

مبانی و الگوی آموزشهای پژوهش محور در دانشگاه جامع امام حسین (ع)

احمد کلاهدوزی*

مریم کوثری**

پذیرش نهایی: ۹۰/۱۰/۷

دریافت مقاله: ۹۰/۴/۶

چکیده

هدف اصلی این تحقیق دستیابی به نظام آموزشی پژوهش محور متناسب با نظام تعلیم و تربیت سپاه در تحصیلات عالی و تکمیلی (دانشگاه جامع امام حسین(ع)) است. نوع تحقیق از لحاظ هدف، توسعه‌ای و از لحاظ روش توصیفی - اکتشافی است که با استفاده از بررسی اسنادی، کتابخانه‌ای و تحقیق میدانی انجام گرفته است. برای جمع‌آوری اطلاعات و آزمون سؤالات از پرسشنامه محقق ساخته شامل چهار عامل اصلی استفاده شده است. پس از به دست آوردن روایی پرسشنامه از طریق تحلیل عاملی و اطمینان از اعتبار آن (۰.۹۰۲)، داده‌ها از نمونه مورد مطالعه "۱۲۰" نفر که شامل کارشناسان، مربیان و استادان دانشگاه جامع امام حسین (ع) بودند، جمع‌آوری شد. در پایان با استفاده از تحلیل عاملی (با نرم‌افزار لیزرل) الگوی مورد نظر در چهار عنصر پژوهشی، اداری - پشتیبانی، آموزشی و اخلاقی - فرهنگی تجلی یافت که هر یک عوامل فرعی مهمی دارد. رهبری علمی و تحول‌گرا، مدیریت کیفیت، سازمان مشارکتی، توانمندسازی، مسئله محوری، کار گروهی، مدیریت دانش، مشتری محوری، ارزیابی مشارکتی، شایسته سالاری و آزاد اندیشی از مهمترین عوامل این الگو است.

کلیدواژه‌ها: آموزش عالی در ایران، پژوهش دانشگاهی در ایران، آموزش پژوهش محور در ایران، مدیریت دانش در دانشگاه های ایران.

*نویسنده مسئول: مربی، عضو هیأت علمی دانشگاه امام حسین (ع)

kolahdooziahmad@yahoo.com

**کارشناسی ارشد تحقیقات آموزشی kossari_iranian@yahoo.com

مقدمه

سازمانهای متعالی و دانشگاه‌های پیشرو امروز بر اساس میزان خدمات و بهره‌وری مناسب خود تعریف می‌شوند و ضرورت تغییر در کیفیت و ایجاد تعالی سازمانی مطلوب جامعه و افراد ذی‌نفع در آن مشهود است. دنیای متلاطم عصر کنونی دنیای تغییر و تحول در مفهوم تغییر است؛ از ثبات در جامعه و سازمان خبری نیست و این از تحولی شگرف در عرصه‌های مختلف آموزش، پژوهش و نظام آموزش عالی دانشگاه‌ها حکایت می‌کند. از جمله تغییرات، کاربرد سازه‌های مهندسی دوباره، توجه به کیفیت و بازافرینی نظامهای تربیتی موجود متناسب با عصر دانش و تحولات سریع، اخلاقگرایی و معنویت خواهی بشر بشدت به چشم می‌آید. دانشگاه‌ها از لحاظ اینکه فرایندهای تدریس و یادگیری آن در محیط پژوهشی و نوآورانه صورت می‌گیرد، بهترین مکان تولید اندیشه و مدار تغییر و توسعه در جوامع به شمار می‌آیند (برایمو و آلاد^۱، ۲۰۰۵: ۹). پژوهش سیاست اصلی، فرهنگی و اقتصادی مهم برای کشورهاست و تولید دانش (پژوهش) مهمترین کارکرد نظام آموزش عالی در جوامع به شمار می‌آید تا از این طریق آنچه را در جهان است درک کنیم (لوکاس و برو^۲، ۲۰۰۹). پژوهش و تتبع، آموزه‌ای اسلامی است که می‌تواند کلید حل معمای آموزشهای نارسا، غیرمرتبط و کاهنده فاصله دنیای مدرن با جامعه اسلامی و کشور عزیزمان باشد. بنابراین به کارگیری الگویی از حل مسئله و پژوهش محوری می‌تواند آموزش و پرورش، آموزش عالی و تکمیلی کشور را به سکوی جهش به سوی تعالی هدایت کند.

1 - Braimoh & Alade

2 - Lucas & Brew

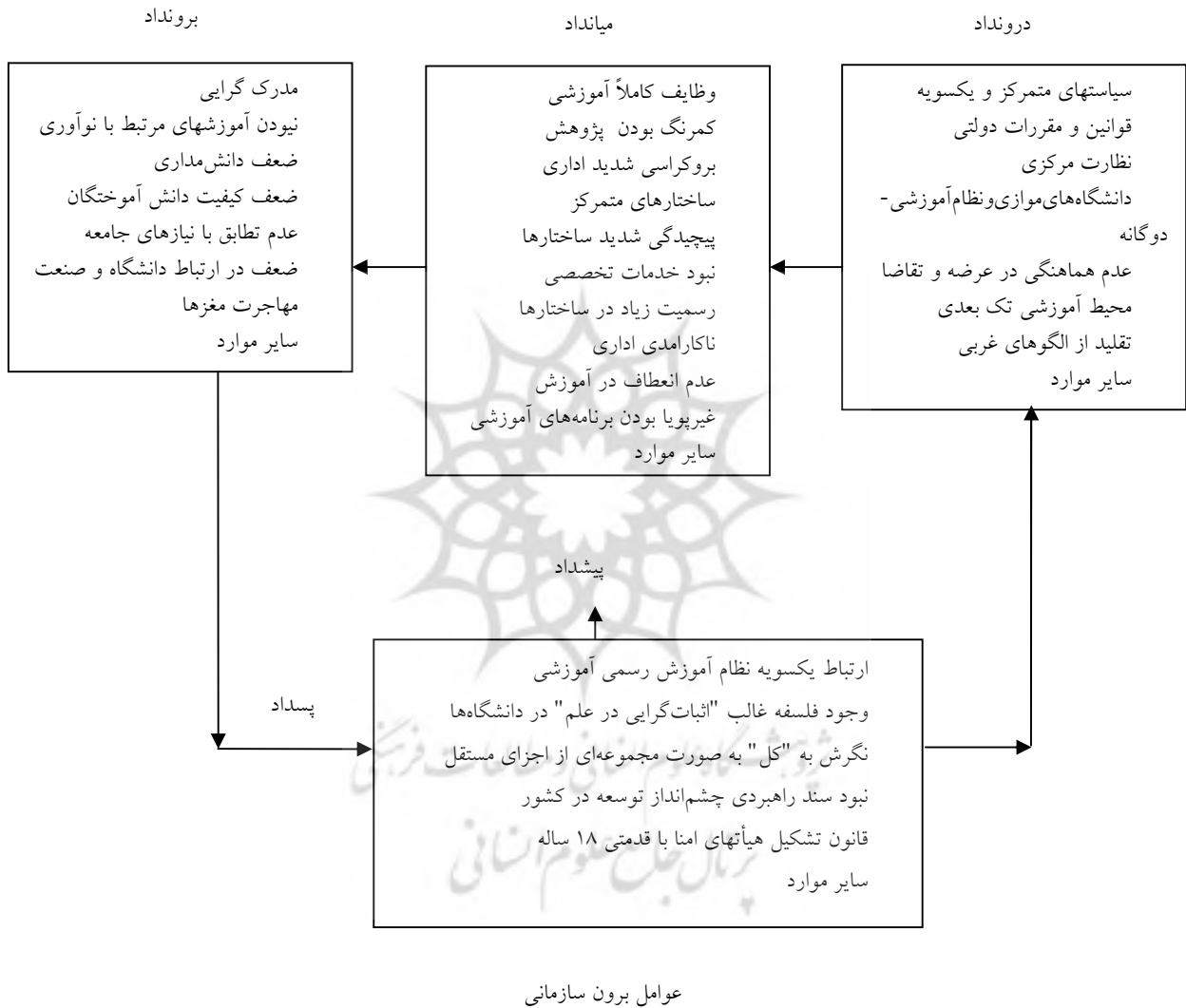
بیان مسئله

تعالی و توسعه کشور نیازمند آموزش و پرورش کارآمد و متناسب و تربیت پژوهشگران و کارشناسان متعهد و با صلاحیت در حوزه تخصصی و پژوهنده است. چشم‌انداز رشد علمی کشور و جایگاه علمی در چشم‌انداز ۱۴۰۰ حاکی از فاصله‌ای عمیق و وسیع بین وضع موجود و وضع مطلوب است. تسریع در تحقق تربیت پژوهشگران و دانش‌آموختگان مورد نیاز کشور پدیده‌ای ارزشمند است. این مهم علاوه بر تلاش سازمانها و نهادهای مرتبط در وهله اول از طریق ایجاد نظام آموزشی کارا با ساختار، الگوها و شیوه‌های حل مسئله و پژوهش محور حاصل می‌شود که فعلاً فاقد آن هستیم. سازمانهای اسلامی انقلابی و مسئول بویژه آموزش عالی کشور مسئول طراحی، اجرا و استمرار آن در نظام آموزش عالی بخصوص تحصیلات تکمیلی هستند.

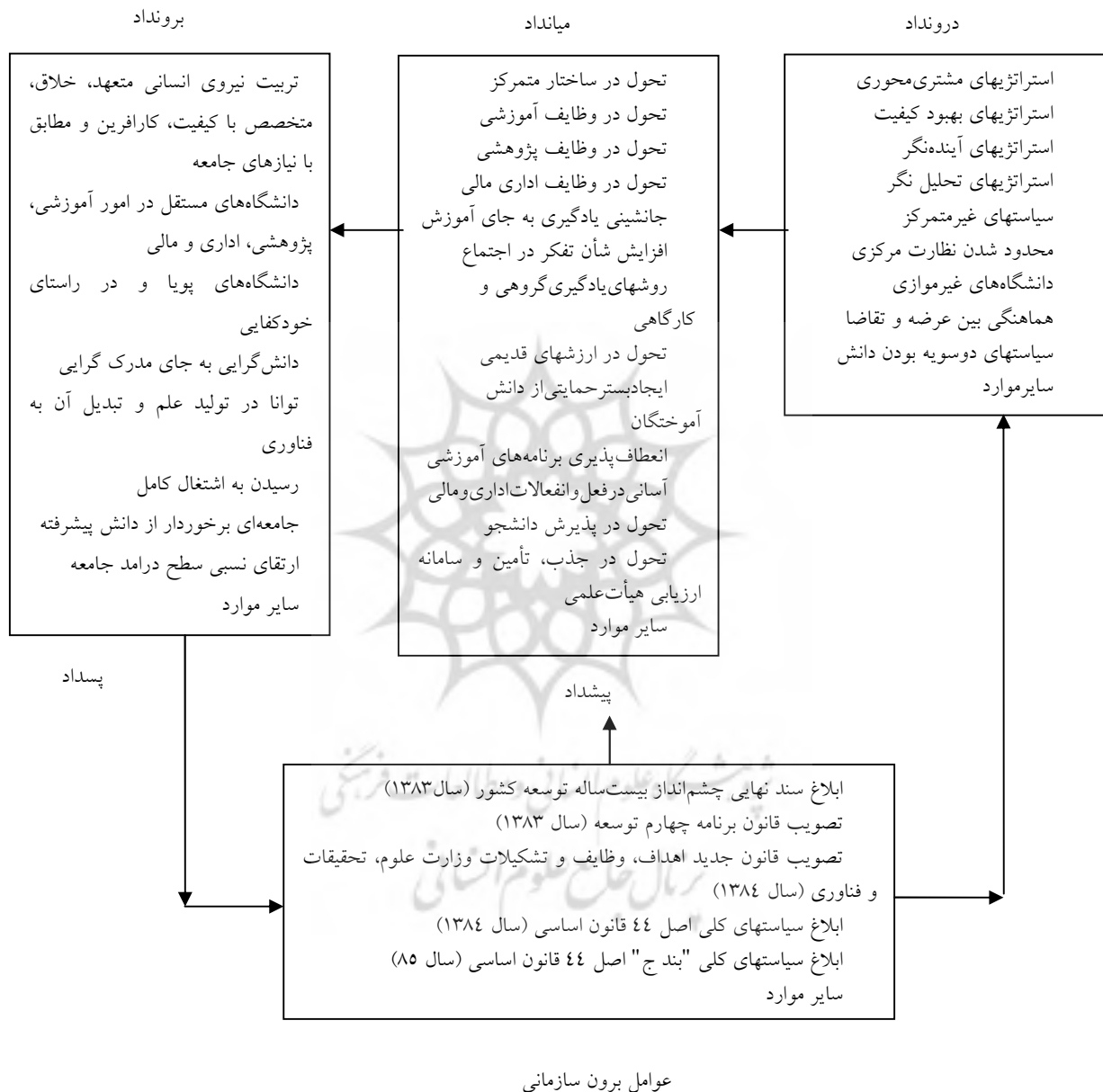
مطمئناً یکی از دلایل تقسیم دانشگاه امام حسین (ع) به دو دانشگاه جامع و تربیت پاسداری نیاز بیشتر به پژوهش و تولید علم در راستای توسعه همه جانبه کشور بویژه سپاه پاسداران انقلاب اسلامی ایران بوده است حال اینکه دانشگاه جامع با محوریت پژوهش نیازمند ایجاد فضای جدیدی برای پژوهش و رشد زیرساختهای پژوهشی دانشگاه به صورت فرایندی نظام‌مند است که از نظام مبتنی بر تولید دانش به جای انتقال دانش به صورت همه جانبه حمایت کند. مسئله اصلی این پژوهش این است که الگوی پژوهش محوری در تحصیلات تکمیلی چه عوامل و شاخصهایی از نظر متخصصان و خبرگان آموزش عالی و پژوهش دانشگاهی دارد؛ این الگو در دانشگاه جامع امام حسین (ع) چه اصول، مبانی، عناصر، عوامل و شاخصهایی دارد و الزامات و گامهای ضروری برای اجرای این الگو در دانشگاه جامع امام حسین (ع) چیست؟

مبانی نظری نظامهای پژوهش محور

با توجه به گستردگی مفهوم توسعه، که ارکان آن در سند چشم‌انداز بیست‌ساله کشور پایه‌ریزی شده است و نقش مهمی که نظام آموزش عالی، بویژه دوره‌های تحصیلات تکمیلی در این راستا به عهده دارند، می‌توان اذعان کرد که هم اکنون فاصله زیادی بین وضعیت موجود و وضعیت مطلوب دانشگاه‌های کشور هست که همانا تحقق تولید علم و دانش است (شکل‌های ۱ و ۲ بیانگر وضعیت موجود و وضعیت مطلوب دانشگاه‌های کشور است) و لزوم توجه بیشتر به شناسایی راهکارهای اجرایی شدن اهداف توسعه مبتنی بر دانایی در کشور و با محوریت آموزش عالی مطرح می‌شود. چگونگی رسیدن به وضعیت مطلوب و اجرای تحولاتی اساسی نیازمند شناسایی راهکارهای بسیار گوناگون و به نوبه خود جدیدی در زمینه استراتژیها، خط‌مشی‌ها، ساختارها، وظایف و ... در دانشگاه خواهد بود که می‌تواند کمک شایانی به دست‌اندرکاران نظام آموزش عالی کشور بکند. در این قسمت به منظور همراستایی هرچه بیشتر آموزش عالی به عنوان متولی تولید، انتقال و نشر دانش در کشور با استفاده از نیروی متفکر و متخصص، برخی از عوامل اساسی نظام پژوهش محور و کاربرد آن در آموزش عالی تشریح می‌شود.



شکل ۱: وضعیت موجود دانشگاه‌های دولتی (عطافر، طالبی، نیلی پور، ۱۳۸۶: ۱۸۶).



شکل ۲: وضعیت مطلوب دانشگاه‌های دولتی (عطافر و دیگران، ۱۳۸۶: ۱۸۷)

سازمان یادگیرنده

یکی از نظریاتی که امروزه توجه اندیشمندان را به خود جلب کرده و کاملاً با اهداف نظام پژوهش محور همراستا است، «یادگیری چگونه آموختن» در سازمانهاست که تحت عنوان سازمان یادگیرنده^۱ تجلی یافته است. یادگیری سازمانی پایه و اساس بقا و موفقیت در دنیای کنونی است (مارکوارت^۲، ۱۳۸۵: ۱۰۲). سازمان یادگیرنده به دیدگاه جدیدی از رهبری نیازمند است که الهامبخش سازمان یادگیرنده باشد و از نوآوریها و یادگیری افراد و سازمان حمایت می کند (آگستام^۳، ۲۰۰۶: ۲۹۶). واتکینز و مارسیک^۴ (۱۹۹۳، ۱۹۹۶) هفت بعد سازمان یادگیرنده را شناسایی کردند: ایجاد فرصتهای یادگیری پیوسته، بهبود گفتگو و پژوهش، بهبود همکاری و یادگیری گروهی، توانمند سازی افراد به سمت چشم انداز جمعی، استقرار سامانه هایی برای کسب یادگیری و تسهیم آن، اتصال سازمان به محیط آن و ارائه رهبری راهبردی برای یادگیری (والتون^۵، ۱۳۸۶: ۶).

سازمان دانایی محور

سازمانهای دانایی محور نیز حالت تکامل یافته ای از سازمانهای یادگیرنده هستند که در آنها افراد در تمامی سطوح سازمانی پیوسته بر گسترش دانش و فناوری به منظور بهبود کیفیت عملکردهای فردی و گروهی و دستیابی به اهداف سازمانی می پردازند. کارکنان در سازمانهای دانایی محور به دانشگران سازمان تعبیر می شوند که واجد دو ویژگی اساسی هستند: الف) توان بالقوه یادگیری ب) تعهد نسبت به

-
- 1 - Learning organization
 - 2 - Marquar
 - 3 - Aggestam
 - 4 - Watkins & marsick
 - 5 - Walton

یادگیری در سازمان. در این سازمانها مدیریت استعدادهای دانشگران باید مدنظر قرار گیرد (سیدی و همکاران، ۱۳۸۶: ۱۲۴).

مدیریت دانش

مدیریت دانسته‌ها و دستاوردهای یادگیری، سامانه جامعی را می‌طلبد؛ چرا که سازمانها در قرن بیست و یکم بی‌وقفه با تغییر روبه‌رو هستند. مدیریت دانش^۱ مجموعه‌ای از فرایندهایی است که به دنبال تغییر در دانش سازمان است تا دانش موجود سازمان و به دنبال آن بهره‌وری سازمان را افزایش دهد (فیرستون و مک‌الروی^۲، ۲۰۰۵: ۳). این نکته بویژه در مراکز آموزش عالی پژوهش‌محور بسیار مهم خواهد بود؛ که به طور خاص با دانش و اطلاعات سر و کار دارند. چرا که مدیریت دانش با تأکید بر اداره دانش و توانایی خلق دانش جدید به نوآوری و نوسازی پیوسته دانش سازمانی می‌پردازد.

هالس^۳، مدیریت دانش را فرایندی می‌داند که سازمانها به دلیل آن، توانایی تبدیل داده به اطلاعات و اطلاعات به دانش را پیدا می‌کنند و هم‌چنین خواهند توانست دانش کسب شده را به گونه‌ای مؤثر در تصمیمهای خود به کار گیرند (هالس، ۲۰۰۱، نقل از ابطحی و صلواتی، ۱۳۸۵: ۳۴).

مدیریت کیفیت جامع

مدیریت کیفیت جامع^۴ نیز یکی دیگر از نظریاتی است که امروزه نقش مهمی در

-
- 1 - Knowledge management
 - 2 - Firestone & Mc.Elroy
 - 3 - Hales
 - 4 - Total quality management

پیشبرد اهداف تعالی سازمانها پیدا کرده و کاملاً قابل کاربرد و همراستا با اهداف نظام پژوهش محور است. تام پیترز(۱۹۹۴)، مدیریت کیفیت جامع را یکی از نظریات مهمی می‌داند که سازمانهای امروز را دگرگون کرده‌اند، (والتون، ۱۳۸۶: ۶) و در عرصه دانشگاهی نیز بسیار مورد توجه قرار گرفته است. دانشگاه‌ها برای بهبود کیفیت خدمات تخصصی خود (آموزشی و پژوهشی)، باید در برابر تحقق اهداف خود پاسخگو و خدمتگزار دانشجویان و ارباب رجوع باشند. از سوی دیگر، بهبود کیفیت فراگیر آموزشی هدف متعالی هر نظام دانشگاهی است و تمامی تلاشها و چالشهای دانشگاه باید به یادگیری معنا دار در فراگیران بینجامد (شهرکی پور، ۱۳۸۶: ۴).

مهندسی دوباره

مهندسی دوباره^۱ نیز از جمله مفاهیم قرن جدید است که با انطباق اثربخش سازمانها، سامانه‌ها و روشها با وضعیت نوین به مدیران کمکهای چشمگیری ارائه می‌کند تا بتوانند با نوین‌سازی و طراحی دوباره ساختارها، کار و فعالیت خود را به طور مؤثر در راستای تحقق اهداف تعیین شده به انجام رسانند (شریف‌زاده، ۱۳۷۹: ۲۶). بنابراین مهندسی دوباره می‌تواند راهکارهایی را به منظور بازسازی فرایندهای نظام آموزش عالی از آموزش محوری به پژوهش محوری ارائه کند. به طور کلی مهندسی دوباره در آموزش عالی را می‌توان به دو بخش عمده تقسیم کرد:

۱. مهندسی دوباره در عملیات حمایتی و اجرایی (بخش‌های اداری و پشتیبانی)؛
۲. مهندسی دوباره در عملیات آکادمیک. مهندسی دوباره آکادمیک نیز به دو قسمت جدا شده است: الف) آموزش و یادگیری که تابعی است از فناوری، شایستگی هیأت علمی و دانشجو ب) رشد و گسترش برنامه‌های آموزشی که

کارشناسی، تحصیلات تکمیلی و آموزش از راه دور را شامل می‌شود. مفاهیم و نکاتی که یادآور شد، جملگی می‌تواند بستر مناسبی را به منظور عبور از آموزش-محوری به پژوهش محوری در آموزش عالی بویژه تحصیلات تکمیلی فراهم سازد که در طراحی این الگو نظام آموزش پژوهش محور جملگی مورد توجه قرار گرفته است. جدول (۱) عناصر آموزشی و اداری- پشتیبانی نظام آموزشی سنتی و پژوهش محور را نشان می‌دهد.

پژوهش محوری در آموزش عالی طرح آموزشی نوینی است و از پشتوانه نظری و معرفت‌شناسانه مکفی برخوردار نیست. لازم است الگویی کاملتر و نزدیکتر به تولید دانش و پرورش محققان در دانشگاه به کار گرفته شود. الگوهای موجود نظامهای آموزشی در پیوستار زیر قابل نمایش است:

پژوهش محور پژوهش مدار پژوهش معلم محور پژوهش‌های هدایت شده

الگوی پژوهش محوری الگوی آموزشی - پژوهشی الگوی آموزش فعال الگوی آموزش - سنتی
فراگیر به عنوان مشارکت کننده فراگیر به عنوان مخاطب

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مبانی و الگوی آموزشهای پژوهش محور در دانشگاه جامع امام حسین (ع) ۱۴۹/

جدول ۱: مقایسه عوامل عناصر آموزشی و اداری - پشتیبانی نظام آموزشی سنتی و پژوهش محور

نظام آموزشی سنتی	نظام آموزشی پژوهش محور	
انتقال دانش	تولید دانش	مأموریت دانشگاه
معتقد به فلسفه تربیتی اثباتگرا	معتقد به فلسفه تربیتی ساختگرایانه	فلسفه تربیتی نظام
توصیفی و ستایشگرانه	انتقادی و تحلیلی	تفکر علمی
علم نوعی محصول و مقوله‌ای شناختی	علم، فرایند، مقوله‌ای اجتماعی و امری تعاملی	معرفت شناختی
محتوا از پیش تعیین شده با سازماندهی بسیار منطقی و شامل مفاهیم با فرایندهایی که در هر رشته‌ای محوریت دارد.	محتوا می‌تواند به سه شکل متفاوت باشد: ۱. دروس نظری و پایان‌نامه تحصیلی ۲. یادگیری روشهای تحقیق پیشرفته در رشته مربوط و پایان‌نامه تحصیلی ۳. کارگاه مسئله‌شناسی و پایان‌نامه تحصیلی	محتوای دوره
نگرش ستایش گرانه و باز تولید	نگرش توسعه طلبانه	فرهنگ آموزش و یادگیری
مریی در موضع فردی آگاه و دارای اقتدار علمی و انتقال‌دهنده اطلاعات	در موضع شریک یادگیری دانشجویان و آسان‌کننده فرایند یادگیری	نقش مریی
اقتدار گرایانه، منفعل و غیر مشارکتی	دموکراتیک، فعال، بازتابی و مشارکتی	چگونگی یادگیری
آزمودن اطلاعات و دانش متقاضیان	نظام‌گزینش به صورت ترکیبی مناسب از سوابق علمی، آزمونهای کتبی، شفاهی و توجه به بینش و خلاقیت داوطلبان	پذیرش دانشجو
همگرا با سیاستهای انتقال دانش	منطبق و همگرا با سیاستهای تولید دانش	ارزیابی و ارتقای هیأت علمی
- نهادی وابسته به دولت و سیاست - ضعف ارتباط دانشگاه با جامعه و عدم آمادگی به منظور رویارویی با جامعه جهانی	- دانشگاه نهادی مستقل - دانشگاه در ارتباط کامل با نیازهای جامعه و تحولات جهانی	وضعیت دانشگاه در ارتباط محیط
نخبه محوری، مدرک محوری	مشتری محوری	خطمشی سازمان
سرپرست	تسهیل‌گر و مریی	نقش مدیر
متمرکز، سلسله مراتبی همراه با بروکراسی شدید اداری	غیرمتمرکز، تخت و مبتنی بر گروه	ساختار سازمانی
غیر مشارکتی و از سطوح بالا به پایین	مشارکتی و از سطوح پایین به بالا	شیوه‌های تصمیم‌گیری
عدم ارتباط با جامعه و نیازهای افراد	شایسته‌سالاری، جامعه‌محوری و فردمحوری	فرهنگ سازمانی
نگرش وظیفه‌ای یا کارکردی، توانمندسازی کارکنان در این گونه سامانه‌ها در جهت اجرای وظیفه است.	نگرش منسجم و چندبعدی و سرمایه‌گذاری مستمر برای توانمندی تخصصی کارکنان	نگرش نسبت به کارکنان
مدیریت دانش در این گونه دانشگاه‌ها کاربرد ندارد.	جریان باز اطلاعات و تعاملات آزاد علمی از طریق اداره دانش و خلق دانش	وضعیت مدیریت دانش
تخصیص بودجه عمومی از سوی دولت و نیز شهریه دانشجویان	تنوع منابع از طریق ارتباط با جامعه و ارتقای کارآیی کارکنان و هیأت علمی	تأمین بودجه
ارزیابی اغلب کمی و عدم ساختار مشخصی برای ارزیابی درونداد، فرایند، پرونداد و نهایتاً بازخورد	ارزیابی مستمر از کمیت و کیفیت دروندادها، فرایندها، پروندادها و بازخورد دادن به نظام	ارزیابی و توسعه کیفیت نظام
ساختار مشخصی برای ارزیابی درونداد، فرایند و پرونداد نظام وجود ندارد.	همراستایی الگو با تولید دانش و در عین حال پاسخگویی به نیازهای توسعه کشور، آثار علمی و خدمات تخصصی و به طور کلی عملکرد هیأت علمی و دانشگران در پاسخ به نیازهای جامعه، مهمترین شاخصهای ارزیابی الگو است.	الگوی ارزیابی

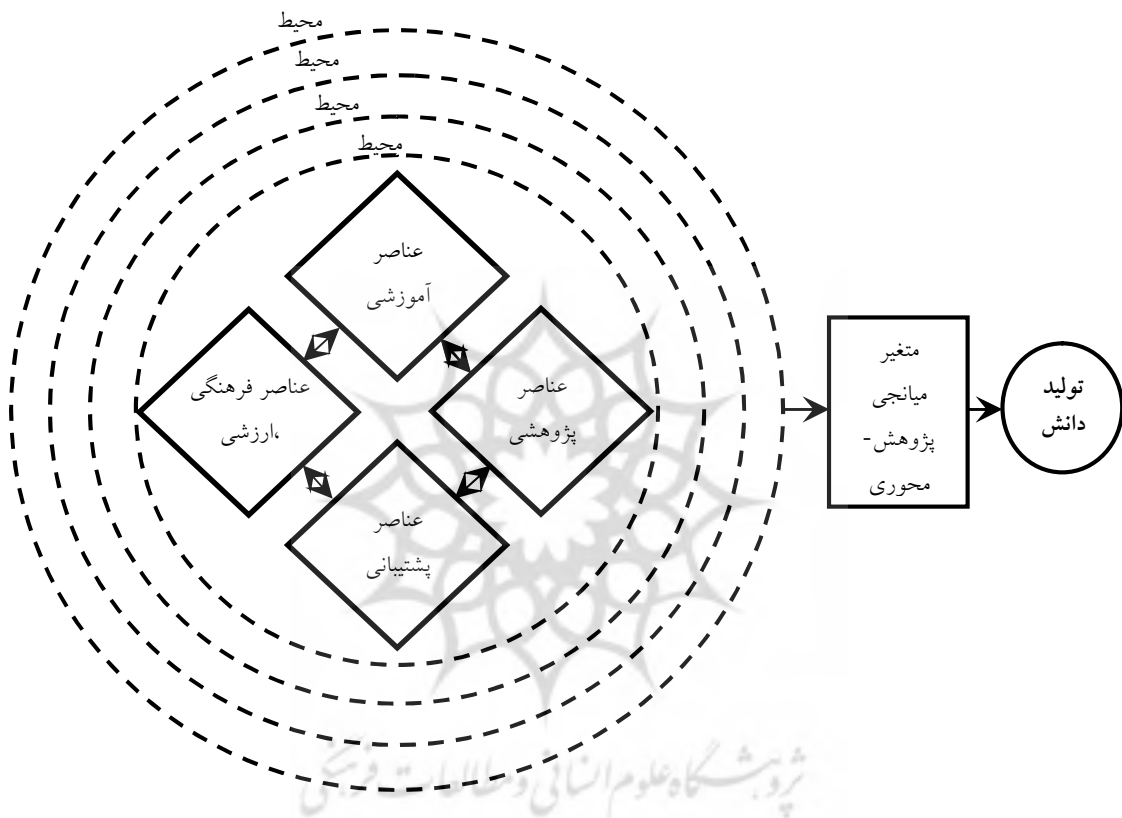
عوامل نظام پژوهش محور دانشگاه جامع امام حسین (ع)

با توجه به مطالب ذکر شده می توان گفت نظام آموزشی پژوهش محور، سامانه ای است که اساساً بر طراحی برنامه های پژوهشی استوار است و رویکرد آن مدرن و متناسب با تحولات اجتماعی، علمی، معرفت شناسانه، متدولوژی و یافته های روانشناسی و مدیریت و بویژه جامعه شناسی است.

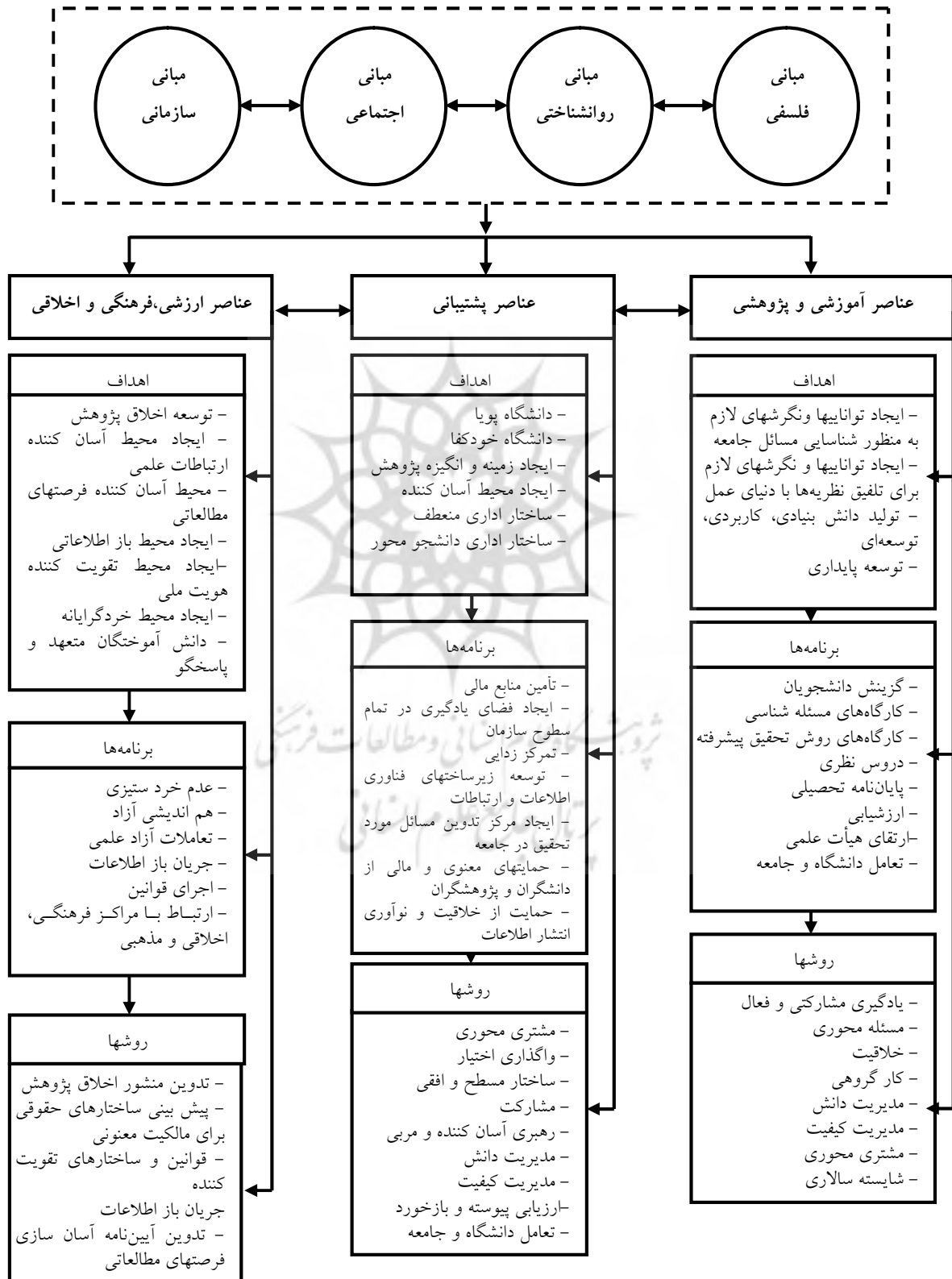
بر اساس یافته ها می توان الگوی اولیه ای از نظام پژوهش محوری در دانشگاه جامع امام حسین (ع) ارائه کرد که عوامل اساسی آموزش عالی را در بر گیرد. این الگو با چهار مبانی اساسی شکل می گیرد که عبارت است از: مبانی فلسفی، اجتماعی، سازمانی و روانشناختی که بدون شک اساس و اصول و راهبردهای یاددهی - یادگیری و تولید و نشر دانش را تشکیل و هدایت می کند. این مبانی در سه حوزه فرهنگ و ارزشها، آموزش و پژوهش و حوزه اداری، ساختاری و پشتیبانی به شکل گسترده ای دخالت و نفوذ دارد و حداقل در اهداف، برنامه ها و روشهای انجام کار مؤثر و راهنما است.

در این تحقیق، عوامل نظام پژوهش محور به صورت جامع در تمام عناصر آموزشی، پژوهشی، پشتیبانی و عناصر فرهنگی و ارزشی جستجو شده است. برای تبیین چنین نظامی، عوامل آن می تواند طراحان را راهنمایی و مخاطبان را هدایت کند تا کارشناسان و طراحان در طراحی نظامی هدفمند و دقیق عمل کنند و مجریان و کارکنان با شناخت عوامل و شاخصها به طراحی و اجرای دقیق طراحی مسلط و کوشا باشند. همان گونه که در رسم الگو هویداست، عوامل و عناصر را محیط علمی دانشگاه، محیط سازمانی، محیط اجتماعی کشور و محیط بین المللی و جامعه جهانی در بر گرفته است و الزامات و انتظارات محیط از دانشگاه بر الگو تأثیر می گذارد و الگو نیز با محیط خود در تعامل است. براین اساس نظام آموزش پژوهش محور

می تواند مدل مفهومی تولید دانش را به صورت شکل ۳ نمایش دهد:



شکل ۳: الگوی مفهومی دانشگاه پژوهش محور



شکل ۴: تبیین ویژگیهای عناصر نظام آموزش و پژوهش



شکل ۵: تبیین ویژگیهای درون‌داد، فرایند و برون‌داد هر یک از عناصر پژوهش محور

روش پژوهش

روش پژوهش از لحاظ هدف، توسعه‌ای و از لحاظ روش توصیفی - اکتشافی است که با استفاده از بررسی اسنادی و کتابخانه‌ای انجام گرفته است. جامعه آماری شامل کارکنان، کارشناسان و استادان دانشگاه جامع امام حسین (ع) هستند. روش نمونه‌گیری به صورت انتخاب هدفمند در طبقات سه‌گانه (استادان و مربیان دانشگاه، کارشناسان، و معاونتها و مدیران ستادی) است. برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد؛ پرسشنامه‌ای شامل چهار عامل اصلی تحت عنوان عناصر پژوهشی، آموزشی، اداری - پشتیبانی و فرهنگی - اخلاقی - ارزشی که هر یک دارای تعدادی عامل فرعی و شاخصهای آن بود. این گویه‌ها و سؤالات ابتدا روی نمونه‌ای ۳۰ نفری از جامعه آماری اجرا، و با توجه به داده‌ها و پیشنهادهای اصلاحی ایشان، گویه‌های ناهمبسته حذف شد. به این ترتیب فرم نهایی پرسشنامه در قالب چهار عامل اصلی و ۱۸ عامل فرعی (۷۲ سؤال) تهیه شد و نتایج آن با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تحلیل قرار گرفت. ضرایب برای کل پرسشنامه و هر یک از عوامل، که نشان‌دهنده اعتبار درونی پرسشنامه است در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲: ضریب آلفای کرونباخ برای هر یک از عوامل مورد مطالعه

کل پرسشنامه	عناصر حقوقی	عناصر فرهنگی	عناصر ارزشی	اخلاقی	آموزش سازمانی مسئله محور	سازمان یادگیرنده	ارزیابی مشارکتی پیوسته	رهبری تحول‌گرا	ساختار توانمندساز	مدیریت دانش	مشتری‌مداری	خلاقیت	کارگرومی	مدیریت کیفیت	رهبری علمی
۷۲	۴	۵	۶	۷	۳	۵	۵	۹	۲	۳	۳	۴	۶	۹	
۰.۸۹۰	۰.۷۶۸	۰.۸۲۹	۰.۹۰۸	۰.۸۶۶	۰.۷۶۱	۰.۸۸۵	۰.۸۶۹	۰.۹۱۸	۰.۷۰۷	۰.۷۱۸	۰.۶۷۴	۰.۷۵۲	۰.۸۶۲	۰.۹۰۱	

هم چنین در این روش از مهمترین روش رواسازی، که همان روش تحلیل عاملی داده‌هاست، استفاده شده است تا از این طریق معلوم شود، نظام آموزش پژوهش محور واقعاً از چه عواملی اشباع شده است.

یافته‌ها

با توجه به تجزیه و تحلیلها و با استفاده از تحلیل عاملی، الگوی ذیل برای تهیه نظام آموزشی پژوهش محور در دانشگاه جامع امام حسین (ع) در مقطع تحصیلات تکمیلی ارائه شده است. عوامل و شاخصهای این الگو به این شرح زیر است: با توجه به نتایج تحلیل عوامل اصلی مجموعه ۷۲ سؤال و چرخش عوامل استخراج شده، برونداد این مرحله از عملیات نشان می‌دهد مقدار KMO با ۰.۸۸۱ برابر است. برونداد این مرحله در چهار دسته کلی (عناصر پژوهش، اداری - پشتیبانی، آموزش و حقوقی - فرهنگی) دسته بندی شد که عوامل هر یک به شرح ذیل است:

۱. عنصر پژوهش

گویه های مربوط به متغیر عنصر پژوهش در شش عامل بار گرفته و معنی پیدا کرد که گویه های هر یک به همراه جزئیات و نامگذاری آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳: عوامل مربوط به متغیر عنصر پژوهش

عامل	عناوین عاملها	شماره سوال	گویه‌ها و سؤالات	بارعاملی	درصد واریانس تبیین شده	ارزش ویژه	ضریب روایی
۱	رهبری علمی	۶۵ ۶۴ ۶۶ ۶۸ ۶۳ ۷۰ ۷۱ ۶۹ ۷۲	زمینه ساز و مشوق خلاقیت و نوآوری در عمل آسان کننده و ترغیب کننده روحیه مشارکت در دانشگاه حامی و هدایت کننده فعالیتها از طریق نظارت مناسب زمینه ساز خودشکوفایی افراد از طریق ارضای نیازهای سطوح بالاتر آنها مدیرانی توانمند ساز و مربی ترغیب به تفکر و هوشمندی در رفتار دانشجویان و کارکنان سازمان الگو بودن مدیر برای پیروان از طریق رفتار کمال یافته و اخلاقی در سطح سازمان برتری منافع جمع بر فرد (ملاحظه مصالح اجتماعی در تصمیم گیریها و اقدامات سازمانی و تربیتی) اقتدار علمی مدیر بر اساس دانش عمیق از محیط و کارکنان سازمان	۰.۷۷۸ ۰.۷۶۸ ۰.۷۶۷ ۰.۷۱۴ ۰.۶۷۸ ۰.۶۱۰ ۰.۵۸۹ ۰.۵۷۹ ۰.۵۲۴	۱۸.۴۳۷	۱۱.۳۲۷	۰.۹۰۱
۲	مدیریت کیفیت	۹ ۱۰ ۱۱ ۱۲ ۱۶ ۵۰	ارزیابی پیوسته ارزش افزوده تربیتی در قالب علم افزایی ارزیابی پیوسته ارزش افزوده تربیتی در قالب حل مسائل جامعه ارزیابی پیوسته ارزش افزوده تربیتی در قالب افزایش صلاحیت نیروی انسانی دانشگاه ارزیابی پیوسته تناسب روش‌ها و نیازهای آموزشی و پژوهشی دانشگران و استادان دانشگاه تسهیم تصمیم گیریهای اداری و آموزشی بین واحدهای مختلف دانشگاه جریان باز اطلاعات و گردش دانش بین پژوهشگران، کارکنان، استادان و سازمان	۰.۶۳۱ ۰.۷۰۵ ۰.۷۲۹ ۰.۷۱۲ ۰.۶۶۴ ۰.۵۰۸	۱۳.۴۳۳	۲۰.۲۱	۰.۸۶۲
۳	کار گروهی	۶۲ ۲ ۶ ۱	مدیرانی برانگیزاننده و رهبر گونه علم پژوهی در سایه خردورزی و استدلال عقلی خلق دانش جدید کار گروهی در فرایند علم پژوهی و استفاده از تجربه ها، افکار و توان یکدیگر	۰.۷۲۷ ۰.۶۵۳ ۰.۷۷۴ ۰.۶۰۱	۱۰.۷۸۲	۳۰.۱۹	۰.۷۵۲
۴	خلاقیت	۵ ۴ ۳	استفاده از تجارب دیگران و بومی کردن آن به طور کلی راههای میانبر در بدعت و نوآوری در تولید علم توجه به مسئله گشایی در راستای رشد و تعالی جامعه و دانشگاه ترویج خلاقیت و تفکر در مورد واقعیتها به شیوه‌ای جدید و ارایه راه‌حل‌های منحصر به فرد در فرایند تولید علم	۰.۶۵۱ ۰.۶۹۰ ۰.۵۴۱	۱۰.۳۲۸	۲۸.۶۷	۰.۶۷۴
۵	مشتری مداری	۱۳ ۱۴ ۱۵	ارزیابی پیوسته برونداد آموزشی (تحقیقات، تخصصها و...) با نیازهای جامعه جذب طرحهای تحقیقاتی از متقاضیان دانشگاه (صنایع، خدمات و سایر نهادهای وابسته به دانشگاه) پاسخگویی به نیازهای تحقیقاتی جامعه	۰.۴۵۴ ۰.۶۹۶ ۰.۶۰۳	۷.۵۲۹	۲۰.۱۰۸	۰.۷۱۸
۶	مدیریت دانش	۷ ۸	جمع آوری و پردازش دانش موجود توزیع دانش موجود	۰.۷۰۶ ۰.۸۳۷	۶.۲۰۳	۱.۷۳۷	۰.۷۰۷

نتایج جدول شماره (۳) نشان می دهد که عنصر پژوهش در شش عامل بار گرفته است و تحت عنوان رهبری علمی نامگذاری گردید. هم چنین در این عامل بیشترین بار عاملی برابر با ۰.۷۷۸ و کمترین بار عاملی برابر با ۰.۵۲۴ است.

دومین عامل مدیریت کیفیت نام دارد. این عامل دارای ارزش ویژه ۲.۰۲۱ و واریانس ۱۳.۴۳۳ ، است. هم چنین بیشترین بار عاملی برابر با ۰.۶۳۱ و کمترین عامل با ۰.۵۰۸ معادل است (جدول شماره ۳).

سومین عامل عنصر پژوهش، کار گروهی است. این عامل دارای ارزش ویژه ۳.۰۱۹ و واریانس ۰.۷۵۲ ، است. هم چنین بیشترین بار عاملی برابر با ۰.۷۷۴ و کمترین عامل با ۰.۶۰۱ معادل است (جدول شماره ۳).

عامل چهارم عنصر پژوهش، خلاقیت نام دارد. این عامل دارای ارزش ویژه ۲.۸۶۷ و واریانس ۱۰.۳۲۸ ، است. هم چنین بیشترین بار عاملی برابر با ۰.۶۹۰ و کمترین عامل با ۰.۵۴۱ معادل است (جدول شماره ۳).

پنجمین عامل عنصر پژوهش، مشتری مداری است. این عامل دارای ارزش ویژه ۲.۱۰۸ و واریانس ۷.۵۲۹ ، است. هم چنین بیشترین بار عاملی برابر با ۰.۶۹۶ و کمترین عامل با ۰.۴۵۴ معادل است (جدول شماره ۳).

ششمین و آخرین عامل عنصر پژوهشی، مدیریت دانش است. این عامل دارای ارزش ویژه ۱.۷۳۷ و واریانس ۶.۲۰۳ ، است. هم چنین بیشترین بار عاملی برابر با ۰.۸۳۷ و کمترین عامل با ۰.۷۰۶ معادل است (جدول شماره ۳).

جدول ۴: عوامل مربوط به متغیر عنصر اداری - پشتیبانی

عامل	عناوین عاملها	گویه ها و سؤالات	بارعاملی	اندازه های ویژه	درصد واریانس تبیین شده	ضریب روایی
۱	ساختار توانمند ساز	سرعت در ارائه خدمات اداری و حمایتی دقت و کیفیت در ارائه خدمات اداری استفاده از روشهای علمی به منظور شناسایی استعدادها (استعدادیابی) تأکید بر گماردن افراد در جایگاه مناسب با صلاحیتهای علمی و تجربی آنان (استعداد گماری) فراهم کردن زمینه‌های پرورش استعدادهاى دانشگران و نیروهای انسانی دانشگاه (استعدادپروری) حمایت مالی از پژوهشگران (امرار معاش دانشگران و استادان) تأمین هزینه طرح‌های تحقیقاتی دانشگران و استادان حمایت معنوی از طریق ارائه امکانات پژوهشی حمایت معنوی از طریق قدردانی و ارتقای صلاحیت علمی دانشگران	۰.۶۵۱ ۰.۶۷۱ ۰.۴۷۲ ۰.۶۷۷ ۰.۵۵۳ ۰.۷۳۲ ۰.۸۰۹ ۰.۶۰۴ ۰.۷۲۳	۵.۲۶۷	۲۲.۸۸۹	۰.۹۱۸
۲	رهبری تحول‌گرا	الفا کننده و انگیزه دهنده به مدیران، همکاران و دانشگران مربی و آسان کننده در فرایند آموزش و پژوهش دانشگران ترغیب کننده یادگیری جمعی در نظام آموزشی و پژوهشی ترغیب کننده خلاقیت و نوآوری در فرایند تولید دانش ناظر بر تمام فرایندهای جذب دانشجو، تربیت، تولید دانش و انتشار آن	۰.۸۱۲ ۰.۸۰۵ ۰.۷۵۴ ۰.۷۹۵ ۰.۵۵۷	۳.۸۸۴	۱۶.۸۸۸	۰.۸۶۹
۳	ارزیابی مشارکتی مستمر	توانمند سازی و ارتقای پیوسته سطح دانش و مهارت تمام اعضای نظام آموزشی دانشگاه ایجاد موقعیتهایی برای مشارکت تمام اعضای نظام آموزشی دانشگاه در تصمیمگیریها ارزیابی پیوسته از تمام فرآیندهای رایج در فعالیتهای دانشگاه ارزیابی پیوسته از تمام سامانه ها و خرده سامانه های دانشگاه بازخورد سریع از ارزیابی به تمام افراد و بخشهای مختلف دانشگاه به طور نظام‌مند	۰.۴۷۲ ۰.۶۰۴ ۰.۸۲۲ ۰.۸۰۰ ۰.۶۴۵	۳.۶۲۱	۱۵.۷۴۲	۰.۸۸۵
۴	سازمان یادگیرنده	الگوسازی و ایجاد موقعیتهایی به منظور مشاهده و بررسی موقعیتهای مشابه تشویق به تشکیل گروه های کاری برای فعالیتهای و تحقیقات تشویق تمام اعضای دانشگاه به ارائه پیشنهاد برای بهتر شدن امور	۰.۶۱۵ ۰.۷۱۶ ۰.۶۰۱	۳.۰۵۰	۱۳.۲۶۰	۰.۷۶۱

چنانکه در جدول شماره (۴) دیده می‌شود، عنصر اداری - پشتیبانی در چهار عامل بار و تحت عنوان ساختار توانمندساز نامگذاری شد. در این عامل بیشترین وزن عاملی (۰.۸۰۹، ۰.۷۳۲ و ۰.۷۲۳) به ترتیب به تأمین هزینه طرحهای تحقیقاتی

دانشگران و استادان، حمایت مالی از پژوهشگران (امرار معاش دانشگران و استادان) و حمایت معنوی از طریق قدردانی و ارتقای صلاحیت علمی دانشگران مربوط می-شود.

دومین عامل عنصر پشتیبانی، رهبری تحولگرا است. در این عامل، بیشترین وزن عاملی (۰.۸۱۲، ۰.۸۰۵ و ۰.۷۹۵) به ترتیب به نقشهای القا کننده و انگیزه دهنده به مدیران، همکاران و دانشگران، مربی و آسان کننده در فرایند آموزش و پژوهش دانشگران، ترغیب کننده خلاقیت و نوآوری در فرایند تولید دانش مربوط می شود (جدول شماره ۴).

سومین عامل عنصر پشتیبانی عوامل ارزیابی مستمر مشارکتی را در بر می گیرد. در این عامل بیشترین وزن عاملی (۰.۸۲۲، ۰.۸۰۰ و ۰.۶۴۵) به ترتیب به ارزیابی پیوسته از تمام فرایندهای رایج در فعالیتهای دانشگاه، ارزیابی پیوسته از تمام سامانه ها و خرده سامانه های دانشگاه و بازخورد سریع از ارزیابی به تمام افراد و بخشهای مختلف دانشگاه به طور نظام مند مربوط می شود (جدول شماره ۴).

چهارمین عامل عنصر پشتیبانی، عوامل سازمان یادگیرنده را در بر می گیرد. این عوامل با بار عاملی (۰.۷۱۶، ۰.۶۱۵ و ۰.۶۰۱) به ترتیب به تشویق به تشکیل گروه های کاری برای فعالیتهای و تحقیقات، الگوسازی و ایجاد موقعیتهایی به منظور مشاهده و بررسی موقعیتهای مشابه و تشویق تمام اعضای دانشگاه به ارائه پیشنهادات به منظور بهتر شدن کارها مربوط می شود (جدول شماره ۴).

جدول ۵: عوامل مربوط به متغیر عنصر آموزشی

عامل	عناوین عاملها	گروه ها و سؤالات	بارعاملی	اندازه های ویژه	درصد واریانس تبیین شده	ضریب روایی
۱	آموزش سازمانی مسئله محور	تأکید بر دانش ضمنی (تأکید نظام آموزشی بر تجربه های عملی یا تعاملات شخصی که به شکل گیری دانش در اذهان افراد منجر می شود) تربیت در محیط یادگیری واقعی یا شبیه سازی شده تقویت توان دانشگران در مسئله شناسی به منظور تحقیقات کاربردی طراحی برنامه ها به صورتی که ترغیب کننده یادگیری حتی پس از دوران تحصیل باشد (یادگیری پیوسته) مشارکت دانشگران و استادان در تصمیم گیریهای آموزشی استفاده از روشها و تجهیزات مناسب و با کیفیت در برنامه های آموزشی برنامه ریزی منعطف و با توجه به وضعیت زمان و مکان	۰.۷۱۰ ۰.۸۱۶ ۰.۷۱۵ ۰.۷۵۸ ۰.۷۳۳ ۰.۷۸۹ ۰.۷۰۰	۳.۹۰۵	۵۵.۷۸۹	۰.۸۶۶

با توجه به جدول شماره (۵) اولین عامل عنصر آموزشی شامل عوامل آموزش سازمانی مسأله محور می شود. در این عامل بیشترین وزن عاملی (۰.۷۸۹، ۰.۷۵۸ و ۰.۷۳۳) به ترتیب به استفاده از روشها و تجهیزات مناسب و با کیفیت در برنامه های آموزشی، یادگیری پیوسته، مشارکت دانشگران و استادان در تصمیم گیریهای آموزشی کارها مربوط می شود.

جدول ۶: عوامل مربوط به متغیر عنصر فرهنگی - ارزشی - اخلاقی و حقوقی

عامل	عناوین عاملها	گویه ها و سوالات	بارعاملی	اندازه های ویژه	درصد واریانس تبیین شده	ضریب روابی
۱	عناصر ارزشی - اخلاقی	تهذیب اخلاقی استادان به گونه‌ای که در رفتار شخصی و حرفه‌ای آنان متجلی گردد. ترغیب نگاه معنوی به جهان و انسان و بهره‌گیری از این نظرگاه در اخلاق حرفه‌ای و ارزشهای علمی حاکمیت مبانی تعلیم و تربیت اسلامی در اجزای مختلف دانشگاه حاکمیت ارزشهای ملی، بومی و فرهنگی در تحقیقات و تمام فعالیتهای دانشگاه تأکید بر معرفت و حیانی (معرفت قرآنی متکی بر سیره و سنت پیامبر و بزرگان شیعه) زیبایی شناسی در سطوح عینی، ذهنی و غایی و پذیرش اینکه زیبایی مطلق از آن خداوند است.	۰.۶۰۶ ۰.۶۶۷ ۰.۵۲۸ ۰.۸۳۲ ۰.۸۴۵ ۰.۸۹۵	۳.۹۰۹	۲۷.۹۲۳	۰.۹۰۸
۲	عناصر فرهنگی	آسان کننده ارتباطات علمی به منظور استفاده از دانش و تجارب داخلی و خارجی افراد و مراکز علمی آسان کننده فرصتهای مطالعاتی از طریق ایجاد فرصتهایی برای ادامه تحصیل، بازدید یا شرکت در کنفرانس و همایشها به طور نظام‌مند و قابل اجرا در ادوار مختلف حمایت سازمانها و نهادهای حقوقی و فرهنگی از دانشگاهیان آزاد اندیشی و پرهیز از هرگونه تعصب جاهلانه تشویق افراد به خودباوری از طریق معرفی و بهره‌گیری از استعدادها و زمینه‌های رشد در جامعه	۰.۵۸۶ ۰.۶۱۹ ۰.۸۵۴ ۰.۷۲۹ ۰.۶۵۲	۲.۹۲۵	۲۰.۸۹۰	۰.۸۲۹
۳	عناصر حقوقی - اخلاقی	ترویج فرهنگ اخلاق پژوهش و پایبندی به ارزش‌هایی که متضمن حقوق پژوهشگران نیز هست. تدوین قوانینی در جهت حفظ حقوق مؤلف و عدم سوء استفاده از افکار و ایده‌های دیگران نهادینه سازی فرهنگ مسئولیت‌پذیری و پاسخگویی در برابر مسائل جامعه	۰.۷۱۳ ۰.۷۹۲ ۰.۵۹۱	۲.۸۵۴	۲۰.۳۸۸	۰.۷۶۸

با توجه به جدول شماره (۶) اولین عامل عناصر فرهنگی - ارزشی - اخلاقی و حقوقی شامل عوامل ارزشی - اخلاقی است. در این عامل بیشترین وزن عاملی (۰.۸۹۵، ۰.۸۴۵ و ۰.۸۳۲) به ترتیب به زیبایی شناسی در سطوح عینی، ذهنی و غایی و پذیرش اینکه زیبایی مطلق از آن خداوند است، تأکید بر معرفت و حیانی (معرفت قرآنی متکی بر سیره و سنت پیامبر و بزرگان شیعه) و حاکمیت ارزشهای ملی، بومی و فرهنگی در تحقیقات و تمام فعالیتهای دانشگاه مربوط می‌شود.

دومین عامل عناصر فرهنگی - ارزشی - اخلاقی و حقوقی مجموعه عوامل فرهنگی را در بر می‌گیرد. در این عامل بیشترین وزن عاملی (۰.۸۵۴، ۰.۷۲۹ و ۰.۶۵۲) به ترتیب به حمایت سازمانها و نهادهای حقوقی و فرهنگی از دانشگاهیان، آزاد

اندیشی و پرهیز از هرگونه تعصب جاهلانه، تشویق افراد به خود باوری از طریق معرفی و بهره‌گیری از استعدادها و زمینه‌های رشد در جامعه مربوط می‌شود (جدول شماره ۶).

سومین عامل عناصر فرهنگی - ارزشی - اخلاقی و حقوقی مجموعه عوامل حقوقی - اخلاقی را در برمی‌گیرد. این عوامل به ترتیب وزن عاملی (۰.۷۹۲، ۰.۷۱۳ و ۰.۵۹۱) به ترتیب به تدوین قوانینی در جهت حفظ حقوق مؤلف و عدم سوء استفاده از افکار دیگران، ترویج فرهنگ اخلاق پژوهش و نهادینه سازی فرهنگ مسئولیت پذیری و پاسخگوئی در برابر مسائل جامعه و سپاه مربوط می‌شود (جدول شماره ۶).

بحث و نتیجه‌گیری و ارائه الگوی پیشنهادی

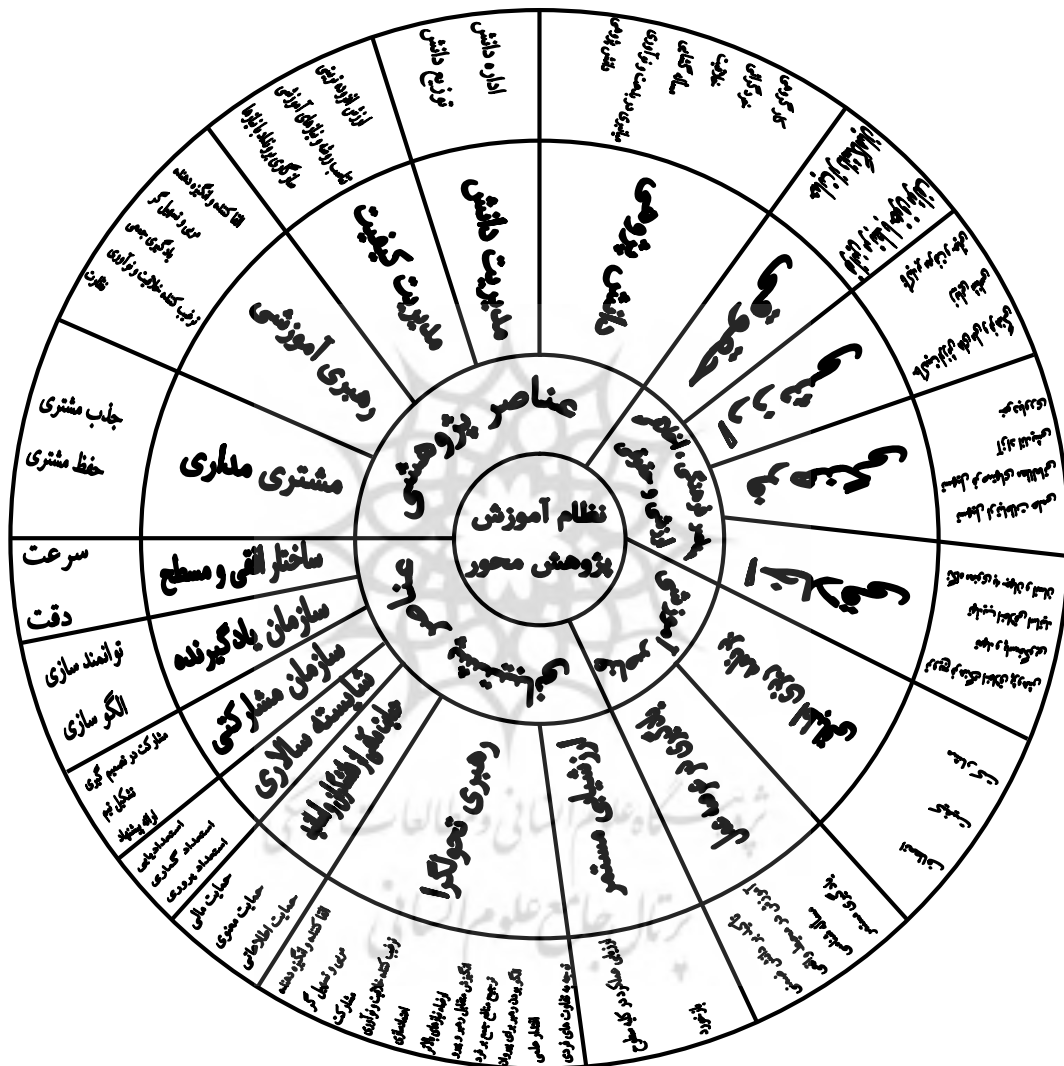
به منظور طراحی الگوی نظام پژوهش محور در تحصیلات تکمیلی ابتدا مطالعه‌ای در باب مبانی فلسفی، روانشناختی، جامعه‌شناختی، مبانی سازمانی و به طور کلی ویژگیهای این نظام صورت گرفت تا مشخص شود چه رویکردهایی در ابعاد مختلف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و سازمانی می‌تواند نظام آموزشی را به سمت پژوهش محوری هدایت کند؛ چرا که قطعاً شناسایی این رویکردها و ویژگیها به منزله نقطه عطفی برای توصیف خردمندانه ابعاد مختلف الگو است. سرانجام با توجه به مهمترین فرض الگو، که همانا جامعیت آن است، تلفیقی از رویکردها متناسب با ویژگیهای خاص دانشگاه مورد استفاده قرار گرفت. این تلفیق در ابعاد مختلف الگو به گونه‌ای مورد استفاده قرار گرفت که تمام عناصر از درجه اعلا همخوانی برخوردار باشد و سامانه آموزشی را به سمت پژوهش محوری هدایت کند. نهایتاً الگوی طراحی شده از نظر کارشناسان اداری - آموزشی، مدیران و استادان دانشگاه جامع امام حسین (ع) مورد ارزیابی قرار گرفت. بر اساس نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها مهمترین عواملی که

رئوس دانشگاه پژوهش محور را تشکیل می دهد، عبارت است از: مسئله گشایی، مدیریت دانش، مدیریت کیفیت، رهبری تحولگرا، مشتری مداری، ساختار افقی و مسطح، توانمند سازی، مشارکت، شایسته سالاری، حمایت مالی و معنوی، ارزشیابی و بازخورد و برخی عناصر اخلاقی، مذهبی و فرهنگی. عطا فر و دیگران (۱۳۸۶) نیز در مقاله ای با عنوان نقش دوره های دکترای تخصصی در شناسایی راهکارهای اجرایی به منظور پیشبرد اهداف توسعه مبتنی بر دانایی کشور با بررسی نقش آموزش عالی در اجرایی شدن اهداف توسعه مبتنی بر دانایی کشور بر نقش پژوهش و مسئله گشایی تأکید کرده، و مهمترین استراتژیها و درونداهای این نظام را به این ترتیب بر شمرده اند: استراتژیهای مشتری محور، استراتژیهای بهبود کیفیت، استراتژیهای آینده نگر، استراتژیهای تحلیل نگر، سیاستهای غیرمتمرکز، محدود شدن نظارت مرکزی، هماهنگی بین عرضه و تقاضا و سیاستهای دو سویه بودن دانش. در آئین نامه جدید دکترای نیز به پژوهش توجه زیادی شده است. به طور کلی روح کلی حاکم بر آیین نامه جدید دکترای واگذاری اختیارات بیشتری به دانشگاهها در مراحل مختلف پذیرش تا دانش آموختگی بوده است. در این آیین نامه سعی شده است به اصول کلی اشاره شود و هیچ گونه مواد اجرایی در آن گنجانده نشود. این اصول کلی عبارت است از: اصل تمرکز زدایی، مشارکت، اصل تنوع بخشی، اصل پژوهش محوری و اصل استاد محوری. در این تحقیق نیز به این اصول توجه ویژه شده است.

حنیفر (۱۳۸۵) نیز در مقاله ای تحت عنوان چیستی و مولفه های نظام پژوهشی در حوزه علوم دین و معارف اسلامی، یک الگو به منظور نظام پژوهشی کارآمد تحت عنوان الگوی سه شاخگی ارائه کرده است. این الگو، که در سه شاخه تحت عناوین

ساختار، زمینه و محتوا دسته‌بندی شده است شامل عوامل کیفیت، مدیریت کارآمد، تعهد حرفه‌ای، تمهیدات لازم، ایدئولوژی، باورها، ارزشگذاری، فناوری، سمبلیا و انتظارات، مقررات، برنامه‌ها، روشهای سازمانی و روشهای تصمیم‌گیری است. عواملی چون کیفیت، مدیریت کارآمد، مقررات، برنامه‌ها، روشهای سازمانی و روشهای تصمیم‌گیری جملگی تعیین کننده خط‌مشی‌های سازمانی در جهت اهداف پژوهش محوری است که با این تحقیق مطابقت دارد و این یافته‌ها می‌تواند در تحول آموزشی در دانشگاه امام حسین (ع) به عنوان الگوی جامع برای نظام آموزشی پژوهش محور برای تحصیلات تکمیلی بویژه دوره‌های دکترا زمینه و بستری مناسب فراهم کند.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۶: الگوی نظام آموزشی پژوهشی محور

پیشنهاد‌های کاربردی

- پیشنهاد می‌شود قبل از اجرای الگو، تمام مراحل اجرایی بدقت پیش بینی، و بستر لازم برای اجرای آن فراهم شود.
- شناسایی نیازهای هیأت علمی که همواره در صف مقدم فعالیتهای آموزشی فعالیت می‌کنند. این نیازسنجی باید در تمام ابعاد دانش، نگرش و مهارتهای مورد نیاز ایشان صورت گیرد و آموزش بیند ضمن اینکه پیش‌بینی سیاستهای حمایتی در این زمینه ضرورت دارد تا از این طریق، مقاومت‌های احتمالی در برابر تغییر کم شود.
 - در برنامه‌ریزی آموزشی دانشگاه این الگو به عنوان یکی از الگوهای اجرایی با شرایط خاص مورد توجه قرار گیرد.
 - شناسایی نیازهای دانشجویان که به عنوان اولین گام در جهت اعمال سیاستهای دانشجو محوری است و اساس الگوی ارائه شده را تشکیل می‌دهد.
 - به طور کلی شناسایی تمام نیازهایی که شکاف بین وضع موجود و وضع مطلوب را کمتر می‌کند و بستر مناسب را فراهم می‌نماید. البته پاسخگویی به این نیازها تحقیقاتی جامع را می‌طلبد که در آن تمهیداتی به منظور اقدامات گام به گام پیش‌بینی شود.
 - اعمال سیاستهای درست‌گزینش دانشجو. اعمال سیاستهای غلط و غیراستاندارد‌گزینش دانشجو که اکنون بر آموزش عالی کشور سیطره دارد، زمینه شکست برنامه را فراهم خواهد کرد.
 - اقدامات لازم برای تبدیل الگوی پیشنهادی به برنامه قابل اجرا به عمل آید. برخی از این اقدامات شامل بازنگری در دستورالعملها و ضوابط اجرایی و فراهم آوردن تمهیدات، امکانات و ملزومات لازم برای اجرا است.
 - اجرای الگو باید به مرور زمان کامل شود؛ هم چنین اجرای الگو نیازمند

دوره‌ای آزمایشی است تا براساس آن اصلاحات لازم انجام گیرد و الگو تکمیل شود.

- عوامل انسانی مورد نیاز الگو تمام کارکنان هستند بویژه رؤسای دانشگاه و دانشکده ها و معاونان آنها، نباید تصور شود فقط هیأت علمی متصدی طراحی و اجرای آن است.

- ارزشیابی از نظام، بازخورد و بازنگری در برنامه از اقدامات مهمی است که باید در طراحی و تدوین مراحل اجرایی برنامه پیش‌بینی شود.

- بر اساس نتایج این تحقیق، که مشارکت تمام عوامل اجرایی و آموزشی در تصمیم‌گیریها کلیدی‌ترین عامل آن است، افزایش آگاهی این عوامل برای همسو شدن با برنامه‌ها و طی مراحل اجرای آن ضروری است. از این رو پیشنهاد می‌شود قبل از اقدام به اجرای چنین برنامه‌هایی ایجاد بصیرت مشترک از طریق افزایش آگاهی و ارائه برنامه‌های آموزشی لازم برای غلبه بر مقاومتهای احتمالی در این زمینه در دستور کار قرار گیرد.

منابع فارسی

- ابطحی، حسین؛ صلواتی، عادل(۱۳۸۵). مدیریت دانش در سازمان. تهران: پیوند نو.
- خنیفر، حسین(۱۳۸۵). چیستی و مؤلفه‌های نظام پژوهشی در حوزه علوم دین و معارف اسلامی. فصلنامه پژوهش‌های دینی. سال دوم. ش چهارم: ۱۱۰ تا ۸۳.
- سیدی، مسعود؛ حاتمی، حسین؛ شهیدی، نیما؛ امیری، قاسم(۱۳۸۶). امکان سنجی. فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی. سال دوم. ش دوم: ۱۲۳ تا ۱۳۳.
- شریف‌زاده، فتاح(۱۳۷۹). نقش مهندسی مجدد و فن‌آوری اطلاعات در بهبود کیفیت عملکرد سازمان. فصلنامه مطالعات مدیریت. ش ۲۷ و ۲۸: ۲۵ تا ۴۸.
- شهرکی‌پور، حسن(۱۳۸۶). بررسی نقش مدیریت کیفیت فراگیر در ارتقای کیفی آموزش عالی کشور. ارائه شده در همایش سراسری آموزش عالی در هزاره سوم. رودهن: دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- عطافر، علی؛ طالبی، هوشنگ؛ نیلی‌پور طباطبائی، اکبر(۱۳۸۶). نقش دوره‌های دکترای تخصصی در شناسایی

راهکارهای اجرائی به منظور پیشبرد اهداف توسعه مبتنی بر دانایی کشور. تهران: سازمان پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، همایش تأملی بر دوره‌های دکترای تخصصی در ایران.
گیلبرت، پروست؛ روب، استفان؛ رومهاردت، کای (۱۳۸۵). مدیریت دانش. تهران: یسپرون.
مارکوارت، مایکل (۱۳۸۵). ایجاد سازمان یادگیرنده. ترجمه زالی. تهران: دانشگاه تهران.
والتون، جان (۱۳۸۶). پرورش راهبردی منابع انسانی. ج ۲. ترجمه ناصر میرسپاسی و داریوش غلامزاده. تهران: نشر میر.

منابع انگلیسی

- Aggestam, Lena, (2006). **Learning Organization or Knowledge Management - Which Came First, The Chicken or The Egg?**, Vol 35, No 3A, pp 295 - 302.
Braumoh, Dele & Alade, B, (2005). **Research and Publishing in Academia: A Prerequisite for Assuring Quality in Higher Education**. US-China Education Review v2 n9 p 5-13.
Brew , Angela, Lucas, Lisa, (2009). **Academic Research: Policy and Practice**. USA, Open University Press
Firestone, Joseph M. & Mark W. McElroy, (2005), **Doing Knowledge Management**. The Learning Organization Journal, Vol. 12, No. 2.

