

بررسی توانمندی دانشگاه‌های دولتی برتر کشور در توسعه حرفه‌ای  
دانشجویان تحصیلات تکمیلی (مطالعه موردی: دانشگاه شیراز)

Investigating the Capability of Top Public Universities in the Graduate  
Students' Professional Development: A Case Study of Shiraz  
University

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۸/۱۱/۰۶

تاریخ دریافت مقاله: ۹۸/۰۷/۰۸

Ghasem Salimi  
Hadi Dezhman  
Laleh Raeisi

قاسم سلیمی\*  
هادی دژمان\*\*  
لاله رئیسی\*\*\*

**Abstract:** The purpose of this study was to investigate the capability of the top public universities in professional development from the viewpoints of graduate students of this university. This study was a survey one. The research population included all graduate students of Shiraz University that by using simple random sampling method, 236 of them were selected as sample. The data of 218 of them were collected and analyzed. The research scale was a professional development capability questionnaire made by researcher which its validity and reliability were analyzed and validated. SPSS<sub>23</sub> software and one-sample t-test, repeated measures analysis of variance, and mixed variance analysis were used for data analysis. The results showed that from the perspective of graduate students, the capability of Shiraz University in their professional development was less than average, there was a significant difference between the dimensions of professional development in general and the perspective of male and female students.

**Keywords:** Professional development, Shiraz University, Evaluation, Graduate program.

چکیده: هدف از این مطالعه، بررسی میزان توانمندی دانشگاه‌های دولتی برتر کشور در توسعه حرفه‌ای از منظر دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شیراز بود که به روش توصیفی-پیمایشی از نوع ارزیابی اجرا شد. جامعه آماری شامل تمامی دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شیراز بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده، تعداد ۲۳۶ نفر از آنها به‌عنوان نمونه، انتخاب و درنهایت داده‌های ۲۱۸ نفر از آنها گردآوری و تحلیل شد. ابزار پژوهش شامل پرسشنامه توانمندی توسعه حرفه‌ای محقق‌ساخته است که روایی و پایایی آن، محاسبه و تأیید شد. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها، نرم‌افزار SPSS<sub>23</sub> و آزمون‌های تی تک‌نمونه‌ای، تحلیل واریانس و اندازه‌گیری‌های مکرر و تحلیل واریانس ترکیبی بهره گرفته شد. یافته‌های پژوهش نشان داد که از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی، توانمندی دانشگاه شیراز در توسعه حرفه‌ای آنان پایین‌تر از حد متوسط است. تفاوت معنی‌داری میان ابعاد توسعه حرفه‌ای به‌طور کلی و نیز از دیدگاه دانشجویان دختر و پسر وجود دارد.

**واژگان کلیدی:** توسعه حرفه‌ای، دانشگاه شیراز، ارزیابی، دوره تحصیلات تکمیلی.

\* استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه شیراز (نویسنده مسئول: Salimi@Shirazu.ac.ir)

\*\* دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز

\*\*\* دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشگاه شیراز

## مقدمه و بیان مسئله

آموزش عالی به دلیل ماهیت ترکیبی رسالت و کارکرد خود، تنها به آموزش‌های تخصصی درون محیط خود معطوف نمی‌شود. به لحاظ جنبه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و ... آموزش عالی دارای وظایفی است که باید همه هدف‌ها و رسالت‌های بنیادین خود را در قالب کلیت یکپارچه‌ای تحقق بخشد (یونسکو، ۱۹۹۸؛ مارگینسون؛ ۲۰۰۴؛ مارگینسون، ۲۰۱۶؛ بندر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸؛ اردلان و بهشتی‌راد، ۱۳۹۵) تا بتواند نه تنها نیازهای تخصصی دانشجویان، بلکه نیازهای عمومی و آینده دانش‌آموختگانی را برآورده کند که قرار است پس از فراغت از تحصیل، نقش‌های گوناگونی در راستای هر کدام از جنبه‌های مطرح شده، ایفا کنند (کوپرز و فیگوریدو<sup>۴</sup>، ۲۰۱۶). بنابراین از اساسی‌ترین رسالت‌های آموزش عالی آن است که به تسهیل رشد و توسعه نیروی انسانی، دانش و فرهنگ جامعه اقدام کند (چان<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶). در این زمینه، دوره تحصیلات تکمیلی، نسبت به سایر دوره‌های تحصیلی، به دلیل اهمیتی که در تربیت نیروی آینده جامعه دارد، نیازمند توجه ویژه‌ای است (عباس‌پور و همکاران، ۱۳۹۲)؛ چراکه در این دوره نیروی متخصص و دانشمند، تربیت می‌شود و به مهارت‌ها و احساس تعهد در افراد تأکید بیشتری شده و در نهایت با تعامل درون‌دادها و زایش فرایندهای کارآمد به سرمایه‌های حقیقی جامعه بدل می‌شوند (حسنفندیک و همکاران<sup>۶</sup>، ۲۰۱۶؛ موسایی و احمدزاده، ۱۳۸۸؛ دولتی و همکاران، ۱۳۹۵؛ فخاری و دادگر، ۱۳۹۶).

دانشجویان تحصیلات تکمیلی با ورود به این دوره، درصدد برآوردن نیازها و نیز افزایش توانمندی‌های حرفه‌ای خود برای زندگی شغلی و اجتماعی هستند. کسب این توانمندی‌ها و شایستگی‌های حرفه‌ای نه تنها به دانش فنی و مهارت‌های تخصصی بازمی‌گردد، بلکه ویژگی‌های فردی، گروهی و مهارت‌های مدیریتی را نیز شامل می‌شود که کیفیت تحقق هر کدام از این توانمندی‌ها و شایستگی‌ها از دغدغه‌های مهم آموزش عالی است (زاهدی و بازرگان، ۱۳۹۲). ربیعی و نظریان (۱۳۹۰) با تأکید بر نقش سازمان

---

1. UNESCO

2. Marginson

3. Bender

4. Queiroz & Figueiredo

5. Chan

6. Hasanefendic et al

یونسکو<sup>۱</sup> نیز در برشماری مأموریت و هدف‌های دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به این مهارت‌ها و جنبه‌های رشدی اشاره کرده‌اند؛ آموزش دانشجویان و دانش‌آموختگان باید بتواند مهارت‌های خاص، حرفه‌ای و سطح بالا را به‌طور ترکیبی در آنها ایجاد کند. همچنین باید اذعان کرد که توسعه حرفه‌ای فقط توسعه ویژگی‌های کنونی و نیاز حال حاضر افراد نیست؛ بلکه آموزش عالی باید بتواند با رصد فناوری‌ها، دانش به‌روز و نیز آینده‌پژوهی در زمینه این نیازها مهارت‌های آینده آنها را پیش‌بینی کند و در اولویت برنامه‌تعلیم و تربیت خود قرار دهد. اما توجه به این موضوع، رسالت آموزش عالی را تکمیل نمی‌کند. بخشی از وظایف تعلیم و تربیت در آموزش عالی به این موضوع برمی‌گردد که افراد پس از اتمام تحصیل تا چه میزان می‌توانند در مهارت‌های اجتماعی و بین‌فردی یا به عبارتی مهارت‌های نرم موفق عمل کنند (سایت یونسکو؛ احمدآبادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ عباسیان و اصغری، ۱۳۹۴). نه تنها صاحب‌نظران و پژوهشگران سازمان یونسکو بلکه در پژوهش‌های دیگر نیز این دسته از عوامل، مهم و کلیدی تلقی شده است. از جمله می‌توان به یکی از گزارش‌های نیازسنجی شغلی مربوط به شرکت گوگل اشاره کرد که طی این مطالعه در سال ۲۰۱۳ به ارزیابی پیش‌فرض‌های استخدامی خود اقدام کرد و برای این کار همه داده‌های مربوط به سوابق استخدام و اخراج خود از سال ۱۹۹۸ را به کمک نرم‌افزار ویژه‌ای تحلیل کرد.<sup>۲</sup> نتایج این بررسی که «اکسیژن» نام گرفت، نشان داد که مهارت‌های نرم، شامل توانایی مریبگری، خوب گوش دادن و خوب ارتباط برقرار کردن، بینش متقابل (از جمله درک ارزش‌ها و دیدگاه‌های متفاوت و گوناگون دیگران)، همدلی، حمایت‌گری نسبت به دیگر همکاران، تفکر انتقادی و حل مسئله و توانایی پیوندسازی میان ایده‌های پیچیده همگی، در اولویت و مهم‌تر از مهارت‌های تخصصی و فنی قرار گرفتند. از این‌رو، مهارت‌ها و مدارک مدیریت و رهبری، برقراری ارتباط، مشورت، راهبری و راهنمایی از جمله مهارت‌های مهم در توسعه حرفه‌ای دانشجویان به شمار می‌آید.

1. [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_eng.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm)

2. [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_eng.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm)

3. [https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/?utm\\_term=.b3baf6f1f5df](https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/?utm_term=.b3baf6f1f5df)

4. Soft skills

بر این اساس، توسعه حرفه‌ای، کلید رفتار و عملکرد حرفه‌ای است و ابعاد و عوامل مرتبط با آن برای آموزش عالی از شروع تحصیل تا دانش‌آموختگی فراگیران مهم جلوه می‌کند (ملیری و همکاران؛ ۲۰۱۸). پژوهش حاضر، به منظور درک و بررسی توانایی دانشگاه شیراز، به‌عنوان یکی از مراکز توسعه‌دهنده این مهارت‌ها، در توسعه حرفه‌ای دوره تحصیلات تکمیلی از دیدگاه دانشجویان این دانشگاه اقدام شده و هدف‌های زیر مدنظر قرار گرفته است:

- بررسی توانمندی دانشگاه شیراز به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های برتر دولتی در ارائه مهارت‌های خاص، آینده‌نگرانه، مشاوره و راهنمایی و مدیریت و رهبری از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی؛
- بررسی بعد غالب توانمندی توسعه حرفه‌ای دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی؛
- مقایسه میزان توانمندی توسعه حرفه‌ای دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف (جنسیت، سن، مقطع و رشته تحصیلی).

### مبانی نظری و پیشینه پژوهش

#### توسعه حرفه‌ای

اصطلاح توسعه حرفه‌ای به رویکردی جامع، حمایتی و متمرکز برای ارتقای اثربخشی و موفقیت افراد اشاره دارد وجود آن در میان افراد، نشان‌دهنده سلامت و اثربخشی نظام آموزشی است (قنبری و محمدی، ۱۳۹۵). معنای تلویحی این مفهوم، عبارت است از فرایند بهبود و افزایش قابلیت‌های افراد از طریق دسترسی به فرصت‌های آموزشی و حرفه‌آموزی که از طریق سازمان یا قرار گرفتن در معرض عمل و انجام کار حاصل می‌شود. توسعه حرفه‌ای در واقع به ایجاد و حفظ روحیه افراد کمک می‌کند تا در آینده عملکرد باکیفیت‌تری داشته باشند (کایروا، ۲۰۱۵). از این‌رو، زمانی که به توسعه حرفه‌ای در آموزش عالی نگاه می‌شود، راهکاری برای بهبود کیفیت یادگیری و گسترش مهارت‌های یادگیری و زندگی حرفه‌ای پس از فارغ‌التحصیلی برای دانشجویان

1. Mylrea et al

2. Kirova

است؛ چراکه جنبه کاری و عمر حرفه‌ای فرد را هدف قرار داده و در وی مهارت‌های ویژه مرتبط با یک حرفه را ایجاد می‌کند (معروفی و کرمی، ۱۳۹۴). عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۲) نیز توسعه حرفه‌ای دانشجویان را فرایند رسمی و غیررسمی بهسازی و آماده‌سازی مداوم در تمامی سطوح آموزشی، دانشگاه، گروه آموزشی یا فردی می‌دانند که دانشجویان برای تحت پوشش قرار دادن نیازمندی‌های حرفه‌ای حال و به‌ویژه آینده در جهت ایفای نقش‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی دریافت می‌کنند و شامل اقدامات برنامه‌ریزی شده‌ای برای افزایش توانمندی حرفه‌ای افراد در زمینه‌های دانشی، مهارتی، و نگرشی است (گاسکی، ۲۰۰۲).

بررسی و ارزیابی چارچوب توسعه حرفه‌ای در دانشگاه همانند یک سامانه راهنما و پشتیبان، در جهت رسیدن به آموزش و یادگیری حرفه‌ای کمک می‌کند (براون و همکاران، ۲۰۱۰). بنابراین در بحث آموزش دانشگاهی، یکی از مسائل مهم آن است که این آموزش‌ها تا چه حد توانسته است رشد و توسعه حرفه‌ای را در دانشجویان ایجاد کند و تمامی فعالیت‌های یادگیری که صورت می‌گیرد، به همین موضوع بستگی دارد (کالن، ۲۰۱۷). توسعه حرفه‌ای دارای ابعاد فنی (دانش و مهارت‌های خاص)، اقتصادی (مشتمل بر کسب پول)، اجتماعی (حضور و مشارکت در یک اجتماع دارای ویژگی‌ها و تخصص‌ها و علائق مشابه)، سیاسی (ربط یک حرفه به حوزه عمومی و نیازهای جامعه به‌صورت کلی یا همان مسئولیت مدنی و سیاسی حرفه‌ها) و در نهایت فرهنگی (نوع یا شیوه خاصی از ارتباطات میان افراد درون و برون حرفه‌ای که ارزش‌ها و هنجارهای خاص خود را به وجود آورده) است. با این مفهوم‌سازی، توسعه حرفه‌ای را می‌توان فرایند درگیر شدن و مشارکت افراد در آموزش‌های تخصصی و مهارتی را دانست که در آن فرد به‌طور هم‌زمان از لحاظ به دست آوردن مزایای مالی آینده‌نگری می‌کند؛ درصدد شناخت ویژگی‌ها و مسائل گروه‌های هم‌پایه (گروه‌های هم‌رده و همکاران آینده) است و با مسئولیت‌های سیاسی و مدنی حرفه خود و ارزش‌ها و هنجارهای درون‌گروهی آشنا می‌شود (یوسفی اقدم، ۱۳۹۴).

---

1. Guskey

2. Brown

3. Kalén

### مهارت‌های توسعه حرفه‌ای

مهارت‌های توسعه حرفه‌ای برای دانشجویان شامل بخش‌های زیر است:

۱- مهارت‌های خاص: این مهارت‌ها که به‌ویژه در دوره تحصیلات تکمیلی اهمیت ویژه‌ای دارند، عبارت از دانش و مهارت‌های تخصصی مرتبط با رشته هستند. مرکز OECD نیز به‌منظور ترویج و توسعه یادگیری استراتژیک، مهارت‌های ملی را با توجه به نیازها، مد نظر و مورد تأکید قرار داده است. بنا بر گزارشی منتشر شده از این مرکز در سال ۲۰۱۷، دانشجویان تحصیلات تکمیلی به منظور موفقیت در زندگی شغلی و حرفه‌ای نیازمند آموزش مبتنی بر حرفه و کار هستند و از رهنمودها و توصیه‌های کلیدی سیاست‌گذاری آموزشی، در نظر گرفتن نیازهای تخصصی و مرتبط با شغل است (آی.سی.دی، ۲۰۱۷). بر این اساس پیشنهاد شده است برنامه‌های آموزشی دانشگاه‌ها باید توجه ویژه‌ای به پیشرفت‌های شغلی داشته باشند تا بتوانند مهارت‌های خاص را تقویت کنند.

۲- مشاوره و ارائه راهنمایی: مهارت‌های آموزش، مشاوره و راهنمایی می‌تواند برای پاسخگویی به نیازهای اقتصادی جامعه پیش رو مؤثر واقع شود (تان، ۲۰۱۵). این مهارت‌ها، به عبارتی هم‌درب‌گیرنده ارائه راهنمایی و مشاوره از سوی دانشگاه برای زندگی حرفه‌ای دانشجویان، و هم قدرت تصمیم‌گیری و توانایی هدایت کسب‌وکار در آنها است.

۳- مهارت‌های آینده‌محور: دسته دیگری از مهارت‌های مورد نیاز برای دستیابی دانشجویان به توسعه حرفه‌ای، مهارت‌های آینده‌محور است. بدین معنا که دانشگاه‌ها باید خود را متعهد بدانند تا هر یک از فراگیران به‌عنوان یک فرد کامل، توانایی‌های لازم را برای تحقق آینده حرفه‌ای، به دست آورند (هاولز، ۲۰۱۸).

۴- مهارت‌های مدیریت و رهبری: آموزش مهارت‌های مدیریت نیز در آموزش عالی وارد شده است (واتسون و همکاران، ۲۰۱۸). مهارت‌های مدیریتی مورد نیاز در دوره تحصیلات تکمیلی دربرگیرنده مهارت‌های فنی، مدیریت منابع انسانی، ارتباطات، مذاکره و عقد قرارداد، تیم‌سازی و کار گروهی، برنامه‌ریزی و طراحی

1. OECD

2. Tan

3. Hawells

4. Watson et al

عملیات، تصمیم‌گیری و ازجمله مهم‌ترین آنها، رهبری است (گرین‌بنک، ۲۰۱۰؛ برادران و همکاران، ۱۳۹۲). مهارت‌های مدیریت و رهبری در نظام آموزش عالی، در کنار آموزش مهارت‌های خاص و تخصصی به دانشجویان تحصیلات تکمیلی، با کیفیت عملکرد افراد پس از فارغ‌التحصیلی ارتباط تنگاتنگ دارد و با رویکرد فرانظری، کیفیت استفاده از مهارت‌های حرفه‌ای را ارتقا می‌دهد (دده، ۲۰۱۰؛ خیرمند و همکاران، ۱۳۹۶). گراهام<sup>۳</sup> (۲۰۰۱) نیز با تأیید این نظر، بیان کرده است که افزایش توان افراد در مهارت‌های بین فردی، تصمیم‌گیری، رهبری و برقراری ارتباط با دیگران به رشد و توسعه حرفه‌ای آنها کمک می‌کند.

موضوع توسعه حرفه‌ای در آموزش و نظام‌های آموزشی همواره در مطالعات گوناگون مدنظر قرار گرفته است. شر و اوریلی<sup>۴</sup> (۲۰۰۹) در پژوهش خود تأثیر توسعه حرفه‌ای را بر دانش و مهارت مدرسان و فراگیران بررسی کردند و نتایج تأییدکننده تأثیر برنامه‌های توسعه حرفه‌ای در ارتقای دانش و مهارت و درنهایت موفقیت این افراد بود. میرکمالی و همکاران (۱۳۹۴) نیز در مطالعه توسعه حرفه‌ای در نظام آموزش عالی بر این عقیده‌اند که مهارت‌های تخصصی برای افراد در دانشگاه مهم بوده و می‌تواند نقش اساسی در رشد آنها داشته باشد. در پژوهش کالن و همکاران (۲۰۱۷) نیز که رشد و توسعه حرفه‌ای دانشجویان بررسی شده بود، این نتیجه تأیید شد؛ چنانچه بیان کرده مهارت‌هایی که با فعالیت‌های یادگیری دانشجویان مرتبط هستند، می‌تواند بر توسعه حرفه‌ای آنان از بعد تخصصی و در دوران فارغ‌التحصیلی موثر واقع شود. عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۲) وضعیت توسعه حرفه‌ای دانشجویان دکتری را بررسی کردند. در این پژوهش، مؤلفه‌های موثر بر آن شامل برقراری ارتباطات، رفتار اخلاقی، کار گروهی و رهبری گروه، اجرا و مدیریت پروژه، پاسخگویی مدنی و مدیریت مسیر حرفه‌ای میان دانشجویان رشته‌های گوناگون متفاوت نشان داده شد، اما در مؤلفه‌های کارآفرینی و خلاقیت، کارآمدی فردی، تدریس و آموزش و تفسیر و انتقال دانش، تفاوت معنی‌داری بین وضعیت دانشجویان دکتری در رشته‌های گوناگون دیده نشد. بررسی توسعه هویت حرفه‌ای دانشجویان دکتری در پژوهش یوسفی اقدم (۱۳۹۴) نیز نشان داد که در حوزه

1. Greenbank

2. Dede

3. Graham

4. Scher & O'Reilly

چشم‌انداز حرفه‌ای و آینده‌نگری شغلی دچار ضعف هستند و به آینده حرفه‌ای خود به‌عنوان امری مبهم می‌نگرند. اسدی و مراد<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) نیز در ارزیابی مهارت‌های حرفه‌ای دریافتند که مهارت‌های تخصصی و آموزشی، مهارت تصمیم‌گیری حرفه‌ای و نیز قدرت برقراری ارتباط افراد پس از دوران آموزش، با رشد قابل توجهی همراه بوده است. در پژوهش هانتز و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) ضمن بررسی عوامل مؤثر در توسعه حرفه‌ای فراگیران تأکید شده است که ویژگی‌های کارآفرینی، رشد شناختی و شخصی و مهارت‌های اجتماعی در ایجاد هویت حرفه‌ای فراگیران مؤثر هستند. ملیری و همکاران (۲۰۱۸) با تأکید بر نقش توسعه حرفه‌ای در رفتار و عملکرد دانشجویان و فارغ‌التحصیلان دوره دکتری، بیان کردند که رشد مهارت‌ها و ویژگی‌های گوناگون در میان افراد دیده می‌شود؛ اما اولویت‌بندی آنها در بین گروه‌های جمعیت‌شناختی مختلف متفاوت است. بنابراین از دید دانشجویان دوره دکتری، وجود این مهارت‌ها به لحاظ رفتار و عملکرد حرفه‌ای، مهم ارزیابی شده است. خیرمند و همکاران (۱۳۹۶) با بررسی نگرش دانشجویان در کسب مهارت‌های مدیریتی، آموزشی و فردی، دریافتند که مهارت‌های مدیریتی، ارتباطی و تقویت اعتمادبه‌نفس در میان دانشجویان با مقبولیت همراه بوده، اما کمتر از ۵۰ درصد آنها تأثیر این مهارت‌ها را در تعیین مهارت‌ها و مسیر حرفه‌ای و تحصیلی آینده و ایجاد فرصت‌هایی در آینده تأیید کردند. ولی به‌طور کلی نتایج نشان از تأثیر این مهارت‌ها در پیشرفت حرفه‌ای افراد دارد. سوپیک و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۰) با ارزیابی مهارت‌های مدیریتی و اهمیت هر یک از عوامل به این نتیجه دست یافتند که بیشترین پیشرفت در مهارت‌های مدیریت عملیاتی به دست آمده و سازمان‌دهی فعالیت‌های روزانه، انگیزش و راهنمایی، نظارت، بحث گروهی و تجزیه و تحلیل وضعیت زیرمجموعه این مهارت است. همچنین مهارت‌های مدیریتی همانند ارتباطات، تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد و نظارت بر کار دیگران از جمله عواملی است که در حرفه، عملکرد و نیز ایجاد مزیت رقابتی در محیط کار توسط افراد مؤثر واقع می‌شود. برادران و همکاران (۱۳۹۲) ایجاد شایستگی‌های حرفه‌ای در دانشجویان را بررسی کردند و با تأکید بر مهارت‌های مدیریتی دریافتند که مهارت‌های فنی، ارتباطات، تیم‌سازی، رهبری

1. Assadi & Murad

2. Hunter et al

3. Supic et al



و نیز سایر مهارت‌های مدیریتی برای آموزش کاربردی، صرف‌نظر از مباحث نظری برای دانشجویان بسیار ضروری است و در آنان تغییر نگرش را به همراه خواهد داشت.

### روش پژوهش

این پژوهش در قالب طرح کاربردی و با روش توصیفی-پیمایشی اجرا شده است. بدین منظور، دیدگاه گروه نمونه در زمینه موضوع مورد بحث، پرسیده و گردآوری شده است. جامعه آماری پژوهش شامل همه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شیراز است که ۲۳۶ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند که پس از کنارگذاری داده‌های از دست رفته، ۲۱۸ داده به دست آمد. ابزار پژوهش، پرسشنامه محقق‌ساخته سنجش توانمندی توسعه حرفه‌ای بود. این پرسشنامه دارای ۳۹ گویه است که ۸ گویه آن مربوط به تأکید بر مهارت مشاوره و راهنمایی؛ ۸ گویه مربوط به ایجاد مهارت‌های خاص؛ ۸ گویه مربوط به ایجاد مهارت‌های آینده؛ و ۱۵ گویه نیز مربوط به ایجاد و تکوین مهارت‌های مدیریت و رهبری دانشجویان در دانشگاه است. برای بررسی روایی و پایایی ابزار پژوهش به ترتیب از آزمون تحلیل گویه و آلفای کرونباخ استفاده شد که بر اساس نتایج به دست آمده، گویه‌های پرسشنامه با نمره کل توانمندی توسعه حرفه‌ای دارای طیف ضریب همبستگی ۰/۸۵-۰/۶۱ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۰۱ بود. ضریب آلفای کرونباخ گویه‌ها نیز ۰/۹۷ به دست آمده است که تأییدکننده روایی و پایایی ابزار است. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های مربوط به پرسش اول از آزمون تی تک‌نمونه‌ای، پرسش دوم از تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر و برای پرسش سوم از تحلیل واریانس ترکیبی بهره گرفته شد.

### یافته‌های پژوهش

**پرسش نخست:** از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی به چه میزان دانشگاه شیراز به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های برتر دولتی کشور در ارائه مشاوره و راهنمایی، ایجاد مهارت‌های خاص، مدیریت و رهبری و ایجاد مهارت‌های آینده در جهت اشتغال آتی آنان، نقش مؤثری ایفا کرده است؟

بر اساس یافته‌ها در جدول (۱)، از نظر دانشجویان تحصیلات تکمیلی، میانگین ارائه مشاوره و راهنمایی دانشگاه شیراز (۲/۴۸)، پایین‌تر از میانگین حد متوسط (۳) ارزیابی شده است و بر اساس مقدار  $t$  به دست آمده (۹/۷۹) در درجه آزادی ۲۱۷ تفاوت معنی‌داری بین میزان ارائه مشاوره و راهنمایی دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان

تحصیلات تکمیلی با میانگین حد متوسط در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. میانگین ایجاد مهارت‌های خاص نیز در میان دانشجویان تحصیلات تکمیلی (۲/۷۴)، پایین‌تر از میانگین حد متوسط (۳) ارزیابی شده و بر اساس مقدار  $t$  به دست آمده (۴/۳۵) در درجه آزادی ۲۱۷ تفاوت معنی‌داری بین میزان ایجاد مهارت‌های خاص در دانشجویان دانشگاه شیراز از دیدگاه آنان، با میانگین حد متوسط در سطح ۰/۰۰۰۱ وجود دارد. همچنین، میانگین ایجاد مهارت‌های آینده در دانشجویان تحصیلات تکمیلی (۲/۸۰)، پایین‌تر از میانگین حد متوسط (۳) ارزیابی شده و بر اساس مقدار  $t$  به دست آمده (۳/۳۱) در درجه آزادی ۲۱۷ تفاوت معنی‌داری بین میزان ایجاد مهارت‌های آینده در دانشجویان دانشگاه شیراز از دیدگاه آنان، با میانگین حد متوسط در سطح ۰/۰۰۱ وجود دارد. در نهایت، میانگین ایجاد مهارت‌های مدیریت و رهبری در دانشجویان تحصیلات تکمیلی (۲/۸۷)، پایین‌تر از میانگین حد متوسط (۳) ارزیابی شده و بر اساس مقدار  $t$  به دست آمده (۲/۰۶) در درجه آزادی ۲۱۷ تفاوت معنی‌داری بین میزان ایجاد مهارت‌های مدیریت و رهبری در دانشجویان دانشگاه شیراز از دیدگاه آنان، با میانگین حد متوسط در سطح ۰/۰۴ وجود دارد. بنابراین می‌توان گفت، از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شیراز، توان این دانشگاه در ارائه مشاوره و راهنمایی، ایجاد مهارت‌های خاص، مهارت‌های آینده‌محور و مهارت‌های مدیریت و رهبری در جهت اشتغال آتی آنان، پایین‌تر از حد متوسط است.

جدول (۱) مقایسه میانگین ابعاد توانمندی توسعه حرفه‌ای دانشگاه شیراز به دانشجویان تحصیلات تکمیلی با میانگین حد متوسط

سطح معنی‌داری	درجه آزادی	$t$	میانگین حد متوسط	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	مهارت‌های توسعه حرفه‌ای
۰/۰۰۰۱	۲۱۷	۹/۷۹	۳	۰/۷۷	۲/۴۸	۲۱۸	مشاوره و راهنمایی
۰/۰۰۰۱	۲۱۷	۴/۳۵		۰/۸۵	۲/۷۴		مهارت‌های خاص
۰/۰۰۱	۲۱۷	۳/۳۱		۰/۸۸	۲/۸۰		مهارت‌های آینده
۰/۰۴	۲۱۷	۲/۰۶		۰/۹۲	۲/۸۷		مهارت‌های مدیریت و رهبری

پرسش دوم: از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی، مهارت غالب در ارتقای توسعه حرفه‌ای آنان در دانشگاه شیراز به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های برتر دولتی کشور، کدام است؟

جدول (۲) تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر- شاخص‌های معنی‌داری تفاوت میان مهارت‌های توسعه حرفه‌ای دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شیراز

سطح معنی‌داری	F	درجه آزادی	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	مهارت‌های توسعه حرفه‌ای
۰/۰۰۰۱	۳۶/۲۵	۲/۸۶ و ۶۲۲/۵۶	۰/۷۷	۲/۴۸	۲۱۸	مشاوره و راهنمایی
			۰/۸۵	۲/۷۴		مهارت‌های خاص
			۰/۸۸	۲/۸۰		مهارت‌های آینده
			۰/۹۲	۲/۸۷		مهارت‌های مدیریت و رهبری

در بررسی تفاوت میان مهارت‌های توسعه حرفه‌ای دانشجویان تحصیلات تکمیلی، نتایج نشان می‌دهد که پایین‌ترین میانگین توسعه متعلق به ارائه مشاوره و راهنمایی (۲/۴۸) و بالاترین میانگین متعلق به ایجاد مهارت‌های مدیریت و رهبری (۲/۸۷) است. با توجه به اینکه مقدار ماچلی (۰/۹۳۷) با درجه آزادی ۵ در سطح ۰/۰۱ معنی‌دار به دست آمده است، پس مفروضه کرویت برقرار نیست (کواریانس‌های مهارت‌های چهارگانه برابر نیستند) و بنابراین از آزمون درون‌گروهی با تعدیل درجات آزادی استفاده شده است. نتایج حاصل از تحلیل واریانس اندازه‌گیری‌های مکرر نشان می‌دهد که بر اساس آزمون گرین‌هاوس-گیزر، مقدار F (۳۶/۲۵) در درجه آزادی (۲/۸۶ و ۲۱۷) در سطح ۰/۰۰۰۱ معنی‌دار به دست آمده است. بنابراین از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شیراز، دانشگاه شیراز در ایجاد مهارت‌های چهارگانه توسعه حرفه‌ای دانشجویان تحصیلات تکمیلی، تفاوت معنی‌داری را ایجاد کرده است.

آزمون تعقیبی بونفرونی برای مقایسه زوجی توانمندی مهارت‌های توسعه حرفه‌ای دانشجویان، نشان داد که میانگین مهارت‌های مدیریت و رهبری (به‌عنوان بالاترین میانگین) تنها با دو دسته از مهارت‌ها دارای تفاوت معنی‌دار است. بنابراین می‌توان دریافت که از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی، دانشگاه شیراز نقش غالبی در میان توانمندی‌های توسعه حرفه‌ای در آنان دارا ناست.

پرسش سوم: آیا تفاوت معنی داری بین دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف (جنسیت، سن، مقطع و رشته تحصیلی)، درباره میزان توانمندی توسعه حرفه‌ای ایجاد شده در آنان در دانشگاه، وجود دارد؟

بر اساس نتایج مندرج در جدول (۳)، مقایسه بین گروهی دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شیراز درباره توانمندی این دانشگاه در توسعه حرفه‌ای آنان نشان می‌دهد، که با وجود اختلاف میانگین بین گروه‌های جمعیت‌شناختی مختلف از نظر جنسیت، سن، مقطع و رشته تحصیلی، اما با توجه به  $F$  به دست آمده ( $7/46$ ) در درجه آزادی ۱ و  $216$ ، تنها میان دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دختر و پسر درباره توانمندی دانشگاه شیراز در توسعه حرفه‌ای آنان تفاوت معنی دار در سطح  $0/007$  دیده شد.

جدول (۳) مقایسه بین گروهی توانمندی توسعه حرفه‌ای دانشگاه شیراز از دید دانشجویان تحصیلات تکمیلی (برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی)

جنسیت						
گروه	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	F	درجه آزادی	سطح معنی داری
دختر	۹۴	۲/۸۹	۰/۷۶	۷/۴۶	۱ و ۲۱۶	۰/۰۰۷
پسر	۱۲۴	۲/۶۰	۰/۷۷			
سن (سال)						
۲۳ به پایین ۲۴ تا ۲۶ ۲۷ تا ۳۰ ۳۱ به بالا	۳۹	۲/۸۰	۰/۸۷	۱/۲۹	۳ و ۲۱۴	NS
	۹۸	۲/۷۴	۰/۶۷			
	۵۴	۲/۵۵	۰/۷۶			
۲۷	۲/۸۷	۱/۰۱	۰/۷۶			
مقطع تحصیلی						
کارشناسی ارشد دکتری	۱۶۲	۲/۶۹	۰/۷۶	۱/۱۶	۱ و ۲۱۶	NS
	۵۶	۲/۸۲	۰/۸۴			
رشته تحصیلی						
علوم انسانی علوم پایه فنی و مهندسی	۸۹	۲/۶۹	۰/۸۶	۰/۶۱	۲ و ۲۱۵	NS
	۵۳	۲/۸۳	۰/۷۱			
	۷۶	۲/۶۹	۰/۷۲			

### بحث و نتیجه‌گیری

محیط دانشگاه و نظام آموزش عالی باید برای تحقق هدف‌های حرفه‌ای دانشجویان خود همواره خدمات مؤثری را ارائه دهند. در دانشگاه شیراز به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های برتر دولتی کشور همواره تلاش شده است که به‌ویژه در دوره تحصیلات تکمیلی به جهت نگاه تخصصی‌ای که به این دوره وجود دارد، دانشجویان برای زندگی حرفه‌ای خود آماده شوند. این امر باعث می‌شود که ابعاد حرفه‌ای افراد برای آینده پس از تحصیل در آنها توسعه یابد. یافته‌های این پژوهش به ارزیابی توانمندی دانشگاه شیراز در توسعه حرفه‌ای دانشجویان در دوره تحصیلات تکمیلی کمک خواهد کرد؛ ویژگی اصلی این مطالعه آن است که کانون تمرکز پژوهشگران، خودارزیابی و ارزیابی نظام دانشگاهی از دیدگاه خود دانشجویان بوده است.

بررسی توانمندی دانشگاه شیراز به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های برتر دولتی کشور در ارائه مهارت‌های خاص، آینده‌نگرانه، مشاوره و راهنمایی و مدیریت و رهبری از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی نشان داد که از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دانشگاه شیراز، توان این دانشگاه در ارائه مشاوره و راهنمایی، ایجاد مهارت‌های خاص، مهارت‌های آینده‌محور و مهارت‌های مدیریت و رهبری در جهت اشتغال آینده آنان، پایین‌تر از حد متوسط است. این پژوهش با نتیجه پژوهش خیرمند و همکاران (۱۳۹۶) و هانتر و همکاران (۲۰۰۶) همسویی دارد ولی با نتایج پژوهش‌های اسدی و مراد (۲۰۱۷)، کالن و همکاران (۲۰۱۷)، ملیری و همکاران (۲۰۱۸)، یوسفی اقدم (۱۳۹۴) و برادران و همکاران (۱۳۹۲) مطابقت ندارد. خدمات ارائه شده از سوی دانشگاه به دانشجویان، باید بتواند آنان را در محیط کار در نقش‌های تصمیم‌گیرنده، برقرارکننده ارتباط، رهبر و مدیر توانمند سازد. در واقع، رشد مهارت‌های مدیریتی و ارتباطی دانشجویان است که باعث می‌شود آموزش‌ها و مهارت خاص آنان نیز در هر رشته با کیفیت همراه باشد. از این‌رو، به این مهارت‌ها در سال‌های اخیر در دوره‌های دکتری نیز توجه ویژه شده است (برادران و همکاران، ۱۳۹۲). مهارت‌های مدیریت و رهبری از چالش‌برانگیزترین مهارت‌ها برای دانشجویان است و ممکن است در صورت کیفیت پایین خدماتی که دانشگاه در این زمینه ارائه می‌دهد، برخی از دانشجویان به‌درستی نتوانند آن را کسب کنند. از این‌رو، برنامه‌ریزی دانشگاه در خصوص این مهارت‌ها و ارائه خدمات حرفه‌ای مهم است و آن هم به دلیل ضروری بودن این توانایی‌ها در دانشجویان و شاغلان آینده جامعه است و باید به‌دقت در آموزش عالی گنجانده شود.

مهارت ارتباطی که در رفتار اجتماعی دانشجویان در آینده یک مهارت اساسی محسوب شده (کالن و همکاران، ۲۰۱۷؛ ملیری و همکاران، ۲۰۱۸) و در زیرمجموعه مهارت‌های مدیریت و رهبری گنجانده می‌شود، تأثیر آن در کارهای تیمی نیز غیر قابل انکار است (خیرمند و همکاران، ۱۳۹۶). از این‌رو، توسعه هویت حرفه‌ای برای فراگیران از اولویت‌های اساسی نظام آموزشی محسوب می‌شود (هانتز و همکاران، ۲۰۰۶). چراکه علاوه بر مهارت‌های چهارگانه به نحو غیرمستقیم موجب تقویت و رشد ویژگی‌های فردی افراد (از جمله اعتمادبه‌نفس) می‌شود (اسدی و مراد، ۲۰۱۷).

بررسی بعد غالب توانمندی توسعه حرفه‌ای دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی نشان داد که با وجود بالاتر بودن مهارت مدیریت و رهبری و نیز وجود تفاوت معنی‌دار میان مهارت‌های ارائه شده توسط دانشگاه، اما از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی، دانشگاه شیراز نقش غالبی در میان توانمندی‌های توسعه حرفه‌ای در آنان دارد که این نتیجه با پژوهش زوپیک و همکاران (۲۰۱۰) همسویی ندارد. در دانشگاه شیراز تلاش شده است تا تمامی جوانب چهارگانه توسعه حرفه‌ای در برنامه دانشجویان دوره تحصیلات تکمیلی لحاظ شود، اما به‌طور کامل نتوانسته است مطلوبیت و رضایت دانشجویان را در این دوره ایجاد کند. مهارت‌های مدیریت از دیدگاه پژوهش زوپیک و همکاران (۲۰۱۰) نیز دارای نقش استراتژیک و اساسی در رشد حرفه‌ای افراد است. از این‌رو، دانشگاه با برنامه‌ریزی ضمنی در جهت رشد زیرمهارت‌هایی از جمله تصمیم‌گیری، ارتباطات، رهبری و قدرت کنترل در دانشجویان، می‌تواند این توانایی را در دانشجویان تقویت کند. ارائه روش‌های تدریس گروهی در درس‌های عملی، پروژه‌محور شدن درس‌ها، تقسیم کار و مسئولیت‌پذیری در حین تدریس و نیز درگیر کردن دانشجویان در هدف‌ها و برنامه‌های دانشگاه در سطوح پایین‌تر و همکاری بیشتر آنان در انواع فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی این زمینه را در آنها به وجود می‌آورد که در عملکرد شغلی و اجتماعی خود در بیرون از دانشگاه، با آگاهی بیشتری عمل کرده و رضایت تحصیلی بیشتری کسب کنند. همچنین ایجاد زمینه‌های مشاوره و راهنمایی در جنبه‌های مختلف فناورانه، اجتماعی، شغلی و عمومی نیز برای تقویت این دسته از مهارت ضروری و کارگشا خواهد بود.

مقایسه میزان توانمندی توسعه حرفه‌ای دانشگاه شیراز از دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مختلف، نشان‌دهنده آن بود که تنها میان دیدگاه دانشجویان تحصیلات تکمیلی دختر و پسر درباره توانمندی دانشگاه

شیراز در توسعه حرفه‌ای آنان تفاوت معنی‌دار وجود دارد که با نتیجه پژوهش عباس‌پور و همکاران (۱۳۹۲) در این زمینه مطابقت ندارد. بنابراین نقش دانشگاه را نمی‌توان در توسعه و ایجاد فرصت‌های آینده و یادگیری مهارت‌های گوناگون در دانشجویان نادیده گرفت؛ چراکه از این راه می‌توان در فراگیران حس تعهد حرفه‌ای و انگیزه بیشتری را پدید آورد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۴). تغییر سیاست‌گذاری دانشگاهی در دوره دکتری و به‌طور کلی تحصیلات تکمیلی از حالت مدرک‌گرایی به کیفیت‌گرایی می‌تواند دانشگاه را به سمت توسعه حرفه‌ای عمیق‌تر در دانشجویان سوق دهد. البته این مورد در ابتدا نیازمند شفاف‌سازی فرایند توسعه حرفه‌ای در نظام آموزش عالی است (یوسفی اقدم، ۱۳۹۴). با توجه به یافته‌ها، در ادامه پیشنهادها و محدودیت‌های پژوهش ارائه می‌شود.

#### محدودیت‌های پژوهش

این پژوهش در دانشگاه شیراز به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های دولتی برتر کشور انجام گرفته است. بنابراین، در تعمیم یافته‌های این مطالعه به سایر دانشگاه‌ها باید احتیاط کرد.

#### پیشنهاد‌های پژوهش

- نظام دانشگاهی کشور به منظور بهسازی برنامه‌های درسی، مهارت‌های حرفه‌ای را به‌طور ویژه مدنظر قرار دهد. هرچند مسئله بهسازی برنامه‌های درسی در دانشگاه شیراز در سال ۱۳۹۷ با رویکرد دانشگاه کارآفرین و نسل سوم آغاز شده است و در سال‌های پیش روی نیز در کانون توجه مدیران دانشگاهی است.
- توجه به مهارت‌آموزی دانشجویان پسر در کنار دانشجویان دختر متناسب با نیاز آنها در رشته، امر مهمی تلقی می‌شود. چراکه هر دو گروه در مشاغل مختلف جامعه نیازمند توسعه مهارت‌های خود هستند تا بتوانند پس از فارغ‌التحصیلی، مرحله ورود به دنیای حرفه‌ای را سریع‌تر بپیمایند.
- به منظور ایجاد انعطاف در برنامه‌های درسی می‌توان نیاز به این مهارت‌ها را تا حدی با طراحی درس‌های اختیاری جبران کرد.

## منابع

- احمدآبادی، آرزو؛ کرمی، مرتضی؛ و آهنچیان، محمدرضا (۱۳۹۳). نقش توسعه حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در مؤسسات آموزش عالی. *اولین کنفرانس ملی رویکردهای نوین در مدیریت کسب و کار*، مشهد.
- اردلان، محمدرضا؛ و بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۵). رابطه فضای اخلاقی سازمان با اخلاق آموزشی؛ نقش میانجی‌گری توسعه حرفه‌ای. *فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۱(۴)، ۳۷-۴۸.
- برادران، حمیدرضا؛ کوهپایه‌زاده، جلیل؛ رضانی گیوی، سمانه؛ دهنویه، رضا؛ و نوری حکمت، سمیه (۱۳۹۲). بررسی مهارت‌های مدیریت مورد نیاز دانشجویان پزشکی از دیدگاه دانشجویان و پزشکان شاغل: مطالعه موردی دانشگاه علوم پزشکی ایران. *پژوهش در آموزش علوم پزشکی*، ۱(۱)، ۱-۱۳.
- خیرمند، مریم؛ خدیوی، رضا؛ دانا سیادت، زهرا؛ و عسگری، حامد (۱۳۹۶). دیدگاه دانشجویان پزشکی در کسب مهارت‌های مدیریتی، آموزشی و فردی پس از طی دوره کارورزی پزشکی اجتماعی، *راهبردهای مدیریت در نظام سلامت*، ۲(۴)، ۲۸۵-۲۹۴.
- دولتی، حسن؛ ضامنی، فرشیده؛ نیازآذری، کیومرث؛ و جعفری طهرانی، پیمان (۱۳۹۵). تبیین نقش تعدیل‌کننده شرایط زمینه‌ای در کارآمدسازی نظام آموزش عالی (مطالعه موردی دانشگاه‌های دریایی ایران). *فصلنامه پژوهشی آموزش علوم دریایی*، ۴(۴)، ۴۳-۵۸.
- ربیعی، علی؛ و نظریان، زهرا (۱۳۹۰). عوامل مؤثر در سیاست‌گذاری آموزش عالی با رویکرد اصل ۴۴. *فصلنامه راهبرد*، ۲۰(۶۱)، ۲۴۷-۲۷۶.
- زاهدی، سکینه؛ و بازرگان، عباس (۱۳۹۲). نگاهی به مفهوم توسعه حرفه‌ای هیئت علمی و تجربه‌های موفق در برنامه‌ریزی و اجرای آن. *نامه آموزش عالی*، ۶(۲۱)، ۷-۲۶.
- عباس‌پور، عباس؛ رحیمیان، حمید؛ پورکریمی، جواد؛ و تقوی، حسین (۱۳۹۲). بررسی مقایسه‌ای وضعیت توسعه حرفه‌ای دانشجویان دکتری رشته‌های علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت آموزشی. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۱(۱)، ۶۵-۸۴.



- فخاری، حسین و دادگر، شهرام (۱۳۹۶). بررسی «شکاف انتظار-عمل» آموزش مهارت‌های حرفه‌ای در دانش‌آموختگان رشته حسابداری، با تأکید بر دوره کارشناسی. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، ۱۲، ۱۸۸-۲۱۷.
- قنبری، سیروس؛ و محمدی، بهرام (۱۳۹۵). ارائه الگوی توسعه حرفه‌ای مدیران مدارس دوره متوسطه: یک تحقیق کیفی. *دوفصلنامه پژوهشی مدیریت مدرسه*، ۴(۲)، ۱۲۳-۱۴۳.
- معروفی، یحیی؛ و کرمی، زهره (۱۳۹۴). مطالعه پدیدارشناسانه تلفیق پژوهش در برنامه درسی تربیت معلم به منظور توسعه حرفه‌ای معلمان. *فصلنامه مطالعات برنامه درسی ایران*، ۱۰(۳۸)، ۳۷-۶۰.
- موسایی، میثم و احمدزاده، مریم (۱۳۸۸). آموزش توسعه‌ای و توسعه پایدار. *راهبرد یاس*، ۱۸، ۲۰۹-۲۲۲.
- میرکمالی، سید محمد؛ پورکریمی، جواد؛ و حجری، اکرم (۱۳۹۴). بررسی رابطه توسعه حرفه‌ای با نوآوران آموزشی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های روان‌شناسی و علوم تربیتی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *فصلنامه ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۱(۱)، ۱-۲۲.
- یوسفی اقدم، رحیم (۱۳۹۴). «امر موقت» و توسعه حرفه‌ای دانشجویان دکتری در ایران. *فصلنامه سیاست علم و فناوری*، ۷(۲۹)، ۶۵-۱۰۱.
- Assadi, N., & Murad, T. (2017). The effect of the teachers' training model "Academy-Class" on the teacher students' professional development from students' perspectives. *Journal of Language Teaching and Research*, 8(2), 214-220.
- Bender, G. (2008). Exploring conceptual models for community engagement at higher education institutions in South Africa: conversation. *Perspectives in Education*, 26(1), 81-95.
- Brown, N., Bower, M., Skalicky, J., Wood, L., Donovan, D., Loch, B., ... & Joshi, N. (2010). *A professional development framework for teaching in higher education*.
- Chan, R. Y. (2016). Understanding the purpose of higher education: An analysis of the economic and social benefits for completing a college degree. *Journal of Education Policy, Planning & Administration*, 6(5), 1-40.
- Dede, C. (2010). Comparing frameworks for 21st century skills. *21st century skills: Rethinking how students learn*, 20, 51-76.

- Greenbank, P. (2010). *Developing Decision-Making Skills in Student: An Active Learning Approach*. Available online also at: <http://www.edgehill.ac.uk/clt/files/2012/02/Developing-decision-making-skills-in-students1.pdf> [accessed in Kota Kinabalu, Malaysia: April 15, 2015].
- Graham, D. L. (2001). *Employer Perception of the Preparation of Agricultural and Extension Education Graduates*.
- Guskey, T. R. (2002). Professional development and teacher change. *Teachers & Teaching*, 8(3), 381-391.
- Hasanefendic, S., Heitor, M., & Horta, H. (2016). Training students for new jobs: The role of technical and vocational higher education and implications for science policy in Portugal. *Technological Forecasting & Social Change*, 113, 328-340.
- Howells, K. (2018). *The Future of Education and Skills: Education 2030: The Future We Want*.
- Hunter, A. B., Laursen, S. L. & Seymour, E. (2006). Becoming a Scientist: The Role of Undergraduate Research in Students' Cognitive, Personal, and Professional Development. *Wiley InterScience; Science Education*, 74-36.
- Kalén, S., Lachmann, H., Varttinen, M., Möller, R., Bexelius, T. S., & Ponzer, S. (2017). Medical students' experiences of their own professional development during three clinical terms: a prospective follow-up study. *BMC Medical Education*, 17(1), 47.
- Kirova, M. (2015). Improving Valkeakoski Unit Teachers Professional Development Opportunities Within HAMK: Case: Häme University of Applied Sciences, Valkeakoski Unit.
- Marginson, S. (2004). Competition and markets in higher education: A 'glonacal' analysis. *Policy futures in Education*, 2(2), 175-244.
- Marginson, S. (2016). The worldwide trend to high participation higher education: Dynamics of social stratification in inclusive systems. *Higher Education*, 72(4), 413-434.
- Mylrea, M. F., Gupta, T. S., & Glass, B. D. (2018). Commencing and graduating pharmacy students' perceptions of their professional development during undergraduate study. *Pharmacy Education*, 18.
- OECD (2017). *OECD Work on Education & Skills*. Available 10th Jan. 2019 in [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf).
- Queiroz, L. R. S., & Figueiredo, S. (2016). The World Declaration on Higher Education for the Twenty-First Century' and perspectives

- for Music Education in Brazil. *International Perspectives on Research in Music Education*, 205.
- Scher, L., & O'Reilly, F. (2009). Professional development for K-12 math and science teachers: What do we really know? *Journal of Research on Educational Effectiveness*, 2(3), 209 - 249.
- Supic, Z. T., Biegovic, V., Marinkovic, J., Milicevic, M. S., & Vasic, V. (2010). Hospital management training and improvement in managerial skills: Serbian experience. *Health policy*, 96(1), 80-89.
- Tan, J. (2015) *The Prospect of Future Skill Development in Singapore*.
- UNESCO. (1998). *Higher Education in the Twenty-first Century: Vision and Action: World Conference..., Paris, 5-9, October, 1998*. Unesco.
- Watson, N. T., Rogers, K. S., Watson, K. L., & Liau-Hing Yep, C. (2018). Integrating social justice-based conflict resolution into higher education settings: Faculty, staff, and student professional development through mediation training. *Conflict Resolution Quarterly*, 1-12.
- [http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration\\_eng.htm](http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_eng.htm)
- [https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/?utm\\_term=.b3baf6f1f5df](https://www.washingtonpost.com/news/answer-sheet/wp/2017/12/20/the-surprising-thing-google-learned-about-its-employees-and-what-it-means-for-todays-students/?utm_term=.b3baf6f1f5df)