

ارائه چارچوبی برای توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا در تولید دانش

نیره حسینی*

دانشجوی دکترای مدیریت آموزشی دانشگاه شیراز و مدرس دانشگاه پیام‌نور

تاریخ دریافت: ۹۵/۰۵/۲۰، تاریخ پذیرش: ۹۵/۰۷/۲۸

چکیده

پژوهش حاضر با روش مروری - تحلیلی و با هدف ارائه چارچوبی برای توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا در تولید دانش در آموزش عالی کشور انجام شده است. به این منظور، ابتدا با مطالعه نسبتاً جامع پژوهش‌ها و مقالات و متون مرتبط با موضوع، دلایل بالقوه ضعف در ارتباط و تعامل اثربخش استاد - دانشجوی دکترا در آموزش عالی کشور استخراج و توصیف و تبیین گردید و سپس بر پایه آن، چارچوبی برای توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا ارائه شد. ابعاد این چارچوب عبارت‌اند از: (۱) صلاحیت‌های حرفه‌ای و عوامل بین فردی مربوط به استاد، (۲) صلاحیت‌های حرفه‌ای و عوامل بین فردی مربوط به دانشجو و (۳) عوامل مدیریتی و سازمانی. در پایان، بر مبنای چارچوب ارائه شده، راهکارهایی برای بهبود و توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا در آموزش عالی کشور ارائه شد.

واژگان کلیدی: روابط استاد - دانشجوی دکترا، صلاحیت‌های حرفه‌ای استاد، صلاحیت‌های حرفه‌ای دانشجوی دکترا، دانشگاه، آموزش عالی.

۱- مقدمه

در خلق و تولید دانش از طریق تسهیم دانش، بهره‌وری بیشتر از سرمایه‌های دانشی (اساتید و دانشجویان دکتری) دانشگاه و ایجاد مزیت رقابتی برای دانشگاه از طریق افزایش سهم کمی و کیفی آن در تولید علم و فناوری در کشور، بهره‌گیری از دانشجویان غیربومی و تازه‌وارد به محیط دانشگاه با زمینه دانشی متفاوت به‌عنوان یک فرصت برای تولید و باروری ایده‌های جدید و خلق دانش، توسعه رشته علمی و حوزه‌های پژوهشی مورد علاقه مشترک استاد و دانشجو با انجام پژوهش‌های علمی برجسته مشترک، غنی‌سازی شبکه حرفه‌ای و ارتباطی استاد، توانمندسازی و به‌سازی پژوهشی و حرفه‌ای اساتید به واسطه اینکه دانشجویان، خود را با دانش و تکنیک‌های جدید پیش می‌برند و می‌توانند استاد خود را از مسیرهای نویدبخش برای پژوهش مطلع سازند، افزایش ارزش حرفه‌ای استاد از طریق معرفی پژوهشگران جدید موفق به رشته و غیره اشاره کرد.

با این حال، نتایج پژوهش‌ها و اظهارات پژوهشگران بیانگر وجود ضعف در ارتباطات و تعاملات استاد - دانشجو در دانشگاه‌های کشور است [۸، ۹، ۱۰، ۱۱ و ۱۲] و ساختار اجتماعی محیط علمی ایران به طور کلی و بدون در نظر گرفتن موارد استثنا، به تعاملات و روابط سطحی، شکننده و نهادینه نشده بین استادان و دانشجویان - و به‌طور خاص دانشجویان دکترا - معطوف است [۱۰]. به این ترتیب دانشجو نمی‌تواند به کارکردها و رسالت‌های اساسی دانشگاه که تولید دانش و انتقال آن و به عبارت دیگر کنش ارتباطی و گفتمانی است، دست یابد [۹]. بر این مبنا و با توجه به اهمیت و مزایای روابط اثربخش استاد - دانشجوی دکترا، در پژوهش حاضر تلاش شده است با مطالعه تحقیقات و مقالات مربوط و با استناد به نظر پژوهشگران، دلایل بالقوه ضعف در ارتباط و تعامل علمی استاد - دانشجوی دکترا توصیف و تبیین شود و سپس بر پایه آن، چارچوبی

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، یکی از باارزش‌ترین منابع علمی - پژوهشی هر جامعه‌ای برای تولید علم و دانش و پیشرفت و توسعه محسوب می‌شوند و می‌توانند از ارکان خیزش به سمت جهانی شدن به شمار روند. در این میان، دوره دکترا که بالاترین دوره تحصیلی است و به اعطای مدرک می‌انجامد و رسالت آن، تربیت افرادی است که با نوآوری در زمینه‌های مختلف علوم و فناوری در رفع نیازهای کشور و گسترش مرزهای دانش مؤثر باشند [۱] از اهمیت مضاعفی برخوردار است. دانشجویان دوره دکترا با مشارکت در انجام پژوهش‌های برجسته حال و آینده، منبع بالفعل و بالقوه تولید دانش در کشور محسوب می‌شوند و بهره‌برداری حداکثری از این ظرفیت علمی و تحقیقاتی و جلوگیری از هدررفت آن، سهم به‌سزایی در توسعه علمی کشور خواهد داشت. نتایج پژوهش‌ها حاکی از آن است که روابط اثربخش استاد - دانشجو در دوره دکترا با خودکارآمدی پژوهشی و حرفه‌ای، ایجاد انگیزه و علاقه برای انجام پژوهش‌های بیشتر، رضایت، بهره‌وری، نرخ انتشار بالاتر و علاقه و تلاش برای دستیابی به اهداف و آرمان‌های حرفه‌ای و به طور کلی موفقیت علمی و حرفه‌ای حال و آینده آنان مرتبط می‌باشد و در این زمینه نقش محوری دارد [۲، ۳ و ۴]. لچوگا^۱ نیز اظهار می‌دارد روابط بین استاد و دانشجو به‌ویژه در مقطع تحصیلات تکمیلی که دانشجو را نسبت به فرهنگ رشته‌ای مربوط به خود، اجتماعی می‌سازد، بسیار مهم است [۵]. روابط استاد - دانشجوی دکترا نه‌تنها برای دانشجویان مفید است، بلکه برای استاد و دانشگاه نیز مزایای متقابلی به‌همراه دارد [۵، ۶ و ۷] که از آن جمله می‌توان به مواردی نظیر پیشبرد اهداف علمی و حرفه‌ای و رضایت دوطرفه برای استاد و دانشجو، دانش‌افزایی و اثربخشی جمعی استاد - دانشجو

1. Lechuga, 2011

- ضعف در تعامل و رفتار عادلانه و منصفانه استاد با همه دانشجویان
- ضعف در تعهد به توانمندسازی و افزایش دانش و مهارت‌های دانشجو و بالفعل کردن قابلیت‌های بالقوه دانشجو از سوی برخی اساتید
- ضعف در ارائه بازخوردهای سازنده به دانشجویان در راستای بهبود نقاط ضعف و تقویت قوت آن‌ها از سوی برخی اساتید
- ارتباط غیرمستقیم و باواسطه استاد - دانشجو که بعضاً احتمال تحریف اطلاعات را در راستای منافع افراد واسطه به وجود می‌آورد.
- فاصله جغرافیایی، تعاملات گاه‌به‌گاه و نادر، و با ماهیت صمیمیت کمتر و ارتباط غیرمتقابل دانشجو و استاد. کزار (۲۰۱۴) معتقد است تأثیر این عامل در کاهش اثربخشی روابط باید به حداقل کاهش داده شود، زیرا روابطی از این دست می‌تواند برای تولید ایده‌های جدید و لحاظ اطلاعات و دانش به دست آمده فراهم می‌کند و به عدم انزوا و از دست رفتن ایده‌های نوعاً خوب منجر می‌شود [۱۸].
- پیش‌داوری و تعصب و تبعیض برخی اساتید نسبت به دانشجویان
- استفاده بیشتر از قدرت قهری به جای کاربرد قدرت تخصصی و تبشیری توسط استاد
- ضعف در نظام جبران خدمات و آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی و پرمشغله بودن اساتید و داشتن فرصت اندک برای کمک به دانشجو
- فرهنگ و سنت‌های مرسوم در گروه و دانشکده: تجارب دانشجویان قدیمی از فرایند ارتباط با اساتید طی سالیان و ترم‌های پی‌درپی می‌تواند به سنت رایج گروه‌ها و بخش‌های آموزشی در دانشکده تبدیل شود و به صورت روال و رویه‌ای در فضای دانشکده و گروه‌ها جریان یابد که الزاماً

برای توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا در تولید دانش در آموزش عالی کشور ارائه شود.

۲- دلایل ضعف در روابط استاد - دانشجوی دکترا

با استناد به متون و مقالات مرتبط با موضوع [۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۶ و ۱۷] به طور کلی مهم‌ترین دلایل ضعف در ارتباطات و تعاملات علمی کارآمد و اثربخش بین دانشجویان دکترا و استادان را می‌توان به شرح زیر برشمرد:

- مخفی‌کاری و جو رقابتی شدید در میان دانشجویان و به طور کلی در محیط دانشکده، دانشگاه و آموزش عالی
- ضعف در وجود فرهنگ و اخلاق علمی و حرفه‌ای در برخی محیط‌های دانشگاهی و دانشجویان و اساتید
- ناآشنایی دانشجویان (به‌ویژه دانشجویان غیربومی و تازه‌وارد) با سیاست‌ها و رویه‌های موجود در گروه و دانشکده و عدم تسهیم اطلاعات میان دانشجویان بدلیل رقابت‌های موجود
- سرسختی و عدم همراهی استاد با دانشجو و رد کردن قاطعانه نظرات و پیشنهادات دانشجویان که می‌تواند باعث کاهش انگیزه دانشجویان شود.
- تفاوت در الگو و سبک ارتباطی استاد و دانشجو
- رفتارهای توأم با تضعیف عزت نفس و کرامت انسانی دانشجویان از سوی برخی اساتید
- شیوع رفتارهای سیاسی در دانشکده و احساس عدم امنیت روانی دانشجو در روابط با اساتید
- نبود اعتماد متقابل میان استاد و دانشجو و نبود نگرش مثبت در دانشجو برای بیان شرایط فردی و مسائل موجود در گروه و دانشکده با استاد و عدم حمایت از دانشجو توسط استاد

معتقدند استادانی که آموزش و پژوهش را یک فرایند تعاملی بین استاد و دانشجو تلقی می‌کنند و همکاری و مشارکت دانشجویان را با رفتارهای کلامی و غیرکلامی خویش تشویق می‌کنند، روابط متقابل بهتری با دانشجویان دارند [۲۰].

- وجود برخی سهمیه‌ها در پذیرش دانشجو که به عدم هماهنگی در کلاس‌های درس و در نهایت به رنجش و ناراحتی و نارضایتی سایر دانشجویان منجر می‌شود.
- گنجاندن آموزش و پژوهش هر دو با هم در ساختار دوره آموزشی دکترا و فشار زمان
- مشغله‌های استادان نظیر تدریس در دو یا چند دانشگاه، راهنمایی چندین رساله و پایان‌نامه، داشتن مسئولیت‌های اجرایی در درون و بیرون از دانشگاه، انجام کارها و طرح‌های پژوهشی مختلف و غیره [۲۱]

۳- چارچوب توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا در تولید دانش

با توجه به آنچه در قسمت قبل بیان شد به‌طور کلی، عوامل اثرگذار بر توسعه روابط و تعاملات علمی میان استادان و دانشجویان دکترا را می‌توان به سه دسته (۱) صلاحیت‌های حرفه‌ای و عوامل بین‌فردی مربوط به استاد، (۲) صلاحیت‌های حرفه‌ای و عوامل بین‌فردی مربوط به دانشجو و (۳) عوامل مدیریتی و سازمانی تقسیم‌بندی کرد. به این ترتیب چارچوب پیشنهادی برای توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا در تولید دانش، مشتمل بر سه بُعد می‌شود که جدول (۱) شاخص‌های مربوط به هر بُعد را نشان می‌دهد.

- منطبق بر قوانین نیز نیست، اما سنت رایج و جزئی از برنامه درسی پنهان است که عموماً به راحتی و به سرعت در اختیار دانشجویان تازه‌وارد قرار نمی‌گیرد و می‌تواند به مانعی برای شکل‌گیری روابط اثربخش دانشجویان جدید با اساتید تبدیل شود. گاهی این حواشی و سنت‌های موجود باعث قربانی شدن دانشجو و نادیده گرفتن نیازهایش می‌گردد [۱۷].
- رفتارهای خنثی و بی‌انگیزگی و ناامیدی دانشجو برای ایجاد نقشی پویا و کارا در روابط و تعامل با اساتید که ریشه بسیاری از این‌ها، فرهنگ پنهان گروه و نبود رویه‌های کافی برای آگاهی به‌موقع از اطلاعات و تسهیم آن در میان همه دانشجویان است.
- تعداد کم اساتید متخصص و خبره در زمینه علایق پژوهشی دانشجویان در گروه
- در اغلب موارد دانشجویان دختر و پسر تازه‌وارد به‌طور یکسان با مشکلات روبه‌رو هستند، ولی با توجه به ویژگی‌های جنسیتی، برای دانشجویان دختر و همچنین برای افراد متأهل که مسئولیت خانواده و فرزند را نیز به عهده دارند، فشار روانی مضاعفی وجود خواهد داشت که در صورت نادیده گرفته شدن این شرایط از سوی استاد می‌تواند تأثیر منفی بر روابط و تعامل دانشجو با اساتید بر جای بگذارد [۱۹].
- ضعف در استعداد، توانایی و شایستگی علمی و پژوهشی دانشجو
- ضعف در انگیزش و مهارت‌های ارتباطی دانشجو برای برقراری تعامل با استاد
- تخصص، رتبه علمی و تعداد انتشارات بالای استاد و رسمیت بیش از حد وی که باعث ارتباط کم استاد با دانشجو می‌شود. ویلسون و همکاران

جدول ۱- چارچوب توسعه روابط استاد - دانشجوی دکترا در تولید دانش

مرجع	شاخص‌ها	ابعاد
<p>[۴، ۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴، ۲۵ و ۲۶]</p>	<p>- تخصص و توان علمی و شایستگی حرفه‌ای و اخلاقی استاد - آگاهی دادن صادقانه به دانشجو درباره اطلاعات و تصمیم‌گیری‌های مهم و به‌روز نگه داشتن اطلاعات وی در محیط دانشگاه - تعامل انفرادی با تک‌تک دانشجویان و شناخت شخصی و حرفه‌ای دانشجو و درک درست از نقاط ضعف و قوت و داشتن انتظارات مناسب از وی و تنظیم اهداف مناسب برای او - پرهیز از روابط خشک و رسمی با دانشجو و برقراری ارتباط غیررسمی و ایجاد فضای احترام و همدلی در تعامل با دانشجو - تشویق و حمایت روحی دانشجو در دوره‌های زمانی که احساس تردید، ابهام و شکست می‌نماید - تعهد به جامعه‌پذیر کردن دانشجو نسبت به هنجارهای رشته، دانشگاه، دانشکده و به‌ویژه هنجارهای گروه آموزشی - انصاف و خیرخواهی ادراک شده طرفین از ارتباطات متقابل استاد - دانشجو - گشودگی و ارتباط باز و صادقانه استاد با دانشجو - ایجاد حوزه‌های پژوهشی مورد علاقه مشترک و کمک به دانشجو در یافتن منابع دانشی مفید - برخورداری همه دانشجویان از یک فرصت عادلانه و شرایط یکسان و منصفانه برای اثرگذاری بر تصمیمات و تخصیص منابع دانشی استاد به دانشجویان - سابقه طولانی ارتباط و صمیمیت و اعتماد متقابل میان استاد و دانشجو - ارائه بازخوردهای منظم، سازنده و اثربخش به دانشجو - ایجاد انگیزش درونی و بیرونی در دانشجو برای پویایی و تلاش علمی - تدوین برنامه‌های منظم برای ملاقات‌های دانشجو با استاد و دادن وقت و زمان کافی برای انجام کارهای مقرر توسط دانشجو</p>	<p>صلاحیت‌های حرفه‌ای و عملکردی بین‌فردی مربوط به استاد</p>
<p>[۱۷، ۱۸، ۱۹، ۲۰، ۲۶ و ۲۷]</p>	<p>- برخورداری دانشجو از انگیزه و علاقه کافی و رفتار هدفمند علمی و حرفه‌ای - ادراک دانشجو از نقش خود به عنوان عامل مهم و فعال در فرایند ارتباط با استاد - برخورداری دانشجو از دانش پایه قوی در زمینه موضوعات مرتبط با رشته تحصیلی و داشتن مهارت‌ها و قابلیت‌های پژوهشی - برخورداری دانشجو از مهارت‌های ارتباطی قوی - پیوستگی تحصیلات دکترا در همان دانشگاه محل تحصیل مدارک کارشناسی و کارشناسی ارشد و تجربه و سابقه دانشجو در دانشگاه - احساس آزادی، امنیت و اعتماد دانشجو برای صحبت کردن با استاد درباره مسائل و نگرش‌های منفی موجود در محیط دانشکده - شناخت دانشجو از استاد و آگاهی از سبک ارتباطی او - توانایی‌های شناختی دانشجو و آشنایی وی با فضا و فرهنگ رشته دانشگاهی خویش - معدل تحصیلی بالای دانشجو - رضایت دانشجو از دوره دکترا و گروه آموزشی - استفاده هوشمندانه از زمان و فرصت‌ها و آگاهی از روش‌های بانگیزه ماندن و پیگیری و استقامت در کار - سرمایه روان‌شناختی دانشجو - برقراری تعامل مکرر با اعضای گروه آموزشی و تلاش برای کسب اطلاعات کافی در زمینه فضا و جو دانشکده و گروه</p>	<p>صلاحیت‌های حرفه‌ای و عملکردی بین‌فردی مربوط به دانشجو</p>

ابعاد	شاخص‌ها	مرجع
۱. رفاه اجتماعی، رفاه اقتصادی، رفاه فرهنگی	<p>- سیاست‌گذاری‌های کلان آموزش عالی و برنامه‌های نظارتی و تضمین کیفیت مناسب</p> <p>- خط‌مشی‌های مدیریتی دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی</p> <p>- کمیت و کیفیت روابط اساتید با یکدیگر</p> <p>- فرهنگ سازمانی و جو گروه و رشته آموزشی</p> <p>- ساختار سازمانی تواناساز با ویژگی‌هایی نظیر قوانین و رویه‌های انعطاف‌پذیر، تشویق نوآوری، گشودگی و ارتباطات باز و صادقانه و کاهش ابهام و مخفی‌کاری، تصمیم‌گیری مشارکتی، انسجام و همدلی و وجود فضا و جو دوستانه، اعتماد و همکاری در محیط گروه و دانشکده</p> <p>- تسهیلات، تجهیزات و امکانات علمی و غیرعلمی دانشگاه نظیر تسهیل دسترسی به تازه‌ترین متون علمی معتبر برای دانشجویان و برخورداری از خوابگاه‌های مناسب و مجهز برای دانشجویان خوابگاهی</p> <p>- سیستم‌های سازمانی از جمله سیستم ارزیابی کارکرد و پاداش، سیستم آموزش سازمانی و غیره</p>	[۶، ۱۷، ۲۰ و ۲۸]

۴- جمع‌بندی و نتیجه‌گیری

روابط اثربخش استاد - دانشجوی دکترا به به‌سازی و توانمندسازی دانشجویان دکترا و حتی اساتید کمک می‌کند و نقش به‌سزایی در توسعه کمی و کیفی پژوهش‌های دانشگاهی، توسعه یک رشته علمی و در نهایت پیشرفت و توسعه علمی کشور برعهده دارد. با این حال نتایج برخی پژوهش‌ها حاکی از آن است که این روابط در آموزش عالی کشور از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست. در مطالعه حاضر با بررسی متون و پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش، عوامل بالقوه ضعف در روابط علمی استاد - دانشجوی دکترا استخراج و توصیف شد و بر این مبنا، چارچوبی برای توسعه روابط مذکور در قالب سه بُعد (۱) صلاحیت‌های حرفه‌ای و عوامل بین‌فردی مربوط به استاد، (۲) صلاحیت‌های حرفه‌ای و عوامل بین‌فردی مربوط به دانشجو و (۳) عوامل مدیریتی و سازمانی ارائه شد. با توجه به چارچوب ارائه شده، راهکارهای زیر برای بهبود و توسعه روابط و تعاملات علمی استاد - دانشجوی دکترا پیشنهاد می‌شود:

- انجام پژوهش‌ها و برگزاری سمینارها، همایش‌ها و نشست‌های علمی و تخصصی در خصوص دلایل و پیامدهای نامطلوب ضعف ارتباطات علمی پویا و اثربخش دانشجویان دکترا با استادان و نیز مزایای متقابل این ارتباط برای دانشجو،

استاد، دانشگاه و جامعه به منظور ایجاد شناخت و آگاهی و جلب توجه مسئولان و سیاست‌گذاران آموزش عالی و استادان و دانشجویان نسبت به موضوع و تلاش برای کاهش و رفع مشکلات و بهبود مستمر وضعیت موجود

- مدیریت توزیع اطلاعات در دانشگاه، دانشکده و گروه آموزشی به نحوی که اطلاعات موردنیاز و مناسب در زمان مناسب در اختیار فرد مناسب قرار گیرد. در این راستا ضروری است فرهنگ حاکم، به اشتراک گذاشتن اطلاعات را مورد حمایت قرار دهد. اطلاعات مهم و کمیاب، منشأ نیرومند قدرت است و به‌طور معمول دانشجویان و افرادی که این قدرت را در اختیار دارند تمایل ندارند آن را در اختیار دیگران قرار دهند. بنابراین لازمه توزیع کارآمد اطلاعات آن است که فرهنگ سازمان به اشتراک گذاشتن اطلاعات را ترویج و آن را ارزشمند تلقی کرده و برای آن پاداش پرداخت کند [۲۹]. سیستم ارزیابی کارکرد و پاداش باید انگیزه کافی در همه اعضا و دانشجویان گروه و دانشکده ایجاد کند تا تسهیم اطلاعات ضمنی و پنهان برای افراد، سود و فایده کافی دربرداشته باشد و عدالت اطلاعاتی و دسترسی به موقع به اطلاعات برای همه فراهم شود. افزایش شفافیت و عدالت

- شفاف‌سازی حیطه اختیارات، انتظارات و نقش‌ها و وظایف هر یک از طرفین رابطه به‌منظور جلوگیری از سردرگمی‌ها. در همین راستا بسیاری از دانشگاه‌های بزرگ دنیا اطلاعات مفیدی را در قالب یک کتابچه راهنما در اختیار دانشجویان جدید قرار می‌دهند که در آن ضمن راهنمایی‌های لازم، مسئولیت‌ها و انتظارات رسمی و غیررسمی (با توجه به فرهنگ هر رشته دانشگاهی و خرده‌فرهنگ دپارتمان و گروه مربوط) هر یک از طرفین رابطه نیز تشریح شده است.
- تلاش فعالانه دانشجویان برای آشنایی با فرهنگ پنهان گروه و تشخیص و جهت‌گیری درست در خصوص نحوه تعامل با اساتید دروس گوناگون
- شروع آموزش اصولی مهارت‌های پژوهشگری از همان سال‌های ابتدایی تحصیل در نظام تعلیم و تربیت به فراخور سن و توانایی فراگیر
- اصلاح نظام مدیریتی در آموزش عالی و فراهم‌سازی زمینه ایجاد ساختار سازمانی تواناساز در دانشگاه
- تأمین کمی اعضای هیأت علمی متخصص و شایسته و واجد شرایط تدریس در دوره دکترا
- تشکیل یک نهاد ملی واجد قابلیت‌های تخصصی و حرفه‌ای لازم (نهاد ملی تضمین کیفیت) و استقرار نظامی واحد، جامع، یکپارچه، تخصصی و حرفه‌ای برای ارزیابی و پایش مستمر دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در جهت بهبود کیفیت دوره دکترا و تشکیل کمیته‌های حرفه‌ای و مستقل در دانشگاه‌ها برای نظارت بر دوره‌های تحصیلات تکمیلی و رسیدگی به مشکلات دانشجویان تحصیلات تکمیلی
- ارزیابی‌های منظم و مستمر از شرایط و عوامل مؤثر در روابط بهینه استاد - دانشجو در برنامه‌های ارزیابی درونی و بیرونی و ارائه اطلاعاتی و محیط علمی لذت‌بخش و به دور از ابهامات و مخفی‌کاری‌ها می‌تواند در تقویت جو اعتماد در کل گروه اثرگذار باشد و فضای کلی گروه، تأثیر به‌سزایی بر نشاط و سلامت روانی دانشجو و تعاملات علمی اثربخش استاد - دانشجو خواهد داشت. تسهیم دانش، زمانی به‌وجود می‌آید که پاداش‌ها از هزینه این تسهیم بیشتر باشد. بنابراین باید میان پاداش‌ها و رفتار تسهیم دانش، ارتباط قوی در دانشگاه ایجاد شود. پاداش‌ها باید به دقت با سهم متقابل اعضا در کیفیت و کمیت تسهیم دانش هماهنگ شده و این سهم به درستی ارزیابی شود و بخشی از ارزیابی کارکرد افراد را تشکیل دهد.
- افزایش جامعه‌پذیری و انتقال تجارب و اطلاعات پنهان موردنیاز برای انجام کار در محیط گروه و دانشکده به دانشجویان تازه‌وارد به محیط گروه و دانشکده از طریق فراهم‌سازی فرصت تعاملات غیررسمی و مشاوره بیشتر دانشجو با استاد و برنامه‌های منتورشیپ و توجیهی اثربخش و نه تنها تشریفاتی
- سیاست‌ها و قوانین حمایتی (مالی و غیرمالی) جدی از اساتیدی که با ایجاد تعاملات مثبت با دانشجویان، به شکوفایی استعدادها و پنهان و معرفی دانشجویان برجسته به حوزه و رشته مربوط منجر می‌شوند (از جمله کاهش ساعات موظف تدریس اساتید مذکور با هدف کاهش حجم کاری این اساتید و داشتن فرصت و زمان بیشتر برای دانشجویان)
- تسهیل‌سازی حضور مستمر دانشجوی غیربومی در دانشگاه از طریق رفع موانع و کمبودهای خوابگاهی (فراهم‌سازی فضای اسکان مناسب و کافی برای هر دانشجوی دکترا، برطرف کردن مشکلات اینترنت و تجهیزات خوابگاهی و غیره)

درحالی است که به نظر دانایی فرد [۱۱]، تقلیل دروس آموزشی برخی رشته‌ها در دوره دکترا که عالی‌ترین دوره است به چند درس دو واحدی و تأکید بر پژوهش بدون ارائه دانش کافی و غنی به دانشجویان می‌تواند به چالشی برای روابط اثربخش استاد - دانشجو در تولید دانش منجر شود.

- تدوین سیاست‌ها و قوانین و فراهم‌سازی شرایط لازم برای متمرکز نمودن دانشجوی دکترا در یک مسیر پژوهشی واحد و موردعلاقه در تمام طول دوره دکترا. ازجمله این شرایط و سیاست‌ها می‌توان به ایجاد قوانین و استانداردهای مشخص و یکپارچه به‌منظور ارزیابی کیفیت و میزان سودمندی عملی و تأثیرات مثبت اقتصادی، فرهنگی، سیاسی، اجتماعی، اداری، آموزشی، صنعتی، زیست‌محیطی، بهداشتی و غیره، تولیدات علمی برای کشور و استخدام، ارتقا و پاداش‌دهی بر مبنای نتایج این ارزیابی به‌جای سرشماری تولیدات علمی افراد که پراکنده‌کاری پژوهشی را ترویج می‌دهد، اشاره کرد.
- شناسایی چالش‌ها و مشکلات موجود در خصوص پذیرش دانشجوی دکترا و تدوین و اجرای سیستم مناسب پذیرش دانشجوی دکترا به‌گونه‌ای که عدالت و کارآمدی را با هم دربرگیرد و دانشجویان باانگیزه، بااستعداد، توانمند و شایسته برای تحصیل در دوره دکترا انتخاب و پذیرفته شوند.
- فراهم‌سازی زمینه بحث و گفت‌وگو و برگزاری کرسی‌های آزاداندیشی برای ارائه انتقادهای دانشجویان از مسائل و مشکلات موجود در محیط‌های دانشگاهی بر مبنای تجربیات واقعی آن‌ها و تصمیم‌گیری و سیاست‌گذاری جدی و پیگیری در راستای رفع مشکلات

- راهکارهایی برای رفع نقاط ضعف و تقویت نقاط قوت شناسایی شده و پیگیری کاربست این راهکارها توسط نهاد تضمین کیفیت
- تدوین منشور اخلاق حرفه‌ای در دانشگاه‌ها و ایجاد قوانین مناسب به‌منظور ضمانت اجرایی آن و استقرار نظام پایش مستمر رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و هنجارها و ارزش‌های علمی در محیط‌های دانشگاهی و لحاظ کردن شاخص رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای و هنجارها و ارزش‌های علمی در محیط‌های دانشگاهی و به‌ویژه در حوزه تحصیلات تکمیلی در رتبه‌بندی و اعتباربخشی دانشگاه‌ها. رعایت استانداردهای اخلاق حرفه‌ای در محیط‌های دانشگاهی سهم به‌سزایی در افزایش قابلیت‌های روان‌شناختی و پویایی و نشاط علمی و تعامل علمی فعال و اثربخش دانشجویان با اساتید دارد.
- اصلاح و بازنگری در معیارها و آیین‌نامه جذب و ارتقای اعضای هیأت علمی در راستای رعایت اخلاق حرفه‌ای و ارزش‌های آکادمیک و جذب اساتید متخصص و خبره‌ای که مؤمن به خدا و متعهد و مقید به رعایت ارزش‌ها و اصول اخلاقی و حرفه‌ای هستند.
- برگزاری دوره‌های آموزش ضمن خدمت باکیفیت و اثربخش به‌منظور به‌سازی و توانمندسازی مستمر اساتید هم در زمینه دانش و مهارت‌های تخصصی و هم در زمینه نگرش آنان در خصوص برقراری تعامل و ارتباط سازنده با دانشجویان دکترا
- اصلاح برنامه درسی دوره دکترا در راستای بهبود و تعمیق یادگیری (در حال حاضر دوره دکترا به دو بخش آموزشی و پژوهشی تقسیم می‌شود که در مواردی عملاً بخش آموزشی نیز به بخش پژوهشی تبدیل شده است. این

- and responsibilities". *Higher Education*, Vol. 62, No. 6, pp. 757-771.
- [6] DeAngelo, L.; Mason, J. & Winters, D. (2016). "Faculty Engagement in Mentoring Undergraduate Students: How Institutional Environments Regulate and Promote Extra-Role Behavior". *Innovative Higher Education*, Vol. 41, No. 4, pp.317 – 332.
- [۷] قانع‌راد، محمدامین. (۱۳۸۵). «نقش تعاملات دانشجویان و اساتید در تکوین سرمایه اجتماعی دانشگاهی». *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره هفتم، شماره ۱، صص ۲۹-۳.
- [۸] بهروان، حسین. (۱۳۸۳). «نقش مشارکت اجتماعی و فرهنگی در احساس تغییرات فرهنگی». *فصلنامه مطالعات جوانان*، شماره ۶، صص ۴۵-۲۴.
- [۹] قاضی طباطبایی، محمود و مرجایی، هادی. (۱۳۸۰). «بررسی عوامل مؤثر بر خوددائربخشی دانشگاهی دانشجویان کارشناسی ارشد و دکترای دانشگاه تهران». *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، شماره ۱۹، صص ۵۸-۳۱.
- [۱۰] عبداللهی، محمد. (۱۳۷۵). «جامعه‌شناسی در ایران، وضعیت آن در گذشته و حال و جایگاه و نقش آن در آینده». *رهیافت*، شماره ۱۳، صص ۸۷-۸۱.
- [۱۱] دانایی‌فرد، حسن. (۱۳۸۸). «تحلیلی بر موانع تولید دانش در حوزه علوم انسانی: رهنمودهایی برای ارتقای کیفیت ظرفیت سیاست ملی علم ایران». *سیاست علم و فناوری*، سال دوم، شماره ۱، صص ۱۶-۱.
- [12] Imai, R. (2007). "The culturally intelligent negotiator: The impact of CQ on intercultural negotiation effectiveness". Thesis for the degree of Master of Arts: University of Maryland.
- [13] Siegel, P. H.; Smith, J. W. & Mosca, J. B. (2001). "Mentoring relationships and interpersonal orientation". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 22, No. 3, pp.114 – 12.
- سیاست‌گذاری آموزش عالی برای برگزاری کارگاه‌های آموزشی باکیفیت در دانشگاه‌ها در زمینه توسعه مهارت‌های ارتباطی و کارگروهی و مدیریت زمان و خودتوانمندسازی روان‌شناختی برای دانشجویان موفق و نمونه دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد به‌منظور آماده‌سازی ورود به دوره دکترا
- تدوین معیارهای ارزیابی کارکرد و پرداخت حقوق و پاداش در خصوص ارتباط علمی اثربخش استاد - دانشجو و شناسایی، معرفی و قدردانی شایسته (مالی و غیرمالی) از اساتید بااخلاق و موفق در زمینه توسعه نشاط و پویایی علمی و بالفعل کردن قابلیت‌های بالقوه دانشجویان دکترا از طریق برقراری تعامل علمی اثربخش با آنان

منابع

- [۱] دفتر برنامه‌ریزی آموزش عالی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (۱۳۸۹). «بین‌نامه دوره دکترا»، ص ۲.
- [2] Bell-Ellison, B. A. & Dedrick, R. F. (2008). "What do Doctoral Students Value in their Ideal Mentor? ". *Research in Higher Education*, Vol. 49, No. 6, pp. 555-567.
- [3] Holley, K. A. & Caldwell, M. L. (2012). "The Challenges of Designing and Implementing a Doctoral Student Mentoring Program". *Innovative Higher Education*, Vol. 37, No. 3, pp. 243-253.
- [4] Curtin, N.; Malley, J. & Stewart. A. J. (2016). "Mentoring the Next Generation of Faculty: Supporting Academic Career Aspirations among Doctoral Students ". *Research in Higher Education*, First online: 05 January 2016.
- [5] Lechuga, V. M. (2011). "Faculty-graduate student mentoring relationships: mentors' perceived roles

- [22] Castiglione, J. (2006). "Organizational learning and transformational leadership in the library environment ". *Library Management*, Vol. 27, No. 4/5, pp.289 – 299.
- [23] Viitala, R. (2004). "Towards knowledge leadership". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 25, No. 6, pp.528 – 544.
- [24] McDowall, A. & Fletcher, C. (2004). "Employee development: an organizational justice perspective". *Personnel Review*, Vol. 33, No. 1, pp.8 – 29.
- [25] Spell, C. S. & Arnold, T. J. (2007). "A Multi-Level Analysis of Organizational Justice Climate, Structure, and Employee Mental Health". *Journal of Management*, vol. 33, No. 5, pp. 724-751.
- [26] Luthans, F. (2011). "*Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*", McGraw-Hill.
- [۲۷] حائری‌زاده، سید علی؛ اصغریور ماسوله، احمد رضا؛ نوغانی، محسن و میرانوری، سید علیرضا. (۱۳۸۸). «بررسی تأثیر روابط اجتماعی استاد - دانشجو بر موفقیت تحصیلی دانشجویان». *فصلنامه علوم اجتماعی (دانشگاه فردوسی مشهد)*، سال ششم، شماره اول، صص ۲۷-۵۱.
- [28] Hoy Wayne K. & Miskel Cecil G. (2008). "*Education Administration: Theory, Research and Practice*", USA McGraw-Hill.
- [۲۹] رایبیز، استیفن و جاج، تیموتی. (۱۳۹۳). «رفتار سازمانی». ترجمه مهدی زارع، تهران: نص.
- [14] Newstrom, J. W. & Davis, K. (2002). "*Organizational Behavior: Human Behavior at Work*", McGraw-Hill.
- [15] Casimir, G. & Ngee, Y. (2010). "Combinative aspects of leadership style and the interaction between leadership behaviors". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 31, No. 6, pp.501 – 517.
- [16] Schneider, S. K. & George, W. M. (2011). "Servant leadership versus transformational leadership in voluntary service organizations". *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32, No. 1, pp.60 – 77.
- [۱۷] بنی‌اسدی، احمد و ضرغامی، سعید. (۱۳۹۴). «واکاوی انتقادی رابطه استاد - دانشجو در فرایند پایان‌نامه‌نویسی از منظر دانشجو». *اندیشه‌های نوین تربیتی*، دوره ۱۱، شماره ۲، صص ۱۴۸-۱۲۵.
- [18] Kezar, A. (2014). "Higher Education Change and Social Networks: A Review of Research". *Journal of Higher Education*, 85(1), 91-125.
- [۱۹] دزیاردینز، ماری. (۱۳۹۰). «رمزهای موفقیت در تحصیلات تکمیلی». ترجمه علی‌رضا غفاری، فرهنگ و اندیشه ریاضی، شماره ۴۶، صص ۳۰-۱.
- [۲۰] نواح، عبدالرضا؛ رضادوست، کریم و پورترکارونی، محمد. (۱۳۹۱). «بررسی عوامل مؤثر بر تعاملات و ارتباطات دانشجویان با استادان». پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره ۶۳، صص ۲۵-۴۱.
- [۲۱] عطاران، محمد؛ زین‌آبادی، حسن‌رضا و طولابی، سعید. (۱۳۸۹). «انتخاب استاد راهنما و رابطه استاد - دانشجو، دیدگاه‌های دانش‌آموختگان دوره دکترا». *فصلنامه مطالعات برنامه درسی*، سال چهارم، شماره ۱۶، صص ۹۶-۱۲۸.

A Framework for the Development of Professor-Ph.D. Student Relationships in Knowledge Generation

N. Hosseini ¹

Abstract

This Study was conducted to provide a framework for the development of relationships between professor and Ph.D. student in the generation of knowledge in higher education using a review-analytical method. For this purpose, at first, potential reasons for the lack of effective interaction and communication between professor and Ph.D. student in higher education were extracted and characterized through a relatively comprehensive research within studies and the literature related to the topic, and therefore, a framework for the development of relationships between professor and Ph.D. student was presented. The dimensions of this framework include: 1) Professional competences and interpersonal factors related to professor, 2) Professional competences and interpersonal factors related to the student and 3) Management and organizational factors. Finally, based on the proposed framework, strategies and tactics to improve and develop relationships between professor and Ph.D. student in higher education were presented.

Keywords: ProfessorPh.D Student Relationships, Professor's Professional Competences, Ph.D. Student's Professional Competences, University, Higher Education

1. Corresponding author: hosseinayyereh@gmail.com