویی نوشته بود راجرز (۱۳۹۲)، درحالی‌که راجرز ۹۲ بنویسیم قرن بیستم می‌شه. معادل‌سازی کنیم ما مثلاً می‌شه ۲۰۱۴، بازم غلطه، اون ۸۷ فوت کرده بود بنده خدا، خدا رحمت کنه، غلطه، باید جلوی کسی که خارجی بوده، تاریخ میلادی بذاریم. ای پی ای (APA) وقتی راجبه فهرست‌نویسی وضع کرده، منابع‌نویسی راجبه ترجمه‌ها، ترجمه انگلیسی به فرانسه، فرانسه به ژاپنی، همه‌شون میلادی‌اند، شمسی که نیستند، غلطه، غلط علمی منطقیه، مثلاً جلوی راجرز بنویسی ۱۳۴۵، حتماً باید میلادی بنویسی، بنابراین اصل کار اینه که استاد راهنما باید نوآورانه باشه»

محیط پویا و امکانات کافی: اطلاع‌رسان‌های شماره ۷ و ۱۹ می‌گویند: «ببینید، برنامه‌های خودتوسعه‌ای عموماً کار اعضای هئیت‌علمیه، فرمت کار اعضای هئیت‌علمی طوری هستش که برنامه‌های توسعه‌شون، برنامه‌های خودتوسعه‌ایه، یعنی در واقع با برداشتی که

بخوام با همه برخورد کنم، پس مخاطب‌شناسی.»

پرورش تفکر نقاد در برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱۵ و ۲۲ می‌گویند: «یکی دیگه از برنامه خودتوسعه‌ای تفکر نقاده، یعنی اینکه شما تو اون برنامه باید نقادانه تفکر کردن و یکی هم خلاقانه، خلاقانه یعنی چی؟ من در برنامه خودتوسعه‌ای باید طوری کار کنم که از کمترین موقعیت‌ها، از خلأهایی که هست، موقعیت‌هایی که هست، دانشجو رو هدایت کنم، یعنی به من باید یاد بدی، تفکر خلاق و نقاد چیه؟» اصل ارتباطات اثربخش در برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۳ و ۱۵ می‌گویند: «بتونم دانشجو رو یاد بدم، اولاً با دانشجو خوب Challenge داشته باشم، چالش داشته باشم، دعوا نکنم باهاش، ثانیاً بتونم دانشجو رو طوری هدایت بکنم که آقا ببین آگه اون به تو کمک نکرد، اشکال نداره، برو از یه زاویه دیگه، از یه جای دیگه بیار، تو آگه در برنامه خودتوسعه‌ای، این رو به من یاد ندی، من نمی‌تونم اون رو به دانشجو یاد بدم، پس یکی دیگه شم اینه، اصل ارتباطات اثربخش، یعنی برنامه خودتوسعه‌ای یکی از ملاک‌هاش اینکه ارتباطات اثربخش رو به من یاد بده که من بتونم ارتباطات اثربخش رو در دانشجو بهش یاد بدم که دانشجو بره آقای دکتر X رو متقاعد کنه، بتونه، این به قول شما برای آدم عزت‌نفس می‌یاره، آگه من این رو بلد نباشم، به دانشجو یاد نمی‌دم و دانشجو نمی‌تونه، یه نفر به محض اینکه یکی می‌گه نه، تمام شد رفت پی کارش.»

مشخص بودن حیطه‌های پژوهشی استادان دانشگاه: اطلاع‌رسان‌های شماره ۲، ۶، ۱۳ و ۲۱ می‌گویند: «چیزی که به نظر مهمه اینکه برای هدایت دانشجو چیزهای مختلفی لازمه، اول از همه اینکه استاد راهنما باید پایان‌نامه‌هایی رو بپذیره که اولاً تو حیطه تخصصش باشه، حالا از هر دری پایان‌نامه قبول کردن و پذیرفتن، این خودش می‌تونه هدایت دانشجو رو با مشکل مواجه کنه، این یک، این از همه مهم‌تره، دوم، یه کسی که می‌خواد پایان‌نامه‌های دانشجویی رو درحقیقت هدایت

بکنه، باید تو چند تا چیز بالاخره خودش رو تقویت بکنه، اول از همه حالا اون دانش موجود رو بالاخره درش رو خونده، مدرکش رو گرفته، الانم گفتیم تو همون حوزه می‌خواد چیکار کنه، پایان‌نامه بگیره، خوب اون دانش موجودش هست که بالاخره فرض می‌کنیم که مثلاً طرف داره اون رو حالا برای هدایت پایان‌نامه.»

همچنین در رابطه با مشخص بودن حیطه پژوهشی استادان دانشگاه، اطلاع‌رسان‌های شماره ۱، ۸، ۱۲، ۱۹ و ۲۳ می‌گویند: «نکته دیگه‌ای هم که در خارجی‌ها دیدم اینکه معمولاً افراد روی شاخه خاصی پژوهش می‌کنند، یعنی یکی مثلاً می‌آد درمورد هوش مصنوعی کار می‌کنه، ممکنه اطلاعاتی در زمینه‌های مختلف دیگه داشته باشه، نمی‌ره می‌خواد در اون دنیای امروز اون قدر از نظر شاخه‌های مختلف علمی وسیعه، هیچ احدی نمی‌تونه به همه قسمت‌ها احاطه پیدا کنه، در این صورت ممکنه اقیانوسی بشه در عمق چند میلیمتر که چنین چیزی به درد نمی‌خوره، ما به دنبال افزایش اطلاعات عمومی به عنوان استاد نیستیم، یه استاد در عین اشراف به مبانی و پایه‌ها باید در شاخه تخصصی خودش متبحر و استاد باشه، بنابراین بایستی یه کسی که می‌آد در اون حیطه خاصی که مرتبط به علاقه و رشته و تجربه‌س هم بیاد در اون مسیر حرکت کنه و رفتن به این‌ور و اون‌ور انرژی او و نیروی او و فکر او را پراکنده خواهد کرد، حاصل پراکندگی، جمع پراکندگی‌ها آگه تصادفی باشه، میانگینش صفره، حتی این‌جوری هم نباشه، شما کار زیادی خواهید کرد در حیطه‌های مختلف، ولی محصول کمی رو و در اون شاخه به خلاقیت و به یه مبانی نظری و به یه الگوی شاخص یا ارائه نظریه نخواهد رسید.»

شناخت موضوعات اصیل: اطلاع‌رسان‌های شماره ۲، ۷ و ۲۵ می‌گویند: «یه چیزی که لازم هستش، بحث انتخاب موضوع مناسبه، یعنی اصطلاحاً می‌گند هات تایپک‌ها، موضوعاتی که یعنی استاد باید بلد باشه، یعنی بره یاد بگیره که چه‌جوری دانشجو رو هدایت بکنه به سمت هات تایپک‌ها، یعنی عناوینی که بالاخره داغ

بر راهبردهای اتخاذشده جامعه تأثیر می‌گذارند [۱۸]. عوامل زمینه‌ای احصاشده از داده‌های به‌دست‌آمده اطلاع‌رسان‌ها، تفاوت در زمینه‌ها، استاد دانشگاه به‌متابزه بازیگر، چشم‌انداز برنامه خودتوسعه‌ای، نحوه پیاده‌سازی برنامه خودتوسعه‌ای، دانشگاه، دانشکده و گروه‌های آموزشی، منابع و امکانات، نقش کلیدی دانشجویان، سطح‌بندی برنامه خودتوسعه‌ای و شیوه ارزشیابی متناسب با برنامه خودتوسعه‌ای را نمایان ساخت.

تفاوت در زمینه‌ها: اطلاع‌رسان‌های شماره ۵ و ۲۴ می‌گویند: «بینید افرادی که میان هیئت‌علمی می‌شوند، از به زمینه اجتماعی، خانوادگی و فکری متفاوتی‌اند و این زمینه‌ها روی کارکرد و عملکرد و کیفیت و سطح کارشون در آینده هم اثرگذاره؛ براین‌اساس می‌خوام بگم که اون معیارهایی که بشه قرار داد برای اینکه خودتوسعه‌ای اتفاق بیفته تو این حوزه، شاید بشه گفت که دارای این ویژگی نیستش که قابلیت اشتراک برای همه رو داشته باشه، به‌خاطر اون تفاوت در زمینه‌ها، روحیه افراد تو این زمینه خیلی تأثیرگذاره. بینید، افرادی هستند که دارای روحیه مثلاً تحت هدایت خود درآوردن دیگران هستند، شاید ریشه این در برون‌گرایی باشه، شاید در پرورش خانوادگی باشه، این افراد به‌واسطه قاعدتاً دانشی که قبلاً به دست آوردن و کارهای پژوهشی‌ای که انجام دادن و همچنین آموزشی که منجر شده به هیئت‌علمی شدنشون، این‌ها شاید بشه گفت به مقدار مؤفق‌تر عمل خواهند کرد در این کار هدایت پایان‌نامه‌ها.»

استاد دانشگاه به‌متابزه بازیگر: اطلاع‌رسان‌های شماره ۶ و ۲۴ می‌گویند: «... بینید، افرادی با این زمینه به‌خوبی می‌تونند اداره کنند افراد اطرافشون رو از جمله دانشجویان رو و این‌ها بهتر می‌تونند نقش بازیگری رو ایفا کنند، بینید، به هیئت‌علمی صرفاً به فرد دانشمند نیست، چون اگه صرفاً دارای دانش باشه، هیئت‌علمی خوبی نخواهد شد، نهایتش اینه که پژوهشگر خوبی می‌شه و حتی دارای توان این نخواهد بود که به فردی رو در پژوهش به موفقیت برسونه، چرا؟ چون دارای اون روحیه

هستند، مهم هستند، معیارهای متفاوتی داره دیگه که مثلاً به سری از موضوعات مثلاً هیئت‌علمی سایتیشن می‌خوره، مقالات مختلف، خُب این نشون می‌ده که مثلاً به‌روزه یا مثلاً نیازهای معمول جامعه‌س یا مثلاً کار پژوهشی انجام شده، ولی کارهای پژوهشی به‌اندازه کافی نیست، پس اولین چیزش اینه که استاد بتونه دانشجوی رو هدایت بکنه که به موضوع خوب و مناسب انتخاب بکنه که این موضوع مناسب هم باید به‌قول معروف جدید باشه، کاربردی باشه، به‌دردبخور باشه و نسبت به کارهای قبلی‌ای که انجام شده، تو به سطح بالاتری ارائه بشه. اشکالی نداره که کار تکراری باشه، منتها مثلاً ممکنه به کاری دقیقاً به کار تکراری قبلی باشه، به‌لحاظ عنوانی، منتها مثلاً این وسط مقاله قوی‌تر بشه، مثلاً متدولوژی اون مقاله قوی‌تر شده، خُب اینا چیزهایی هستش که تو بحث جست‌وجوی موضوع مطرحه، بعد از اینکه مهارت درحقیقت به‌نظر من استاد باید یاد داشته باشه که چه‌جوری موضوعات جدید رو پیدا بکنه.»

نحوه نگارش اثر پژوهشی: اطلاع‌رسان‌های شماره ۲ و ۸ بیان می‌کنند: «... و قسمت بعدی نحوه نوشتن به اثر پژوهشی هستش، مثلاً فرض کنید که مقاله چه اجزایی داره، تو هر قسمت مثلاً چه چیزهایی باید نوشته بشه، پایان‌نامه به چه صورت هست، مثلاً چون اینا معمولاً دو تا کاری که دانشجویان انجام می‌ده یا پروپوزاله یا پایان‌نامه‌س، حالا اگه طرح پژوهشی هم باشه، اونم باز شرایط خاص خودش رو داره و تفاوت‌هایی که بین این سه تا چیز وجود داره و بعد مقاله، یعنی پروپوزال، پایان‌نامه و بعد هم مقاله که باید نوشته بشه و در آخر سر مثلاً باز استاد راهنما بتونه هدایت کنه دانشجوی رو که مجله مناسبی رو انتخاب بکنه و چگونه اون رو سابمیت بکنه، مقاله‌ای رو که انتخاب کرده، مثلاً چه‌جوری مقاله رو بنویسه، چه‌جوری سابمیت کنه، چه‌جوری مجله مناسب انتخاب بکنه تا این کار پژوهشی به‌قول معروف به ثمر برسه.»

عوامل زمینه‌ای: منظور از بافت یا عوامل زمینه‌ای عوامل خاصی هستند که منبعث از پدیده محوری بوده و

هدایت بخشی برای افراد نیست، حتی دارای روحیه آموزش موفق دادن به دیگران نیست، یعنی معلم خوب نمی‌تونه باشه، چون معلم خوب دارای ویژگی بازیگریه، معلم خوب باید به بازیگر خوب باشه علاوه بر دانشی که داره، حالا چون تو حوزه پایان‌نامه‌ها شما به طور خاص دارید می‌گید، می‌خوام بگم که اگه خُب حالا فردی با این ویژگی‌های خوب وارد نشد، یعنی اون برون‌گرایی لازم و کافی رو نداشته باشه، دارای اون روحیه و تبحر در مسیر پژوهش قرار دادن دیگران نباشه، خُب با این باید چیکار کنیم؟ اینجاست که اون بحث‌های خودتوسعه‌ای بیشتر می‌تونه معنا و مفهوم پیدا کنه.»

چشم‌انداز برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱، ۷ و ۲۴ می‌گویند: «ببینید، من فکر می‌کنم ما اگه کل کار رو در قالب یه برنامه ضمنی از نوع راهبردی، هر هیئت‌علمی و استاد برای خودش در نظر بگیره، شاید اولین جزء اون برنامه به اصطلاح چشم‌انداز اون برنامه‌س، چشم‌انداز فرده برای خودش که می‌خواد در مسیر اون حرفه‌ای که پیش گرفته کار رو دنبال کنه، خُب این فرد می‌خواد مثلاً ۵ سال دیگه، ۱۰ سال دیگه تبدیل بشه به چه نوع هیئت‌علمی‌ای؟ چه استادی؟ جهت دروسش چی باشه؟ جهت برنامه‌های پژوهشی‌ش چی باشه؟ جهت رساله‌ها و پایان‌نامه‌های دانشجویی‌ش چی باشه؟ عمده این‌ها رو من از اون چشم‌انداز یا ویژن اصطلاحاً می‌تونم به اصطلاح داشته باشم. بازم عرض می‌کنم که فکر می‌کنم اکثریت افراد برنامه ضمنی دارند، منتها وقتی که شما صحبت از برنامه می‌کنید، عرض کردم بیشتر ذهن آدم می‌ره به یه برنامه مدون تصریح شده و خُب همچین واقعیتی به نظر من اغلب وجود نداره و بیشتر در قالب همون برنامه ضمنی هست.»

نحوه پیاده‌سازی برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱، ۱۲ و ۲۰ بیان می‌کنند: «... جزء دوم اینکه بالاخره این برنامه چه جوری پیاده‌سازی می‌شه؟ خُب اون آرمان و آرزو که در ویژن اصطلاحاً می‌آد، یه بحث خیلی مهمه، نحوه پیاده‌سازی اون یه

بحث شاید مهم‌تریه، چون ویژن شرط کافی نیست برای اینکه افراد موفق بشند، این برنامه بایستی شکسته بشه. ببینید، بین چند تا عرصه مشخص فعالیت‌های پژوهشی، فعالیت‌های آموزشی، پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی و هر نوع فعالیتی که یه جورایی علمی یا آموزشی یا دانشگاهی به حساب می‌آد، بنابراین یه تفکیکی به این شکل صورت می‌گیره، این تفکیک از جنس دیگه اصطلاحاً چشم‌انداز یا ویژن نیست، می‌ره به سمت اینکه اون چشم‌انداز پیاده‌سازی می‌شه و اجرا می‌شه، خُب اینم یه بخش مهمه.»

دانشگاه، دانشکده و گروه‌های آموزشی: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱، ۳، ۸ و ۱۳ خاطرنشان می‌سازند: «بخش مهم دیگه‌ای که به نظر من خیلی اهمیت داره، اون دانشکده و گروهیه که افراد قرار دارند. خُب در این دانشکده ما ۵-۶ تا گروه آموزشی داریم، بالاخره ماهیت این گروه‌ها متفاوته. اون عنصری که اینجا خیلی تعیین‌کننده‌س برای کیفیت اجرای اون برنامه و عرضم اینه که همه امورات در اختیار هیئت‌علمی نیست، اینکه گروه چه درس‌ها و تکالیف اضافه‌ای رو تکلیف بکنه به هیئت‌علمی، یه بخش بسیار مهمه و خیلی وقتاً اون مسیر اصلی کار اساتید به خاطر همچین تکالیفی ممکنه تغییر کنه، پس اون برنامه، تجزیه اون به فعالیت‌های مختلف یه بخش مهمه.»

منابع و امکانات: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱، ۸ و ۲۳ می‌گویند: «اجرای کامل اون برنامه ممکنه منابعی هم لازم داشته باشه، به خصوص برای فعالیت‌های پژوهشی که خُب این منابع می‌تونه فرض کنید از قراردادها با بیرون دانشگاه تأمین بشه، می‌تونه از گرت اساتید تأمین بشه، می‌تونه خود اساتید بالاخره بودجه لازم رو تهیه بکنند، چون خیلی وقتاً شده که اساتید از وقت و انرژی خودشون تحقیق می‌کنند و اون برنامه‌ای رو که مد نظر دارند، دنبال می‌کنند، برای خود بنده بیشتر این‌طوری بوده؛ پس یه عنصر دیگه‌ای به اون عناصر قبلی بخوایم اضافه بکنیم، بحث منابع و امکاناتیه که طبیعتاً تو اون برنامه بایستی بهش توجه بشه، حالا این منابع و امکانات

اینه که اون سه تا لایه‌ای که به‌هر حال گفتم، خود فرد، گروه و دانشکده، لایه سوم دانشجو، اینا مهمه که من هئیت علمی اون برنامه‌ای که حالا چه مدون شده، چه تو ذهنم فقط هست، آیا می‌تونم این برنامه رو دنبال بکنم؟ پس اگه این رو هم به‌عنوان یه جزء یا عنصر در نظر بگیریم که عنصر دانشجوه، علاقه دانشجو، توانمندی‌های دانشجو، تلاش و کوشش دانشجو، اینا هم همه تأثیرگذاره، به من هئیت علمی می‌تونه کمک بکنه هم اون برنامه‌ای که به اصطلاح مد نظرمه رو کامل بکنم، ترمیم بکنم، تکمیل بکنم، یا برعکس، من برنامه‌ای دارم، دانشجویی نیست که بیاد ابعادی که من فکر می‌کنم می‌تونه دانشجو کمک بکنه، تحقیقی خیلی جدی و عمیق انجام بده و منجر به پیشرفت علم بشه، همه جورش هست، منتها افرادی که حالا تجربه شخصی من نشون می‌ده که افراد و دانشجویانی که واقعاً بتونند یه کار نویی که در سطح بین‌الملل قابل طرح باشه، خیلی زیاد نیستند، چون از این سؤال‌هایی که شما برای بنده ارسال کردید، شما ظاهراً دنبال این هستید که چالش‌ها و مشکلات رو هم بشه اشاره کرد، یکی از چالش‌ها و مشکلات بنا بر این همین می‌تونه باشه، در همه مواردی که استاد برای خودش یه هدف داره و می‌تونه کار بکنه، دانشجویی با انگیزه و قابلیت‌های مناسب ممکنه وجود نداشته باشه که بتونه به کمک این استاد اهداف علمی رو جلو بیره و یه چالش دیگه هم اگه به‌عنوان چالش بخوام ذکر بکنم، برمی‌گرده به اون لایه قبلی، یعنی اگه گروه و دانشکده تکالیفی خارج از اون چیزی که مد نظر استاد هست، تحمیل بکنند به استاد، خُب طبیعیه که برنامه استاد از مسیر طبیعی خودش خارج می‌شه و جزء اون چالش‌هایی که شما دنبالش هستید رو ما می‌تونیم در نظر بگیریم. بازم عرض می‌کنم آقای زارعی عزیز ببیند اینا اگه اون ذهنیت اساتید رو به‌عنوان یه چهارچوب یا برنامه در نظر بگیریم که کمکشون کرده برای خودتوسعه‌ای، یه همچین چالش‌هایی رو اساتید باهاش مواجه هستند.»

سطح‌بندی برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های

خود این انواع داره، زمان و افراد هست، منابع مالی هست، منابع علمی هست، ما اگه تو رشته‌های خودمون در نظر بگیریم، این‌ها مهم‌ترین‌ها هستند. خُب رشته‌های دیگه، شما احتمالاً با اساتید رشته‌های دیگه صحبت کردید، اونا طبیعتاً تجربه خودشون رو خواهند گفت، اون چیزی که بیشتر به تجربه من مربوط می‌شه، بیشتر در همین محدوده‌س. بحث منابع در کنار طراحی و اجرای اون برنامه یه عنصر مهمه که به موفقیت یا عدم موفقیت من خیلی می‌تونه کمک بکنه. عرض کردم این به‌تنهایی باز همه داستان نیست، اینکه گروه، برنامه‌های گروه و دانشکده چقدر در راستای اون برنامه خود من هست یا چقدر اون برنامه رو تغییر می‌ده، خیلی، خیلی تعیین‌کننده‌س. تجربه من نشون می‌ده در اون مواردی که تکالیف گروه خیلی زیاده، اساتید دچار مشکل می‌شوند، اون برنامه خودتوسعه‌ای که شما دوست دارید به‌هر حال بهش برسید و عرضه بکنید، دچار لطمه و آسیب می‌شه و این هم وجود داره و طبیعتاً نمی‌شه به اصطلاح این رو ندید گرفت.»

نقش کلیدی دانشجویان: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱، ۳، ۸ و ۱۹ می‌گویند: «ببینید یه نکته مهم دیگه‌ای که هست، چون بالاخره این برنامه‌ای که شما دنبال این هستید که الان وجود نداره، این رو بیاید اصطلاحاً بهش وجود بدید، این رو شکل بدید، این رو روی کاغذ بیارید، به تعبیر من این رو تصریح کنید، تدوینش بکنید، یه بخش مهم دیگه اینکه می‌تونه به‌هر حال به موفقیت همچین برنامه‌هایی کمک بکنه، خود دانشجوه. آیا دانشجویانی که اومدن برای ادامه تحصیل و قراره با استاد نوعی کار خودشون رو شروع بکنند، پایان‌نامه یا رساله، می‌تونند در این پلکانی که استاد برای خودش تعریف کرده، ورود پیدا بکنند و این ترقی پلکان رو به‌هر حال پیاده‌سازی بکنند، عملی بکنند یا خیر. خیلی وقت‌ها این شدنی نیست. دانشجو می‌آد توی همون پله‌های پایین و با عمق یه مقدار کم یه پایان‌نامه اجرا می‌کنه، فارغ‌التحصیل می‌شه می‌ره، دانشجویی هم هست که خُب می‌تونه این مسیر رو ادامه بده. خلاصه عرضم

طبقه‌بندی و متناسب‌سازی شده باشد.»

عوامل مداخله‌گر: عوامل مداخله‌گر عوامل کلی هستند که بر انتخاب راهبردها توسط اعضای اجتماع تأثیر می‌گذارند [۱۸]. تجربه‌اندوزی از استادان پیشکسوت، توجه به عنصر سیاست‌گذاری در برنامه خودتوسعه‌ای و تبدیل سیاست به برنامه خودتوسعه‌ای از عوامل مداخله‌گری بودند که در این مطالعه به‌طور عمیق مورد واکاوی قرار گرفت.

تجربه‌اندوزی از استادان پیشکسوت: اطلاع‌رسان‌های شماره ۳، ۸، ۱۵ و ۲۰ می‌گویند: «موضوع، موضوع خوبی که شما انتخاب کردید، چون ما خیلی دنبالش بودیم که به مرکز شایستگی‌هایی رو اینجا راه‌اندازی بکنیم که برای اعضای هیئت‌علمی که تازه استخدام هستند، بتونند برند اونجا و بعضی از مهارت‌ها رو یاد بگیرند، یعنی در واقع کار معلمی رو خوب شروع بکنند، موضوعی که شما می‌گید، موضوع فقط صرفاً بحث راهنمایی پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، به‌نظر من موضوع خیلی مهمیه، توی چند سال اخیر، متأسفانه استادهایی که تازه استخدام شدند هم راهنمایی، یعنی تازه در بدو استخدام، هم راهنمایی پایان‌نامه‌های کارشناسی‌ارشد به عهده می‌گیرند، هم اینکه دو سال که گذشت، می‌گند ما می‌تونیم دکتری هم رساله داشته باشیم، خُب این به مقدار آسیب داره، حالا آسیب چیه؟ آسیب اینه که به هیئت‌علمی وقتی که وارد دانشگاه می‌شه، درسته که تو به زمینه‌ای تخصص داره، ولی تجربه نداره. تجربه‌ها رو ما در حین عمل یاد می‌گیریم، تجربه‌ها رو در عین فعالیت‌هایی که داریم انجام می‌دیم یاد می‌گیریم. من یادمه خود من وقتی وارد شدم، خیلی زود به من پایان‌نامه ندادند، یعنی من اول حالا به دوسه سالی که گذشت، تازه مشاور پایان‌نامه شدم که بتونم از استاد راهنما یاد بگیرم و بعد از اون بود که یکی از همکارها به من گفت تو، تو این زمینه دیگه خیلی خوبی و می‌تونی راهنمای پایان‌نامه تازه کارشناسی‌ارشد رو به عهده‌گیری و چندین سال طول کشید تا ما تونستیم رساله دکتری رو راهنمایی کنیم، چرا؟ به‌خاطر اینکه

شماره ۱۱ و ۱۵ می‌گویند: «خُب به‌لحاظ محتوایی اون برنامه، باید خود برنامه‌ش سطح‌بندی شده باشه، یکی از ملاک‌های ارائه‌ش اینه که شیوه‌های ارائه متنوع باشه، صرفاً از این روش‌های در واقع سنتی فقط سخنرانی استفاده نشه، از این علم تفریحی، از این تربیت تفریحی، از این سرگرم‌آموزی، از این اجوبیت‌منت و این در واقع زمینه‌ها به‌شدت استفاده کنه، حتماً در واقع اون برنامه خودتوسعه‌ای باید مبتنی بر یه سری از سنجه‌هایی که مدام به‌روز می‌شه یا هر چند سال به‌روز می‌شه، باید مورد پایش و ارزشیابی قرار بگیره، یعنی نمی‌تونیم برنامه خودتوسعه‌ای رهاشده‌ای داشته باشیم، بلکه برنامه خودتوسعه‌ای در واقع منعطف، اما قابل بررسی و نقد باید باشه، اینم یه نکته دیگه‌س، ما نیاز داریم به اینکه حتی برنامه توسعه‌ای که یه فرد در واقع برای خودش تنظیم می‌کنه، باید با استفاده از یه ساختاری که تو سیستم بهش می‌گند Audience Response System یا سیستم پاسخ‌گویی، باید یه سیستم پاسخ‌گویی در اون دانشکده، اون دانشگاه، وجود داشته باشه که این برنامه‌ها رو که مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌ده، بازخوردهای بهبود به‌موقع رو به افراد ارائه کنه، پس اصل بازخوردگیری و بازخورددهی خیلی مهمه برای این کار، محتوای رو گفتم، روشش رو گفتم.»

شیوه ارزشیابی متناسب با برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۸ و ۱۵ می‌گویند: «شیوه ارزیابی به برنامه خودتوسعه‌ای باید متناسب باشه، باید در واقع با همون محور خودسنجی باشه، البته فقط خودسنجی نباید باشه، باید در واقع از چند منبعی استفاده کنیم، مثل مدل ۳۶۰ درجه و ۷۲۰ درجه، یعنی باید برای یه برنامه خودتوسعه‌ای، سیستم ارزیابی‌ش متناسب باشه. نمی‌تونیم شما برنامه‌ت خودتوسعه‌ای باشه، ولی سیستم نظارتش بیاد نظارت مستقیم باشه، محتوای برنامه خودتوسعه‌ای هم باید در واقع متناسب باشه با نیاز کاری فرد، با نیاز مخاطبان فرد، با اولویت‌های رشته فرد، فعالیت‌هایی که برای فرد در نظر گرفته می‌شه، در واقع توی اون برنامه خودتوسعه‌ای باید این فعالیت‌ها

آموزشی دیده، بعد می‌بینید مفاهیم اولیه برای تدریس رو بلد نیست، چرا؟ سیاست نداریم، برنامه نداریم، برنامه‌ای که داریم، فرمالیسته، برنامه‌ای که فرمالیسته، فرمالیست اجرا می‌شه، از این موارد خیلی داریم، پس یه عنصر خیلی، خیلی مهم سیاست و سیاست‌گذاریه و اسناد سیاستی که آیا در سازمان، من جمله دانشگاه، آیا اسناد سیاستی داریم یا نداریم؟ این به‌عنوان یه خلأ بسیار، بسیار بزرگ تو سازمان‌ها و تو دانشگاه‌ها متأسفانه من می‌بینم ردّ پاش رو که بهش توجه نمی‌کنند، پس اولین عنصر و شاید بگیم در فرایند اولین عنصر فرایندی می‌شه عنصر سیاست‌گذاری.»

تبدیل سیاست به برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان شماره ۵ و ۱۷ می‌گویند: «دو، تبدیل سیاست به برنامه. در بسیاری از سازمان‌ها سیاست‌ها وصل به مرحله بعدشون نمی‌شه، ببینید، اهداف کلان و چشم‌انداز، سیاست، سیاست باید وصل بشه به برنامه‌ها، این اتفاقه نمی‌افته، یعنی ما معمولاً توی سازمان‌های حرفه‌ای‌مون فرض بکنید اگه اسناد سیاستی داشته باشیم، policy داشته باشیم و سیاست‌گذاری بکنیم، یعنی پالس مکنیم بکنیم، این پالسی‌ها تبدیل به پلن نمی‌شه، اینم یه خلأ هستش که خُب اگه قرار باشه که این اتفاق خوب توی حوزه کاری شما بیفته، باید پالسی تبدیل به پلن بشه، بعضی‌ها پلن و پوروگرام رو یکی می‌کنند، اصلاً این جووری نیست، یعنی ما تازه بعد از پلن باید بریم سراغ رسیدنش به یه پروگرام، اینم نداریم، یعنی رسیدن از پالسی به پلن و پلن به پوروگرام رو به‌عنوان یه خلأ بسیار، بسیار جدی من توی دانشگاه‌ها می‌بینم که این اتفاق نمی‌افته، کارگزارانی که دارند این کار رو انجام می‌دن، یا بلد نیستند، یا حرفه‌ای نیستند، یا اصلاً نیستند، یعنی اصلاً کارگزاری نداریم، کارشناسی نداریم، اداره‌ای نداریم، اداره کلی نداریم که این کار رو انجام بدن.»

پیامدها: در رویکرد نظریه‌مبنایی، پیامدها نتایج قصدشده یا قصدنشده حاصل از به‌کارگیری و اتخاذ راهبردها هستند [۱۸]. پیامدهای اصیلی که در این

کسی که می‌آد و راهنمایی یه رساله رو به عهده می‌گیره، باید تو یه زمینه‌ای تخصص داشته باشه، هم از نظر مفهومی و هم از نظر پژوهشی، خُب نمی‌شه که استاد راهنما کار رو به دیگران واگذار بکنه، ولی خُب ما عملاً می‌بینیم که این اتفاق هم داره می‌افته. به همین دلیل، لازمه که، یعنی من فکر می‌کنم لازمه که، ما وقتی هئیت علمی رو تازه استخدام می‌کنیم، تو دوسه سال اول فقط ما یه سری آموزش بدیم، یعنی اون بحث خودتوسعه‌ای رو که دارید مطرح می‌کنید، ما در واقع در یه مرکزی، در یه جایگاهی داشته باشیم و اون ملزم باشه که بیاد این دوره‌ها رو ببینه، بیاد دستیاری بکنه، یعنی ما متأسفانه این فرهنگ دستیاری رو از دست دادیم، ما دیگه منتور نداریم و چون منتور نداریم، همه‌مون دیگه بلدیم و این خیلی آسیب می‌رسونه، بنابراین شاید بازگشت به اون بحث متورینگ خیلی اهمیت داشته باشه، گذروندن دوره‌هایی که اجباری باید من می‌گم حتی اجباری باید باشه و اون فرد تازه‌استخدام بیاد و اون دوره‌ها رو بگذرونه، از تجربه‌ها، من نمی‌گم بیاد سر کلاس ببینه‌ها، اما تجربه‌های استادهایی که ۲۰ تا پایان‌نامه رو مثلاً رساله دکتری رو راهنمایی کردند، بیاد تجربه‌آموزی کنه، اون فوت‌وفن‌های کار رو یاد بگیره، وگرنه تو کلاس خیلی به‌نظم چیز جالبی نیست، ولی نقل تجربه می‌تونه خیلی کمک بکنه به این افراد.»

عنصر سیاست‌گذاری در برنامه خودتوسعه‌ای: اطلاع‌رسان‌های شماره ۵ و ۱۳ می‌گویند: «من به نظرم می‌رسه چیزی که برای تدوین یه برنامه خیلی مهمه، عنصر مهم سیاست هستش، یعنی اگه ما تو یه سازمانی، به سیاست و سیاست‌گذاری و اسناد سیاست‌گذاری توجه نکنیم، یا برنامه تدوین نمی‌شه، یا برنامه تدوین شده فرمالیسته، یا برنامه تدوین شده فرمالیستی به‌صورت فرمالیستی اجرا می‌شه. به‌خاطر همین شما می‌بینید که یه معلم در کارنامه آموزشی خودش می‌گه من تا الان ۲۵ سال سابقه دارم، دوهزار ساعت دوره آموزشی دیدم، حتماً شما باهاش برخورد کردید، زیاد، بعد می‌رید می‌بینید که این آدم که دوهزار ساعت دوره

دارند سود می‌برند و در نتیجه در تعالی توسعه اعضای هیئت‌علمی هم نقش آفرینی می‌تونه بکنه.»

توان‌افزایی دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی: اطلاع‌رسان شماره ۱، ۸، ۱۶ و ۲۵ می‌گویند: «در سومین بحث می‌تونه محور باشه این پایان‌نامه چقدر می‌تونه برای سرآمد کردن وضعیت دانشکده، گروه و شرایطی که در دانشگاه قرار داره که بتونه این‌ها، می‌تونه ملاک‌هایی باشه که این پایان‌نامه‌ها به درد بخوره، پایان‌نامه کارآمد باشه، پایان‌نامه مؤثر باشه، پایان‌نامه بتونه در واقع جایگاهی رو پیدا بکنه که حالا اگه پایان‌نامه یا رساله، رساله که دیگه بحث عمیق‌تر و وسیع‌تره، اینکه نقش این پایان‌نامه در بالا بردن سطح علمی دانشگاه، بعد در عین حال کارآمد بودن این پایان‌نامه در حوزه بحث مهارت، اشتغال، اون چیزی که امروز جامعه ما بهش نیاز داره، درسته در باب نظری ما نیاز داریم، چقدر بالاخره مفاهیم و اون کانسپتی که توی مباحث می‌خوایم بهش توجه بکنیم، مهمه، هرچه قدر حوزه مباحث نظری علمی ما عمیق‌تر بشه، گسترده‌تر بشه، متنوع‌تر بشه و متکثری در راستای وحدت به علمی باشه، برای اینکه به به جنبه‌ای از خودکارآمدی و خودتوسعه‌ای بهش بپردازیم، لازمه، ولی اینکه به‌هر حال امروز تو جامعه ما به واقعیت، مهارت و اشتغال و اینکه این دانشجو بتونه از ثروتی که در جامعه وجود داره، بتونه اندوخته‌ای برای خودش به دست بیاره و در راستای ارتقای ثروت‌اندوزی در حوزه مباحث علمی بتونه نقش آفرینی بکنه، اینا چیزهاییه که به نظر من می‌تونه ملاک‌های خوبی باشه برای بحث پایان‌نامه‌ها. خُب می‌تونیم تو عناصر بعد بیایم اینا رو دسته‌بندی کنیم دیگه، تو عناصر به اجزا بتونیم هرکدوم از اینا رو تو حوزه دانشجویی، خود دانشجو می‌تونیم بیاریم، توی بحث نوشتاری‌ش، توی نظم فکری‌ش، توی دیسپلین علمی‌ش، تو تعامل با افراد، تعامل با استاد، تعامل با فضای ساختاری دانشکده، این‌ها می‌تونه مؤثر باشه، خود دانشجو برای استاد می‌تونه در واقع تو بحث تعالی و توسعه‌ش، جنبه‌های مختلفی می‌تونید دربیارید، احصا

مطالعه شناسایی شد، شامل طرز نگاه کردن به نگارش پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، توان‌افزایی دانشجویان، توان‌افزایی اعضای هیئت‌علمی، توان‌افزایی دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی، آگاهی علمی افراد، رساله دکتری به مثابه زایمان فکری دانشجوی دکتری، پیشینه‌سازی به جای پیشینه‌سواری، حرکت به سمت انجام رساله‌های دکتری تخصصی خوشه‌ای، توجه به کیفیت کارهای پژوهشی نه کمیت آن‌ها و رساله دکتری تخصصی برای فردا و آیندگان بود.

طرز نگاه کردن به نگارش پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها: اطلاع‌رسان‌های شماره ۶ و ۸ می‌گویند: «ملاک‌های ما بزرگ‌تر از عناصر ما هستند و عناصر ما هم اجزا دارند، خُب ما اول بریم سراغ ملاک‌ها، ببینیم ملاک ما چیه؟ ملاک‌ها طبیعتاً با اهداف همخوانی داره دیگه، اهداف رو ببینیم اهداف از این ملاک‌ها، آیا ملاک‌های در واقع ارزش‌گذاری شده‌س یا می‌خوایم برایش ارزش‌گذاری بکنیم، یعنی ملاک‌هایی که شما در نظر دارید برای بحث خودتوسعه‌ای در اعضای هیئت‌علمی، این ملاک‌ها تون می‌خواید ببینید آقا چه عناصر و اجزایی داشته باشه، اولین بحث اینه، خُب وقتی می‌ریم سراغ بحث کلیت قضیه، اصلاً می‌گیم پایان‌نامه برای چیه؟ پایان‌نامه رو می‌خوای چیکارش کنی؟ آیا واقعاً می‌خوای پایان‌نامه را فقط به تکلیف نوشتاری که جمعش بکنی سه سری کاغذ هم دور هم بذاریم و بعد به جلسه تشریفاتی هم باشه و جلسه تموم بشه.»

توان‌افزایی دانشجویان: اطلاع‌رسان شماره ۸ می‌گوید: «من تو بحث پایان‌نامه، اساسی‌ترین موضوعی که در واقع به نظر من مهمه اینکه توانمند کردن خود دانشجو هستش، یعنی در واقع empowerment بودن دانشجو توی جنبه‌های خودتوسعه‌ای مهم‌ترین عنصره که به نظر من باید بهش توجه بکنیم، مهم‌ترین بحثه که دانشجو هستش.»

توان‌افزایی اعضای هیئت‌علمی: اطلاع‌رسان شماره ۸ می‌گوید: «دومین بحث اینه که خُب خود هیئت‌علمی هم از این داره سود می‌بره، خود تیمی که تو اینجا هستند،

بالاترین درجه علمی جهان همون پی اچ دیه و این پی اچ دی باید به زایش داشته باشه، یعنی پی اچ دی یعنی تز یعنی چی؟ یعنی به ایده‌ای رو شما پروراندی باشی، می‌گند تز، یعنی به نوآوری داشته باشی، یافته‌ها داشته باشی، خلاقیت داشته باشی، به چیزی رو تولید کنی، به زنجیره‌ای رو داشته باشی، استاد باید این باشه. به همین جهت، آدم باید بصیرت داشته باشه، پیش داشته باشه، در این حوزه چه مطالبی در دنیا وجود داره؟ استاد راهنما که زنجیره راهنمایی رو به دست می‌گیره، باید روزآمد باشه، به‌روز باشه، این دانشجو، این شایستگی رو داره، این کار رو انجام بده، من کمک بهش کنم.»

پیشینه‌سازی به‌جای پیشینه‌سواری: اطلاع‌رسان‌های شماره ۷ و ۱۴ می‌گویند: «استاد راهنمایی که به دانشجویها کمک می‌کنند که دنبال کاری برند که پیشینه کمی داشته باشه یا پیشینه نداشته باشه، خیلی‌ها پیشینه‌سواری می‌کنند در انجام رساله. پیشینه‌سواری منجر به تولیدات برتر نمی‌شه، دانشجوی محقق خلاق باید پیشینه‌ساز باشه، نه پیشینه‌سوار. استادان نباید از دانشجویها پیشینه بخوانند، اصلاً یعنی چی پیشینه؟ خیلی از محققین برجسته جهان کاری که کردند آدم‌های خلاق بدون پیشینه پیش رفتند، پیشینه مشابه بوده؟ نبوده، دانشمند وقتی که ماشین بخار رو اختراع کرد، می‌خواست تز بنویسه، اگه می‌رفت می‌گفت می‌خوام راجه بخار و حرکت کار کنم، برو پیشینه بیار، پیشینه نداره، پس نمی‌شه، بابا من خودم پیشینه‌سازم، اولین پیشینه‌ش منم، بین بخار و حرکت رابطه وجود داره، به‌نظرم این رو می‌خوام انجام بدم. به همین جهت، با یه سؤال، آیا بخار می‌تونه منجر به حرکت بشه؟ هیچ پیشینه‌ای هم ندارم، برای دیگران پیشینه می‌سازم اون وقت، دانشجوی توانا، استاد هوشمند و مدیر و مدبر باید پیشینه‌ساز باشند، پیشینه‌سواری نکنند، این همه پیشینه‌س. برای چی می‌خوای انجام بدی؟ می‌خوای چیکار کنی؟ یه متغیر ساده رو جابه‌جا می‌کنی، یافته تازه‌ت چه خواهد بود؟»

انجام رساله‌های دکتری تخصصی خوشه‌ای:

بکنید برای اینا، چون من درمورد ملاک‌ها گفتم، حالا می‌تونید تو عناصر، بعد وقتی تکلیف عناصر رو روشن کردید، بریم سراغ اجزا، ببینیم اجزا چقدر می‌تونه پیوستگی داشته باشه در راستای عناصر و ملاک‌ها که بتونه به پکیج مناسبی از اینکه وقتی پایان‌نامه تموم شد، ازش دفاع کرد، توان علمی و عملی این فرد چقدر تفاوت کرده، وقتی داره ارائه می‌ده، نهایتاً می‌گه اون خلاصه بحث چی بود؟ چیکار کردی؟ یعنی به چیزی تعریف کنه و بگه.»

آگاهی علمی افراد: اطلاع‌رسان‌های شماره ۹ و ۱۲ می‌گویند: «این مفصله به‌نظر من، یعنی ابعادش هم، ابعاد تو وهله اول ابعاد علمیه، به‌اصطلاح اون اشراف علمی فرد و هم اینکه آگاهی از نیازها و الزام‌هایی که از تو جامعه هم آگاهی از علایق اون دانشجو و بسیاری احتمالاً نکاتی که می‌تونیم ما اینجا عنوان کنیم، اما این سه تا به‌نظرم اصله، یکی آگاهی علمی، یکی نیازهای اجتماعی، الزام‌ها و نیازهای اجتماعی و یکی هم علایق اون دانشجو که اینا در واقع نکات یا مؤلفه‌های اصلیه.»

رساله دکتری به‌مثابه زایمان فکری دانشجوی دکتری: اطلاع‌رسان‌های شماره ۷ و ۱۴ می‌گویند: «... یعنی دانشجو باید تولید داشته باشه، در رساله باید زایش داشته باشه، رساله زایمان فکری دانشجوی دکتریه، یعنی تولید داشته باشه، از کلاس اول دبستان خوندی حالا آخرین نکته علمی، بالاترین مرتبه علمی در دنیا پی اچ دیه (PhD)، به اون فوق دکتری می‌گند، پساکتری به دوره‌های معمولیه، من تا حالا هفت‌هشت نفر داشتم، یعنی به دوره‌س، پساکتری به دوره آموزشی، دوره آموزشی ویژه‌ست، مدرک نیست، تو پزشکی مدرکه، متخصص کلیه، متخصص کلیه نوزادان، ولی تو علوم انسانی ما بالاترین درجه علمی جهان، پی اچ دیه، دیگه بالاتر از این نداریم ما، پست‌دکتری غلطه به کار می‌برند، هیچ‌کس نباید کارت چاپ کنه پست‌دکتری دارم، بابا به دوره شش‌ماهه اومدی اتاق استاد نشستی، مقاله نوشتی رفتی دیگه، اصلاً پست‌دکتری مدرک نیست در علوم انسانی، استاد راهنما باید بدون اینا رو، پس

اطلاع‌رسان‌های شماره ۱۴ و ۲۵ می‌گویند: «بعدم نکته مهم که باید استادان توانمند، استادان برجسته جهان توجه کنند، در واقع انجام رساله‌های خوشه‌ایه، رساله‌های خوشه‌ای یعنی چی؟ یعنی ۵ تا دانشجوی دکتری توانمند دارند یک استاد، چهار یا پنج تا دارند به استاد، به پژوهش رو در نقاط مختلف بستگی داره به ماهیتش، در مناطق مختلف جغرافیایی فرهنگی کار می‌کنه، به نکته رو در به نقطه آموزشی کار می‌کنه، به نقطه رو در واقع در موقعیت‌های مختلف بررسی می‌کنه، بعد نتیجه این‌ها، این‌ها فصل چهارم باهم دیگه می‌دند، مقایسه می‌کنند، مؤلفه‌های مختلف چه تأثیری در این یافته‌ها داشته، اگه شما این کار رو توی اردیبهل انجام دادی، چه یافته‌ای داشتی؟ تو اراک، تو اهواز چه یافته‌هایی داشت؟ بررسی می‌کنی آدم‌های این جوری من انتخاب کردم، این آدمای این جوری، جوابشون این بود، آدمای اون جوری، جوابشون اون بود، به نفر رو استادی خانم کار کرده فقط، مثال می‌گم، هیئت‌علمی فقط خانم‌ها، به نفر هیئت‌علمی دانشگاه آزاد رو کار کرده، به نفر هیئت‌علمی دولتی کار کرده، بعد هم آخرسر به نفر توان داره، مقایسه می‌کنه، تحلیل می‌کنه، به به یافته‌هایی می‌رسه که چه کسانی هستند، چه آدم‌هایی با چه خصوصیات شخصیتی، با چه تفکر واگرا، چه رساله‌هایی رو هدایت کردند؟ یعنی مثلاً شما کار یکی اینه بگی آقا به من بگو در این دو سال گذشته، بین همه استاد‌های اینجا، من اولین استاد ممتاز دانشگاه کشورم، خُب شما می‌گید آقا در این دو سال گذشته همه رساله‌های دو سالت رو می‌خوانم من، من ۴۵ساله دانشگاه تهران درس می‌دم، از سال ۵۷ تا حالا، صد و سی چهل تا استاد راهنمای پایان‌نامه بودم من، خودم، به من می‌گی نه، در این دو سال گذشته رساله‌ها رو، ۱۰ تا رساله برای دو سال گذشته رو می‌خوام، ۲۰ تا رساله واسه دو سال گذشته، از همه استادی اینجا که هستند، راهنمای دانشجوی دکتری بودند، ببین در این سه سال گذشته، هرچی که استاد راهنما بودی، رساله‌ها رو من می‌خوام ببینم، خُب من می‌گم بیا این رساله‌های من، این

۱۵ تا واسه ۳ سال گذشته‌س، همه استادان بدن، شما این رو تحلیل کنید، ببینید که کدوماشون حرف نو توشه، کدوماشون ابسترکتاشون، گوگل اسکالر چقدر سایشن داشته، برون‌داد این رساله‌ای که مقاله شده، چقدر استناد داشته؟ سایشنش چقدر بوده؟ در ریسرچ گیت چه جایگاهی داشته؟ در گوگل اسکالر چه جایگاهی پیدا کرده؟ سایشنش هاش چه جوری بوده؟ به مثال بزنم، خانم X من استاد راهنماش بودم، راجبه تصویرسازی ذهنی نابینایان کار کرده بود، خیلی کار کرد، هفته‌ای نیست که برای من می‌آد که این مقاله شما من راهنما بودم، برای خودشم می‌ره، سایتت بای فلان فلان، در سن دیگو، در فرانسه، در پاریس، استناد کردن به این مقاله شما، این خانم خودش هنوز خیلی نمی‌دونه، من خودم برایش می‌فرستم، بدون، صبح تا حالا فقط سیصد و پنجاه تا این مقاله سایشن داشته، شما می‌بینید که بعضی‌ها دکتری دفاع کردند، مقاله‌ش هم چاپ شده، در این ۵ سال گذشته، ۵ تا سایشنش نبوده، بعضی‌ها فقط کپی پیست کردند، استفاده کردند.»

توجه به کیفیت کارهای پژوهشی نه کمیت آن‌ها: اطلاع‌رسان‌های شماره ۵، ۱۴ و ۲۰ می‌گویند: «خیلی از این فصل ۲ ما کپی پیسته، شما ممکنه موضوعی کار کنی اصلاً پیشینه نداره، شما ده صفحه بنویس پیشینه، کی گفته پیشینه فصل ۲ باید ۷۰-۸۰ صفحه باشه؟ تعداد صفحات رو از کجا آوردیم ما؟ من به دانشجو داشتم، خانم X، هنرمند تلویزیون بود، X معروفه، خُب رساله‌ش ۱۵ صفحه‌س، کل رساله‌ش ۱۵ صفحه‌س، به ویدیو داد این، چقدر استفاده کردند از این ویدیوی ایشون، کاربرد نقش هنر در آموزش مهارت‌های ذهنی کودکان آهسته‌گام، نقش هنر، انتقال مفاهیم، محور نیکی، پاکتی، راست‌گویی، خُب این توان داشت، به ویدیو داشت، ۱۰ صفحه نوشته بود و من می‌خواستم ۱۹/۵ بدم جلسه دفاع، استاد راهنما بودم، ۱۸ نفر استاد راهنما و اینا بودند، همه رو دیدم ۲۰ دادند محرمانه، خُب اصلاً هیچ عدد و رقم نداره، رساله شما ممکنه بشه ۴۰ صفحه کلتش، پیشینه نداره، ۵ صفحه، ۵ تا پژوهش بوده، دلیلی

نداره.»

دوستاش نشون می‌ده، ارشد رو، برده دانشگاه این رساله دکتری بابای منه، در تاریخ فلان، حتی عکس بگیرند، خُب بگیرند، آدم باید به رساله دکتری افتخار کنه، نه اینکه قایمش بکنه، حالا مال کیه رساله دکتری من، مال ۴۷ سال پیشه، ولی هنوز حرفش تازه‌ست، هنوز مقیاسی که استفاده کردم، داره استفاده می‌شه در دنیا، رساله ماندگاره، شما نمی‌توننی رسالت رو از بین ببری، فرزند شما پس فردا دانشجوی فوق‌لیسانس و دکتری شد و مدیریت آموزشی بخونه، می‌گه بابا رسالت رو ببینم، از شما باهوش‌تره فرزندت، مثال بعد دختر و پسر از شما تواناتره و رساله دکتری شما رو می‌خواد، من نمی‌دونم کجا گذاشتم، برای چی می‌خوای؟ می‌خوام برم به دوستان نشون بدم، رساله بابای من برای ۱۴۰۱ هستش، الان ۱۴۹۰ هستش، ۱۴۵۰، یعنی رساله رو باید آدم برای فردا بنویسه، گرچه در آتش دل چون خرم می‌در جوشم مهر بر لب زده و خون می‌خورم و خاموشم.»

بحث و نتیجه‌گیری

در این پژوهش تلاش شد تا به روش پژوهش نظریه‌ای، ملاک‌های مطلوب مرتبط با خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی برای هدایت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی بازنمایی شود. ملاک‌های مطلوب برنامه خودتوسعه‌ای به‌عنوان مقوله محوری مطالعه شناسایی شد و عوامل علی شامل تعهد استاد و نظارت دانشگاه که باید استادان نسبت به تعهد حرفه‌ای خود در انجام دادن کارهای پژوهشی تعهد کامل داشته باشند که با مطالعه راموس و همکاران^۱ [۲۱] و ریس - کویلودران^۲ [۲۲] همخوان است، به‌روز بودن استادان که با پایان‌نامه کارشناسی ارشد زارعی [۲] که در بخشی از مطالعه خود به واکاوی مشکلات استادان در فرایند اجرای پایان‌نامه و رساله‌های دانشجویان دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران پرداخت، همخوان است، مهارت آیین پژوهش که یکی از

رساله دکتری تخصصی برای فردا و آیندگان: اطلاع‌رسان‌های شماره ۱۴ و ۲۲ می‌گویند: «استاد باید خردمندانه، مدبرانه، بلنداندیشانه رساله دانشجوی رو برای فردا بخواد و کمک بکنه که دانشجو در واقع پیشینه تولید کنه برای آیندگان و ماندگاری رساله‌ها اینه. به همین جهت، شایسته‌سالاری استادان اینه که دانشجویها در بستری قرار بگیرند، پیشینه‌ساز باشند و خدایی‌نکرده پیشینه‌سوار نباشند، یادمون باشه که بابا امروز فرضاً نهصد و بیست تا دانشگاه آزاد، دولتی، سراسری دفاع شده، میانگین این قده و این دانشجو هم داره دفاع می‌کنه، اضافه به اون نهصد تا می‌شه؟ کمی می‌شه؟ استاد یه چیز می‌گیره، واحدهاش پُر بشه، حق‌الزحمه می‌گیرند، این به این دانشجو چی می‌ده؟ رساله شما در واقع زایش مغز شماست، فرزند معنوی و ذهنی شماست، این می‌مونه، من کتابی نوشتم، خوشم نمی‌آد، کتاب رو خمیر می‌کنم، مقاله‌م رو جمع می‌کنم، خمیر می‌کنم، اما رساله‌م رو نمی‌تونم خمیر کنم، من به شما بگم بعضی از استادها هستند، شهرت خوبی داشتند، بعضی‌ها شون فوت کردند، خدا رحمتشون کنه، بعضی‌ها شون هستند، اینا رساله‌ها شون رو قایم کردند، من به شما مثلاً پنج میلیون می‌دم، برید رساله دو تا استاد رو برای من پیدا کنید، بیارید، اگه تونستید، برای اینکه شرمند شدن بعداً، دانشجو گرفته کتاب رو فقط ترجمه کردید، آقای فلانی، ترجمه کتاب، ۷۰ درصد رسالت ترجمه کتاب فلان کسه، ۷۰ درصد، اون یکی هم اینه که این تعاریفی که آوردی همه‌ش غلطه، از کجا تعاریف آوردی؟ همه رو جمع کرده، یکی شون اصفهان، یکی شون شهید بهشتی، مثال دارم می‌گم، اسم نمی‌گم اینا رو، اگه لازم شد، یکی بیاد تحقیق کنه، یعنی وقت باید بذاریم، نذاریم دانشجو عمرش هدر بره، برای اینکه شرمند می‌شه، من دختر بزرگم پزشکه و کوچیکه هم مشاوره خونده و وسطی معماری، خُب به من بارها می‌گفت بابا رساله دکتریت رو ببینم، نمی‌تونم بگم نه نمی‌دم، بیا رساله دکتری من، می‌بره دانشکده به

1. Ramos et al.

2. Reyes_Quilodran.

ضروریات نگارش هر پژوهش اصیل است و از وظایف دانشگاه محسوب می‌شود. با پژوهش‌های روزکی و احمد^۱ [۲۳]، ویلان و همکاران^۲ [۲۴]، پلنت و همکاران^۳ [۲۵]، فریرا^۴ [۲۶]، آبروکسونوا و پیرنازاروا^۵ [۲۷] و ادیسون و همکاران^۶ [۲۸] همخوان است، نحوه جذب استادان دانشگاه که باید تأکید بر شایسته‌سالاری شود، نه صرفاً جناح‌بندی‌هایی برای توازن نیرو در دانشگاه‌ها، با پژوهش‌های کلاس و همکاران^۷ [۲۹] و دیاس و سلان^۸ [۳۰] به خوبی هم‌راستا است. نگرش مثبت اعضای هیئت‌علمی به برنامه خودتوسعه‌ای، مهارت‌های رهبری کردن پروژه‌های تحقیقاتی که با پژوهش‌های فیلپ و گاوریلوا و آگیلار^۹ [۳۱] و بروکس^{۱۰} [۳۲] همخوان است، رویکرد مشارکتی برنامه خودتوسعه‌ای که با پژوهش‌های فوگلی و همکاران^{۱۱} [۳۳] و کاروالو و سانتوس^{۱۲} [۳۴] همخوان است، منسجم بودن برنامه خودتوسعه‌ای با پژوهش ورنس، اولدنهوف و بال^{۱۳} [۳۵] همخوان است، متناسب بودن برنامه خودتوسعه‌ای، رصد و پایش فرایند خودتوسعه‌ای، الزامات و زیرساخت‌های برنامه خودتوسعه‌ای، طراحی برنامه خودتوسعه‌ای به وسیله خود اعضای هیئت‌علمی، عاملیت اعضای هیئت‌علمی بود. همچنین راهبردها شامل شکل‌گیری شورای پژوهشی از نظر شکلی و عنوانی، حرکت به سمت نگارش پایان‌نامه‌ها و رساله‌های فاخر، محیط پویا و امکانات کافی، مخاطب‌شناسی در برنامه خودتوسعه‌ای، پرورش تفکر نقاد در برنامه خودتوسعه‌ای، اصل ارتباطات اثربخش در برنامه خودتوسعه‌ای، مشخص بودن حیطه‌های پژوهشی استادان دانشگاه، شناخت موضوعات

اصیل، مهارت‌های جست‌وجوی اطلاعات و نحوه نگارش اثر پژوهشی و عوامل زمینه‌ای شامل تفاوت در زمینه‌ها، استاد دانشگاه به‌مثابه بازیگر، چشم‌انداز برنامه خودتوسعه‌ای، نحوه پیاده‌سازی برنامه خودتوسعه‌ای، دانشگاه، دانشکده و گروه‌های آموزشی، منابع و امکانات، نقش کلیدی دانشجویان، سطح‌بندی برنامه خودتوسعه‌ای و شیوه ارزشیابی متناسب با برنامه خودتوسعه‌ای و عوامل مداخله‌گر شامل تجربه‌اندوزی از استادان پیشکسوت، توجه به عنصر سیاست‌گذاری در برنامه خودتوسعه‌ای و تبدیل سیاست به برنامه خودتوسعه‌ای از عوامل مداخله‌گری و پیامدها شامل طرز نگاه کردن به نگارش پایان‌نامه‌ها و رساله‌ها، توان‌افزایی دانشجویان، توان‌افزایی اعضای هیئت‌علمی، توان‌افزایی دانشگاه‌ها، دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی، آگاهی علمی افراد، رساله دکتری به‌مثابه زایمان فکری دانشجوی دکتری، پیشینه‌سازی به‌جای پیشینه‌سواری، حرکت به سمت انجام رساله‌های دکتری تخصصی خوشه‌ای، توجه به کیفیت کارهای پژوهشی نه کمیت آن‌ها و رساله دکتری تخصصی برای فردا و آیندگان بود. با توجه به یافته‌های برآمده از مصاحبه‌های عمیق نیمه‌ساختاریافته با اعضای هیئت‌علمی دانشگاه تهران، پیشنهادهای کاربردی مرقوم شده است.

که امتیاز دادن به خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی در ترفیع و ارتقای استادان؛

که حمایت مدیران ارشد سازمانی از برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی؛

که تخصیص بودجه لازم برای اجرای برنامه خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت‌علمی؛

که به‌روزرسانی شرح وظایف اعضای هیئت‌علمی؛

که متوازن کردن نسبت تعداد دانشجو به اعضای هیئت‌علمی؛

که توجه به فضای یادگیری ترکیبی توسط استادان؛

که توجه به کیفیت آثار پژوهشی به‌جای تعداد آن‌ها؛

که توجه بیشتر اعضای هیئت‌علمی به ارزش‌های جمعی به‌جای ارزش‌های فردی؛

1. Ruzycski & Ahmed.
2. Whelan et al.
3. Pallant et al.
4. Ferreira et al.
5. Abrorxonova & Pirnazarova.
6. Eddison et al.
7. Clauss et al.
8. Dias & Selan.
9. Philip & Gavrilova Aguilar.
10. Brooks.
11. Fogli et al.
12. CARVALHO & SANTOS.
13. Wehrens, Oldenhof & Bal.

- Studies in Higher Education. 2022;47(1):80_96.
5. Jamoliddinovich U. B. FUNDAMENTALS OF EDUCATION QUALITY IN HIGHER EDUCATION. INTERNATIONAL JOURNAL OF SOCIAL SCIENCE & INTERDISCIPLINARY RESEARCH. 2022;11(01):149_151.
۶. رسولی، بهروز. ساخت مدل کسب‌وکار برای فراهم‌آوری منابع اطلاعاتی دیجیتال: مورد مطالعه: پایگاه پایان‌نامه‌ها و رساله‌های الکترونیکی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک). پژوهشکده علوم اطلاعات، رساله دکتری تخصصی در رشته علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۳۹۷.
۷. قلی‌پور آرن، سفیدگران بهارک، اسدی اصغر. برنامه توسعه فردی. تهران: نشر مهربان، ۱۴۰۰.
۸. رحیمی ابراهیم، دهقانی علی، بهارلو رسول. دیدگاه اعضای هیئت علمی درمورد راهکارهای مؤثر بر توان‌افزایی ایشان و تدوین پرسش‌نامه‌ای ساختارمند. مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، ۱۳۹۲؛ ۱۳(۱): ۳۸-۲۹.
9. Eggers del Campo I, Steinert J. I. The effect of female economic empowerment interventions on the risk of intimate partner violence: a systematic review and meta_analysis. Trauma, Violence, & Abuse. 2022; 23(3): 810_826.
10. Yulianti, P. Building organizational citizenship behavior with creative organizational climate support: a conceptual framework in higher education. Educational Research. 2014; 5(3): 98-106.
۱۱. زارعی علی، جوادی‌پور محمد، ایلی خدایار، صالحی کیوان، حکیم‌زاده رضوان. شناسایی ابعاد و منابع خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی برای هدایت پایان‌نامه‌ها و رساله‌های دانشجویی: یک مطالعه اسنادی. مجله توسعه آموزش جندی‌شاپور اهواز، ۱۴۰۱؛ ۱۳(۲): ۴۶۱-۴۶۰.
- که داشتن پروژه بزرگ پژوهشی اعضای هیئت علمی؛
که در نظر گرفتن عاملیت اعضای هیئت علمی برای
تدوین برنامه‌های خودتوسعه‌ای شایستگی‌های
اعضای هیئت علمی؛
که توجه به اصل واقع‌گرایی در تدوین برنامه‌های
خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی؛
که توجه به عنصر مهم سیاست‌گذاری در برنامه‌های
خودتوسعه‌ای شایستگی‌های اعضای هیئت علمی؛
که بازایی نحوه جذب و به‌کارگیری استادان دانشگاه و
لزوم شایسته‌سالاری در انتخاب استادان؛
که برگزاری مهارت‌های آیین پژوهش برای جلوگیری از
سوءرفتارهای پژوهشی؛
که حرکت به سمت انجام رساله‌های دکتری تخصصی
خوشه‌ای در کشور عزیزمان ایران.
- ### منابع
۱. امراله، امید. طراحی الگوی اعتبارسنجی برنامه‌های
درسی دانشگاهی دانشگاه تهران (مطالعه موردی: برنامه
درسی رشته‌های مهندسی برق و کامپیوتر در مقطع
کارشناسی پیوسته). دانشکده روان‌شناسی و علوم
تربیتی دانشگاه تهران، رساله دکتری تخصصی در رشته
برنامه‌ریزی درسی، ۱۳۹۷.
۲. زارعی، علی. واکاوی مشکلات فرایند اجرای پایان‌نامه
و رساله‌های دانشجویان دانشکده روان‌شناسی و علوم
تربیتی دانشگاه تهران. دانشگاه تهران، پایان‌نامه
کارشناسی ارشد آموزش بزرگسالان، ۱۳۹۸.
۳. عزتی، میترا. ارائه الگوی ارزیابی تأثیر تغییر
سازوکارهای تخصیص منابع مالی بر عملکرد آموزشی
گروه‌های آموزشی دانشگاهی: موردپژوهی دانشگاه
تهران. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه
تهران، رساله دکتری تخصصی در رشته مدیریت
آموزشی، ۱۳۸۸.
4. Harrison R, Meyer L, Rawstorne P, Raze H, Chitkara U, Mears S, Balasooriya C. Evaluating and enhancing quality in higher education teaching practice: a meta_review.

21. Ramos T. K, Nietsche E. A, Backes V. M. S, Souza N. S. D, Cogo S. B, Ilha A. G. Supervised Internship: attributions and limitations from the perspective of nursing supervisors, faculty advisor and managers. *Revista Brasileira de Enfermagem*; 2022; 75.
22. Reyes-Quilodran C, Miranda P, Guerra_Aburto L. Social and Field Work Abilities of Teaching Professors. In: *The Routledge Handbook of Social Work Field Education in the Global South*. Routledge. 2022; 239-251.
23. Ruzycycki S. M, Ahmed SB. Equity, diversity and inclusion are foundational research skills. *Nature Human Behaviour*. 2022; 6(7): 910-912.
24. Whelan K, Castelli K. R, Trizio C, Howard O, Thomas J. E, Madden A. M. Undertaking a research project improves confidence in research skills among student dietitians. *Journal of Human Nutrition and Dietetics*; 2022.
25. Pallant J. I, Pallant J. L, Jopp R. The case for scaling authentic learning across undergraduate and postgraduate research skills courses. *Teaching in Higher Education*. 2022; 1-18.
26. Ferreira R, Sousa L, Nobre C, Nunes A. C, Fonseca C, Ferreira Ó, Baixinho C. L. The Development of Research Skills in Nursing Postgraduate Training. *Education Sciences*. 2022; 12(2): 78.
27. Abrorxonova K, Pirnazarova K. FORMING RESEARCH SKILLS IN PRIMARY SCHOOL STUDENTS. *Science and Innovation*. 2022; 1(8): 2089-2096.
28. Eddison N, Benyahia S, Pugh K, Mupawaenda N, Scott S, Billin J, Leslie R. Why early research skills matter: an exploration of personal journeys.
29. Clauss T, Spieth P, Klusmann C, Issah W. B, Kesting T. How industry projects can stimulate academic engagement: an experimental study among US engineering
۱۲. مزاری، ابراهیم. طراحی الگوی خودتوسعه‌ای رهبری مدیران دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی (مورد: دانشگاه تهران). دانشگاه تهران، رساله دکتری تخصصی مدیریت آموزش عالی، ۱۳۹۸.
۱۳. زارع‌صفت، صادق. طراحی و اعتباریابی الگوی مطلوب برنامه درسی توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم پایه، فنی - مهندسی و ریاضیات (STEM) در دانشگاه فردوسی مشهد. دانشگاه تهران، رساله دکتری تخصصی در رشته برنامه‌ریزی درسی، ۱۳۹۷.
۱۴. اسلامی، زهرا. طراحی الگویی برای سنجش بهره‌وری پژوهشی اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم اجتماعی و علوم انسانی دانشگاه تهران. دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه تهران، رساله دکتری تخصصی در رشته سنجش آموزش، ۱۳۹۶.
15. Çakır R, Şahin H, Balci H, Vergili M. The effect of basic robotic coding in_service training on teachers' acceptance of technology, self_development, and computational thinking skills in technology use. *Journal of Computers in Education*. 2021; 8(2): 237_265.
16. Meletta, C. E. Transforming Through Yoga: The Lived Experience of Leader Self_Development (Doctoral dissertation, Saybrook University) ; 2020.
17. Feldman, J. Creativity, Leadership, and Self_Development. Prescott College. ProQuest Dissertations Publishing. 2016; 10117882.
18. Creswell, J.W. Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches; 2011.
۱۹. فلیک، اوه. درآمدی بر تحقیق کیفی. ترجمه هادی جلیلی. تهران: نشر نی، ۱۳۹۱.
۲۰. ادموند، سی. شورت. روش‌شناسی مطالعات برنامه درسی. ترجمه محمود مهرمحمدی. تهران: سمت، ۲۰۱۴.

33. Fogli D, Gargioni L, Guida G, Tampalini F. A hybrid approach to user_oriented programming of collaborative robots. *Robotics and Computer_Integrated Manufacturing*. 2022; 73: 102234.
34. Carvalho A. R, Santos C. Developing peer mentors' collaborative and metacognitive skills with a technology_enhanced peer learning program. *Computers and Education Open*. 2022; 3: 100070.
35. Wehrens R, Oldenhof L, Bal R. On staging work: How research funding bodies create adaptive coherence in times of projectification. *Science, Technology, & Human Values*. 2022; 47(3): 483-516.
- professors. *Industry and Innovation*. 2022; 29(1): 74-101.
30. Dias A, Selan B. How does university_industry collaboration relate to research resources and technical_scientific activities? An analysis at the laboratory level. *The Journal of Technology Transfer*. 2022; 1-24.
31. Philip J, Gavrilova Aguilar M. Student perceptions of leadership skills necessary for digital transformation. *Journal of Education for Business*. 2022; 97(2): 86-98.
32. Brooks, J. Intelligent leadership and leadership skills. *BDJ In Practice*. 2022; 35(1): 16-18.