

ارائه چارچوب توسعه فرهنگ پژوهش در مراکز دانشگاه فرهنگیان

سید رسول حسینی*

چکیده

مهارت پژوهشی از مهارت‌ها و توانمندی‌های کلیدی معلمان قرن بیست و یکم است. دانشگاه فرهنگیان که نهاد کلیدی تربیت معلم در کشور هست، باید در تربیت معلم با قابلیت‌های پژوهشی برنامه مشخصی داشته باشد. هدف از اجرای پژوهش حاضر، ارائه چارچوب توسعه فرهنگ پژوهش در مراکز دانشگاه فرهنگیان است. این پژوهش از حیث هدف، کاربردی و از منظر روش از نوع پژوهش کیفی است. جامعه پژوهش، خبرگان کلیدی حوزه پژوهشگری با رویکرد توسعه فرهنگ پژوهش بود و از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند تعداد ۲۰ نفر نمونه انتخاب شد. روش گردآوری داده‌ها مصاحبه نیمه ساختار یافته است. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش کدگذاری باز و محوری و به کمک نرم‌افزار MAXQDA انجام گرفت. مقبولیت یافته‌ها بر مبنای نظر خبرگان حاصل شد. نتایج پژوهش در چهار بعد عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری-سازمانی، عوامل برنامه درسی و عوامل فردی ارائه شد. در بعد عوامل مدیریتی، ۲۱ شاخص شناسایی شد که نقش توسعه‌ای در فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان داشت. در بعد عوامل ساختاری، شاخص‌های تأثیرگذار در توسعه فرهنگ پژوهش ۲۵ مورد، شاخص‌های مؤثر در حوزه برنامه درسی، ۲۲ مورد و در نهایت در بعد عوامل فردی شاخص‌های کلیدی توسعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان ۲۸ مورد شناسایی شدند.

واژگان کلیدی: دانشگاه فرهنگیان، معلم-پژوهشگر، آموزش پژوهش‌محور، دانشجو معلم

مقدمه

از عوامل مهم و مؤثر در زمینه رشد، پیشرفت و توسعه همه‌جانبه، توجه جدی به آموزش و پرورش به‌طور عام و آموزش عالی به‌طور اخص است. نگاهی گذرا به وضعیت کشورهای توسعه‌یافته تأییدکننده این امر است. پژوهش، نقش مهمی در دانشگاه‌ها دارد. به‌طور کلی سیستم‌های تشویقی دانشگاه‌ها بر پژوهش حاکم است و همچنان این روند ادامه دارد. برای تعیین پاداش‌هایی از قبیل تصدی، ارتقا و پیشرفت شغلی در غالب دانشگاه‌ها عملکرد پژوهشی مد نظر قرار می‌گیرد. توجه به کمیت و کیفیت پژوهش‌ها و از سویی کاربرد این پژوهش‌ها در جهت منافع جامعه امری لازم و ضروری است (تاگر و تایلر^۱، ۲۰۱۹). از سوی دیگر، با دیدی عمیق‌تر و دقیق‌تر می‌توان به چند عنصر اساسی در این زمینه توجه کرد به‌طوری که بی‌توجهی به این عناصر جامعه را از دستیابی و بررسی هدف مورد نظر بازمی‌دارد. این عناصر عبارت‌اند از: آموزش، پژوهش و کارآفرینی. ولی در زمینه پژوهش باید بر جنبه‌های دیگر آن همچون تولید دانش، ترویج و توسعه و اشاعه آن و در نهایت کاربست یافته‌های پژوهشی توجه کرد.

بر این اساس، در پژوهش حاضر، بررسی عوامل مؤثر در توسعه، ترویج و گسترش فرهنگ پژوهش در پردیس‌ها و مراکز آموزش عالی دانشگاه فرهنگیان مد نظر است و درنهایت، طراحی الگویی مناسب برای این امر مهم که نقش اساسی در توسعه و تحول دانشگاه و رشد و توسعه جامعه دارد. بررسی این موضوع از چهار منظر حائز اهمیت است؛ اول آنکه توسعه پایدار حاصل نمی‌شود مگر با اجرای پژوهش‌های کاربردی که بتواند سیاست‌ها، مقررات و شیوه حاکمیت ساختارهای سازمانی را تغییر دهد؛ دوم، توانایی پژوهش، پذیرش و کاربرد آن در جهت ارتقای سواد رهبران و مدیران از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ سوم، بروز فرهنگ پژوهش در سازمان مستلزم کاربرد روش‌های اجرایی برای مطالعه، مشاوره، آموزش‌های حرفه‌ای و زیرساختی است؛ چهارم، خصوصیات فردی افراد مانند توانایی‌ها، انگیزه‌ها، توانایی کار مشارکتی و گروه کاری در تیم‌های پژوهشی و کاربردی امری ضروری است (اسلاد و همکاران^۲، ۲۰۱۸). به‌علاوه، امروزه این اندیشه پا گرفته که اگر جامعه‌ای بخواهد نظام اقتصادی، صنعتی، سیاسی و اجتماعی خویش را دگرگون سازد و آن را با بایستگی‌ها و نیازمندی‌های نوین

1. Tucker & Tilt

2. Slade et al.

سازگار کند، ناگزیر است سیاستی همسونگر در توسعه نیروی انسانی داشته باشد و این امر شدنی نیست مگر اینکه ابزار کار در نظام تعلیم و تربیت فراهم شود (آقازاده، ۱۳۸۲). آنچه در نظام فعلی آموزش و پرورش دیده می‌شود نشان‌دهنده آن است که با وجود پژوهش‌های بسیار، نیاز این سیستم به اجرای پژوهش‌های کاربردی رفع نشده است و این امر ناشی از عوامل گوناگون از جمله کیفیت نداشتن پژوهش‌هاست. تغییر فرهنگ پژوهش بر پایه مطالعات واقعی لازمه رشد و پیشرفت نهادها و سازمان‌هاست. صداقت و صحت علمی به‌خصوص در گردآوری داده‌های پژوهش از عوامل قابل تأمل است (چو هانگ^۱، ۲۰۱۸، ص ۴۱۵).

آموزش و پرورش از مهم‌ترین عوامل توسعه است. کشورهای جهان در انتخاب و بهره‌گیری از نظام آموزشی کارآمد، بیشترین دقت و حساسیت را به خرج می‌دهند. نظام آموزشی شامل مجموعه‌ای از نیروهای انسانی از جمله معلمان، مدیران و مشاوران است که برای تحقق هدف‌های آموزشی تلاش می‌کنند. در این میان، معلم به‌عنوان یکی از ارکان اصلی آموزش و پرورش، نقش بسیار حساسی دارد. از سویی، هزاره سوم را «عصر دانایی» نامیده‌اند. بشر امروز به‌خوبی دریافته که برای پاسخگویی به نیازهای این عصر، نیازمند تحول در آموزش و پرورش است (حسینی‌پناه، ۱۳۸۴). فکر نو و عمل کارساز، باید از میان خود معلمان برخیزد؛ چون خود آنها مصرف‌کننده اندیشه‌های تربیتی هستند، پس، چه بهتر که خود در تولید این اندیشه‌ها سهیم باشند. هر چه پژوهش دانشگاهی در زمینه تعلیم و تربیت اجرا کنیم اما نتوانیم یافته‌های آن را برای معلمان قابل درک و پذیرش سازیم و تا دانش تربیتی برای آنان درونی نشود، پژوهش‌های دانشگاهی با تمام اهمیتشان، تحول کارسازی در اندیشه و عمل معلمان ایجاد نمی‌کنند. لازمه تحقق این امر نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش است. پژوهشگران دریافته‌اند که پژوهش یک رفتار قابل یادگیری و آموزش است و فرهنگ پژوهش ساختاری است که به ما اجازه می‌دهد تا این فعالیت را درک و ارزیابی کنیم. فرهنگ پژوهش در یک دانشگاه امکان انتقال دانش را به دانشجویان و جامعه می‌دهد و موجب تأمین نیازهای جامعه به وسیله دانشگاه می‌شود. ایجاد، نگهداری و توسعه این ساختار از راه تغییر در هدف و شیوه‌های آموزش قابل دستیابی است که باید برای توسعه و استمرار آن تلاش شود (میزیمبایو و

^۱. Chue Hong

همکاران^۱، ۲۰۱۵، ص ۸۰). برای تحقق این هدف، و توسعه فرهنگ پژوهش می‌توان با استفاده از انجمن‌ها و تشکل‌های پژوهش‌های کاربردی (جانسون و لو^۲، ۲۰۱۴) در دانشگاه‌ها در جهت پژوهش محوری و توانمندی افراد با رویکرد معلم پژوهنده اقدام کرد.

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 روشن است. جهان 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 (کلاهدوز و کوثری، ۱۳۹۰، ص ۱۴۰). با توجه به ویژگی‌های قرن بیست و یکم از قبیل عصر دانایی محور، توسعه فناوری اطلاعات، تغییر جمعیتی و فرهنگی و ضرورت تولید دانش و پاسخگویی به نیازهای جامعه، باید به دو امر اساسی توجه و دقت ویژه داشت: ۱- مشخص کردن نیازهای واقعی جامعه؛ ۲- مشخص کردن راه‌کارهای مناسب برای رفع نیازها. در نهایت، همان‌طور که در مقدمه گفته شد تحقق هدف‌های رشد و توسعه همه‌جانبه و پایدار مستلزم تحول و توسعه در نظام‌های آموزشی (آموزش و پرورش و آموزش عالی) است و توجه به کیفیت فعالیت‌های آنها یعنی آموزش و پژوهش می‌تواند در این روند تأثیرگذار باشد. در این بین، پژوهش معلم نقشی اساسی دارد.

پژوهش، فرایند کسب و تحلیل داده‌ها و اطلاعات به‌منظور حل مسائل و مشکلاتی است که در یک حوزه یا سازمان با آن روبه‌رو هستیم (کوهن و همکاران^۳، ۲۰۰۷). این روش به دلیل ویژگی‌هایی همچون نظام‌مند و تجربی بودن، تخصص‌طلبی، دقت و صحت در مشاهده و توصیف، منطقی و عینی بودن، معتبر و بالطبع نتایج آن نیز قابل اطمینان است (نادری و سیف نراقی، ۱۳۸۶). آموزش و پرورش به خاطر اینکه با انسان سروکار دارد، از مهم‌ترین حوزه‌هایی است که پژوهش در آن ضروری است. به دلیل پیچیده بودن مسائل مربوط به اندیشه انسان، پژوهش در این زمینه دارای پیچیدگی‌های خاصی است و دقت زیادی را می‌طلبد. از این‌رو، برای ارتقای کیفیت تعلیم و تربیت و اثربخشی آموزشی باید مهارت‌ها و توانمندی‌های لازم در معلمان تقویت شود. لازمه

¹ Mizimbayeva et al.

² Johnson & Louw

³ Cohen et al.

این امر، مجهز کردن معلمان به بینش علمی و اجرای پژوهش است تا تولید اندیشه کنند و از آن در جهت بهبود وضع کلاس درس و مدرسه بهره لازم را ببرند. آموزش و پرورش، پژوهش ویژه خود را می‌طلبد که محور اساسی آن باید تغییر و تحول در کلاس درس و جریان یاددهی-یادگیری باشد. در این میان، معلمان نقش اساسی را در این نوع پژوهش‌ها ایفا می‌کنند (قاسمی پویا، ۱۳۸۳). براون^۱ (۲۰۰۴)، معتقد بود که کیفیت یک دانشگاه یا دانشکده باعث می‌شود که منابع به‌طور مناسب، کافی و موفقیت‌آمیز در راستای تحقق برون‌دادهای مرتبط با رسالت دانشگاه مصرف شوند. برنامه چنین دانشگاهی، تأثیر معنی‌دار و مثبتی در زندگی افراد مرتبط با آن و جامعه خواهد گذاشت. در این خصوص، نسل سوم نظام‌های دانشگاهی ظهور کردند که به کاربردی کردن نتایج پژوهش در قالب «انتقال دانش^۲» و «کارآفرینی^۳» تغییر مأموریت داده‌اند (کلارک^۴، ۲۰۰۴ و گویررو و اربانو^۵، ۲۰۱۲). در جهت کاربردی کردن پژوهش‌های دانشگاهی، ضرورت توسعه فرهنگ پژوهش امری اجتناب‌ناپذیر است. دانشگاه فرهنگیان، مدت کوتاهی هست که از فرایند تغییر و تحول مراکز تربیت معلم ایجاد شده و نیازمند نهادینه‌سازی فرهنگ پژوهش در راستای توسعه پژوهش‌های کاربردی و بنیادی تربیت معلم است. بدین منظور، در پژوهش حاضر عوامل مرتبط با توسعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان بررسی می‌شود.

مروری بر مبانی نظری و پیشینه پژوهش دانشگاه فرهنگیان

دانشگاه فرهنگیان، دانشگاهی برای تأمین، تربیت و توانمندسازی معلمان و نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش در ایران است. این دانشگاه در سال ۱۳۹۰ با تجمیع همه مراکز تربیت معلم سراسر ایران تأسیس شد. یکی از وظایف و مأموریت‌های راهبردی دانشگاه فرهنگیان، توانمندسازی و ارتقای شایستگی‌های عمومی، تخصصی و حرفه‌ای منابع انسانی وزارت آموزش و پرورش از راه آموزش‌های کوتاه‌مدت و

1. Brown

2. Technology Transfer

3. Entrepreneurship

4. Clark

5. Guerrero & Urbano

تحصیلات تکمیلی است. یک میلیون معلم در آموزش و پرورش نیاز به بهسازی دارند و این کار در دانشگاه فرهنگیان، زمینه‌ساز تحول در نظام آموزش و پرورش است (سایت وزارت آموزش و پرورش^۱). از دیرباز، مراکز تربیت معلم محوری‌ترین پایگاه در امر آموزش و توانمندسازی معلمان و کارکنان وزارت آموزش و پرورش بوده‌اند. توسعه مهارت حرفه‌ای و توانمندی‌های علمی و تربیتی معلمان با ارتقای کیفی آموزش‌های ضمن خدمت و برنامه‌ریزی برای روزآمد کردن اطلاعات تخصصی و تحصیلات تکمیلی معلمان متناسب با نیاز آموزش و پرورش جزو سیاست‌های کلی ایجاد تحول در نظام آموزش و پرورش است (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱). از هدف‌های دانشگاه فرهنگیان مرتبط با هدف توسعه فرهنگ پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

- توسعه زمینه پژوهنگی و تقویت روحیه پژوهشی و گسترش دانش، بینش و مهارت‌های منابع انسانی و رصد کردن تحولات نظام‌های تربیت معلم و تحولات علمی در حوزه علوم تربیتی و آموزش و پرورش
- برگزاری کارگاه‌ها، همایش‌ها و گردهمایی‌های آموزشی، پژوهشی و اعتقادی و پژوهش‌هایی به‌منظور تولید، توصیف، تبیین و ارزیابی دانش مرتبط در عرصه تعلیم و تربیت و ارتقای سطح علمی و شایستگی‌های اعتقادی، اخلاقی و حرفه‌ای دانشجومعلمان با رعایت ضوابط و مقررات مربوط
- همکاری با مراکز آموزشی و پژوهشی که دارای فعالیت‌های علمی مرتبط هستند به‌منظور بهره‌گیری از تجارب و تخصص آنان
- انتشار مجله، کتاب علمی، جزوه آموزشی، تولید نرم‌افزار و برنامه‌های رایانه‌ای متناسب با هدف‌های دانشگاه طبق ضوابط و مقررات مربوط
- انجام مطالعات و پژوهش‌های کاربردی و تولید دانش مورد نیاز وزارت آموزش و پرورش
- فراهم آوردن امکان بهره‌گیری از ظرفیت مدرسه‌های تجربی در کارآموزی و کارورزی دانشجومعلمان (اساسنامه دانشگاه فرهنگیان، ۱۳۹۱).

معلم پژوهشگر

معلم پژوهنده به معلم یا دست‌اندرکار آموزش و پرورش گفته می‌شود که به نحوی با مسائل آموزش و پرورش سروکار دارد و علاقه‌مند است برای بهسازی و اصلاح

^۱. medu.ir

وضعیت نامطلوب به اقدام‌های علمی (اقدام پژوهی) دست بزند تا نتیجه آن به تغییر و اصلاح وضعیت منجر شود (قاسمی پویا، ۱۳۹۲). هدف معلم پژوهنده تولید دانشی است که بلافاصله در آموزش و یادگیری وی را به کار آید. بی‌گمان چنین دانشی به دلیل وسیع بودن هدف‌های معلم، گسترده خواهد بود. گرچه ماهیت آنها محدود به کلاس درس و مدرسه خواهد بود اما اهمیت آن کمتر از نظریه‌ها و یافته‌های کلی و جهانی نخواهد بود؛ چراکه در محیط کلاس و مدرسه آزموده شده و به کار آمده است، پس روا و معتبر است (عرب، ۱۳۹۶). معلم پژوهشگر تلاش می‌کند با بهره بردن از انواع روش‌ها؛ بحث و مذاکره میان خود و دانش‌آموزان و دانش‌آموز با دانش‌آموز را فراهم سازد تا هر دو به سخنان همدیگر معنا دهند و واکنش‌های ویژه و در اغلب موارد غیرقابل‌پیش‌بینی نشان دهند (هولیان و کوقلان^۱، ۲۰۱۳). بنابراین، معلم پژوهنده از پیش ایجاد رفتاری خاص در دانش‌آموزان را در نظر ندارد بلکه تلاش می‌کند به مدد جست‌وجوی راه‌های گوناگون و ترجیحاً نو؛ در فرایند آموزش و یادگیری تحول ایجاد کند و بهسازی و حل مسئله موجود در کلاس درس را محقق سازد. مفهوم ضمنی این تفکر این است که معلمان پژوهنده را آماده و تشویق کنیم تا به مسائل تربیتی و کلاس درس خارج از الگوهای روانی - آماری نگاه کنند. یعنی پژوهش را در محدوده روان‌شناسی و آمار خلاصه نکنند. معلم پژوهنده می‌کوشد بر اساس کنجکاوی و ذهنیت خود؛ درباره آموزش و یادگیری در کلاس درس؛ پرسش‌های پژوهشی مطرح کند. این پرسش‌ها برخاسته از نیازهای کلاس درس و نیازهای دانش‌آموزان و برگرفته از هدف بهسازی و حل مسئله مبتلابه آموزش و یادگیری در کلاس‌های درس است (قاسمی پویا، ۱۳۹۲).

شورای تحقیقات سازمان آموزش و پرورش شهر تهران به منظور تحقق هدف‌های متعالی نظام تعلیم و تربیت و اعتلای فرهنگ پژوهش و شناسایی مسائل و مشکلات به روش علمی و استفاده از نتایج پژوهش‌های کاربردی در ساختار برنامه‌ریزی، تصمیم‌گیری و حل مشکلات و رفع تنگناهای موجود پژوهشی خود با تعیین کمیته نیازسنجی پژوهشی و طی مراحل مختلف، اولویت‌های پژوهشی خود را در دو سطح اول و دوم و استفاده از روش‌های علمی در این زمینه اعلام داشته است. شرایط لازم

1. Holian & Coghlan

برای پژوهشگر شدن معلمان از نگاه این پژوهشکده تعلیم و تربیت به صورت خلاصه در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول (۱) شرایط لازم برای پژوهشگر شدن معلمان

آرامش خاطر نسبی	احساس تعهد	استقلال در تصمیم‌گیری
امکانات پژوهشی	باور درونی به ارزش تغییر	آموزش قبل و ضمن خدمت
آزادی عمل نسبی	روحیه مشارکت‌جویی	مستندسازی تجربه‌های مفید
وجود مدیرانی مشارکت‌جو و فرهیخته	پژوهش حین عمل	استفاده از پژوهش در عمل
بهره جستن از خرد جمعی	برنامه درسی منعطف	آگاهی داشتن از اصول اولیه پژوهش
بهسازی آموزش	کاربرد یافته‌های پژوهش	کسب مهارت روش پژوهش

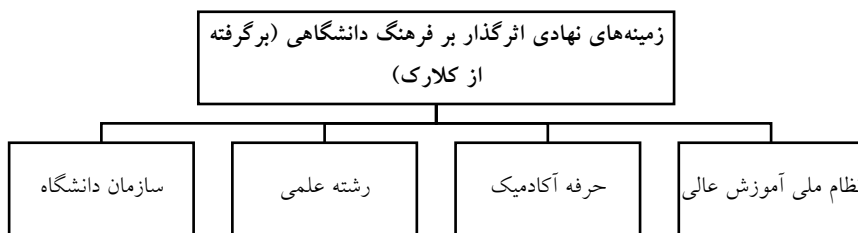
فرهنگ پژوهش در دانشگاه‌ها

فرهنگ پژوهش، شامل ایده‌ها و ارزش‌های انضباطی، بین رشته‌ای و محیطی است که پژوهشگران می‌توانند با آن ظرفیت‌های پژوهشی خود را شکوفا کنند. همچنین شامل انگیزه دانشگاهیان برای مشارکت در طرح‌های پژوهشی می‌شود. می‌توان گفت فرهنگ پژوهش نوع محیطی است که دانشگاهیان را به سمت بهره‌وری پژوهش در مؤسسات آموزش عالی سوق می‌دهد. فرهنگ پژوهش ممکن است به عنوان روشی که ما در یک پژوهش، به کار می‌بریم، توصیف شود. به گفته باکو^۱ (۲۰۰۵) «فرهنگ پژوهشی» در دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی، چارچوبی است که دانشجویان و استادان آنها با همکاری ذی‌نفعان یا سازمان‌های تأمین مالی، به‌طور جمعی ظرفیت و سرمایه فکری را به نفع خود و جامعه هدایت می‌کنند (نائورین و آدیب، ۲۰۱۴، ص ۳۰۱۰). دانشگاه، مرکز پژوهش علمی و فرهنگی و مهد نوسازی اجتماع است. به بیان دیگر، توسعه فرهنگی، پیش‌فرض توسعه علمی است و توسعه علم از عوامل اصلی پیشبرد طرح توسعه فرهنگی و نوسازی و بازسازی آن محسوب می‌شود. فرهنگ آموزشی در کشور توسعه یافته است، ولی فرهنگ پژوهش همگام با آن گسترش نیافته و نهادینه نشده

1. Bako

2. Naoreen & Adeeb

است. دگرگونی نظام آموزشی از سطوح ابتدایی با هدف ایجاد تفکر پژوهش در دانش‌آموزان می‌تواند از راه‌کارهای مثبت در نهادینه کردن فرهنگ پژوهش در کشور باشد. کلارک (۲۰۰۴)، چهار زمینه نهادی اجتماعی ذیل را در شکل‌گیری فرهنگ دانشگاهی مؤثر می‌داند: ۱- رشته‌های علمی؛ ۲- سازمان دانشگاه؛ ۳- حرفه آکادمیک؛ ۴- نظام ملی آموزش عالی (نمودار ۱). از دید وی، ریشه برخی باورهای دانشگاهی را باید در نظام ملی آموزش عالی آن کشور جستجو کرد.



نمودار (۱) زمینه‌های نهادی اجتماعی اثرگذار بر فرهنگ دانشگاهی

دانشگاه‌ها در تعامل با محیط همواره اطلاعاتی را جذب می‌کنند که با سازوکارهای فعالیت‌های پژوهشی خود باید آن را به دانش تخصصی برحسب رشته‌های علمی تبدیل کنند. دانشگاه‌ها نمی‌توانند بدون تولید دانش نه تنها خود را سامان دهند و به‌عنوان سازمان‌های زنده و پویا حفظ کنند، حتی نمی‌توانند به تحقق رسالت خود برابر محیط پردازند. زیرا دانش‌آفرینی تنها راه موفقیت در بازار و صحنه‌های رقابتی محیط ملی و بین‌المللی است و این امر ممکن نیست، مگر دانشگاه‌ها نقش پژوهشی خود را پویا و زنده نگه دارند.

چکیده پژوهش‌های خارجی به تفکیک عوامل فردی، سازمانی - ساختاری،

برنامه درسی و مدیریتی

با مطالعه دقیق عوامل و مشورت با خبرگان آموزش دانشگاهی، این نتیجه حاصل شد که عوامل مختلف در مقاله‌ها را در واقع در چهار حوزه اصلی می‌توان گنجانید. بنابراین، عوامل اصلی بر توسعه فرهنگ پژوهش در مراکز دانشگاه فرهنگیان در چهار سطح فردی، مدیریتی، ساختاری - سازمانی و عوامل برنامه درسی بررسی شده است. در جدول (۲) به تفکیک عوامل، یافته‌های پژوهشگران دیگر بررسی شده است.

جدول (۲) بررسی پژوهش‌های خارجی در زمینه موانع فعالیت‌های پژوهشی

عوامل	محقق	سال	نتایج پژوهش
عوامل فردی	اتکینسون	۲۰۰۴	از دیدگاه اتکینسون نبود روحیه کار تیمی و گروهی، اجرای پژوهش به خاطر ارتقا، علاقه نداشتن به کار پژوهشی و عوامل نگرشی جزء موانع پژوهش به شمار می‌روند.
	کوترلیک و همکاران ^۱	۲۰۰۲	واگرایی الگو و شیوه پژوهش، محقق از تمایل گرایشی تصمیم‌گیرنده (فقدان رغبت) به‌عنوان موانع پژوهش اشاره کرده است
	کواکمن ^۲	۲۰۰۳	کمبود زمان برای به کارگیری ایده‌های جدید و دشواری خواندن متون انگلیسی را از موانع پژوهش قلمداد شده است.
	هیکس ^۳	۱۹۹۶	موانع نگرشی و فردی، مهم‌ترین مانع از دیدگاه پرستاران در کاربست فعالیت‌های پژوهشی بیان شده است.
	برگوئیست و بلاند ^۴	۱۹۹۷	ویژگی‌های فردی نظیر اجتماعی بودن و عادت‌های شغلی در بهره‌وری پژوهشی افراد مؤثر بوده است.
عوامل سازمانی - ساختاری	بارنت و همکاران ^۵	۱۹۹۸	انگیزه‌های شخصی، ارتباط مستقیمی با میزان فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی داشت.
	مایر و همکاران ^۶	۲۰۰۲	از جمله عوامل مانع اجرای پژوهش، انگیزش سازمانی است.
	تین ^۷	۲۰۰۷	مؤلفه‌هایی همچون بروکراسی، کمبود اعتبار، عدم توانمندی محیط، برنامه‌های تشویقی ضعیف، برتری تدریس به پژوهش، امکانات محیطی ناکافی از موانع پژوهش محسوب شده است.
	براون	۲۰۰۴	نبود بانک‌های اطلاعاتی، ناهماهنگی فعالیت‌های پژوهشی با برنامه‌های توسعه ملی و عدم سیاست‌گذاری مبتنی بر پژوهش را از مشکلات کشورهای در حال توسعه برشمرده‌اند.
	سوماتیپالا و همکاران ^۸	۲۰۰۴	به مشکلاتی چون کمبود تجهیزات و امکانات پژوهشی، کمی بودجه اختصاص یافته به تجهیز و غنی‌سازی کتابخانه‌ها و به‌روز نبودن آن، و کمبود مواد و امکانات پژوهشی اشاره شده است.

1. Kotrlik et al.

2. Kwakman

3. Hicks

4. Bergquist & Bland

5. Barnet et al.

6. Meyer et al.

7. Tien

8. Sumathipala et al.

عوامل	محقق	سال	نتایج پژوهش
	هننیک و استیفنسون ^۱	۲۰۰۴	تغییر دولت‌ها و تأثیر آن بر سیاست‌گذاری‌های پژوهشی را از مشکلات عرصه پژوهش در کشورهای در حال توسعه بیان کرده‌اند.
	شامای و کفیر ^۲	۲۰۰۲	موانع فرهنگی از مشکلات پژوهش در دانشگاه‌های تربیت معلم مطرح شده‌اند
عوامل برنامه درسی	ساکس ^۳	۲۰۰۲	میزان دانش و توانمندی‌های پژوهشی از موارد بسیار مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی و کاربست نتایج پژوهش‌هاست.
عوامل مدیریتی	کاپلوماکی و تیومی ^۴	۲۰۰۳	حمایت کافی نکردن مدیران از پژوهشگران به‌عنوان مهم‌ترین مانع اجرا و کاربست پژوهش بیان شده است. بر این اساس، عدم کاربست نتایج پژوهش‌ها در بهبود و اصلاح مشکلات جامعه، بیشترین مانع و پس از آن، ارزیابی نامناسب عملکرد پژوهشی و تمایز نداشتن طرح‌های پژوهشی اصیل با موارد سطحی و تکراری دومین عاملی است که به‌عنوان موانع مدیریتی بیان شده است.

حضور چندین ساله نگارنده در بخش‌های مختلف آموزشی دانشگاه فرهنگیان و اطلاع از وضعیت مطالعه و پژوهش دانشجومعلم، پژوهشگر را به این باور رسانده است که پژوهش به معنای واقعی آن هنوز به‌عنوان دغدغه و بخش نهادینه شده دانشگاه فرهنگیان مورد پذیرش واقع نشده است و در پی پاسخگویی به این پرسش است که چه عواملی می‌تواند سبب گرایش بیشتر دانشجومعلم دانشگاه فرهنگیان به فعالیت‌های پژوهشی شود. در این مطالعه تلاش می‌شود تا با بیان و تحلیل ابعاد و اهمیت پژوهش در دانشگاه فرهنگیان، عوامل مرتبط با گرایش دانشجومعلم به فعالیت‌های پژوهشی تبیین و برجسته شود.

1. Hennink & Stephenson

2. Shamai & Kefir

3. Sax et al.

4. Kuuppelomaki & Tuomi

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از منظر هدف کاربردی است و از نظر گردآوری داده‌ها با توجه به ماهیت مسئله پژوهش از نوع کیفی است. جامعه مورد مطالعه در مرحله کیفی شامل همه مطلعان کلیدی و خبرگان حوزه فرهنگ پژوهش است.

جدول (۳) تفکیک تعداد اعضای نمونه‌های پژوهش

ردیف	گروه خبرگان	تعداد نفرات
۱	خبرگان دانشگاهی حوزه پژوهش	۵
۲	مدیران و معاونان حوزه پژوهش	۴
۳	اعضای هیئت علمی درس‌های روش پژوهش	۷
۴	مدیران کل حوزه ستادی مرتبط با پژوهش	۴

استراتژی اولیه گردآوری داده‌ها، مصاحبه نیمه ساختاریافته است. در بخش مصاحبه نیمه ساختار یافته از تکنیک 5w1h استفاده شد به این علت که بر اساس پیشینه پژوهشی اطلاعاتی (نه کامل) در دست است. در رویکرد W1H5 هدف پاسخ به این پرسش‌ها است (جانگ و همکاران^۱، ۲۰۰۵): چه چیزی: رویداد مورد نظر چیست و چه ابعادی دارد؟ کجا: این رویداد در چه مکانی صورت گرفته است؟ چه زمانی: این اتفاق چه زمانی رخ داده است؟ چه کسی: چه کسی یا کسانی در ایجاد این اتفاق نقش داشته‌اند؟ چرا: دلایل و ریشه‌های ایجاد این پدیده چیست؟ چگونه: این رویداد چگونه و در چه شرایطی به وقوع پیوسته است؟ چارچوب طرح پرسش‌ها بر اساس رویکرد w1h5 است. بنابراین، ممکن است موارد جدیدی باشد که در پیشینه پژوهش مدنظر قرار نگرفته باشد. از این رو، مصاحبه نیمه ساختاریافته راهبرد این بخش خواهد بود. گردآوری داده‌ها تا مرحله اشباع نظری ادامه یافت. حدود بیست نفر در فرایند مصاحبه به روش گلوله برفی، معرفی و انتخاب شدند و در فریند مصاحبه مشارکت داشتند. فرایند مصاحبه در پژوهش حاضر در پنج مرحله زیر طراحی و اجرا شده بود:

^۱. Jang et al.

- برنامه‌ریزی و اقدامات اولیه جهت هماهنگی‌های لازم برای مصاحبه
 - شروع مصاحبه با ارائه اطلاعات کلی موضوع و هدف‌های پژوهش از سوی پژوهشگر
 - طرح پرسش‌های مصاحبه بر اساس هدف‌های پژوهش
 - طرح پرسش‌هایی بر اساس نتایج مصاحبه‌های قبلی
 - جمع‌بندی و تحلیل داده‌های مصاحبه
- در تحلیل داده‌های کیفی مراحل زیر طی شد: ۱- مرور داده‌ها؛ ۲- تدوین راهنمای کدگذاری؛ ۳- سازمان‌دهی داده‌ها؛ ۴- طبقه‌بندی داده‌ها؛ ۵- کدگذاری باز؛ ۶- کدگذاری محوری؛ ۷- تدوین گزارش نهایی تحلیل داده‌های کیفی. این فرایند از بررسی گزاره‌های کلامی مصاحبه‌شوندگان در قالب مصادیق عینی، استعارات و مفاهیم شروع می‌شود و با قرائت چندین باره به مفاهیم اولیه و مقوله‌های مرتبط می‌رسد. در واقع پس از مطالعه متن هریک از مصاحبه‌ها، قسمت‌هایی که با توجه به پرسش‌ها و هدف‌های پژوهش می‌توانست به‌عنوان یک کد اولیه در نظر گرفته شود، مشخص و به‌عنوان مفهوم اولیه انتخاب شد. در ادامه، مفاهیم اولیه در طبقه‌ای بالاتر که اشتراک دارند، تعریف می‌شود و در نهایت مؤلفه‌ها در ابعاد اصلی فردی، مدیریتی، سازمانی و برنامه درسی طبقه‌بندی می‌شوند. به عبارتی، با رویکرد استقرایی مفاهیم مورد نظر شناسایی و بر اساس چارچوب نظری پژوهش که مبتنی بر رویکرد قابلیت‌های سازمانی منبع‌محور است، طبقه‌بندی می‌شود.

یافته‌ها

تحلیل داده‌ها

یافته‌های این پژوهش از ۲۰ مصاحبه به دست آمده است. نخست، متن کامل مصاحبه‌ها از فایل صوتی پیاده‌سازی شده و سپس کدگذاری متناسب با پرسش پژوهش روی داده‌ها در دو مرحله اجرا شد. بر مبنای پرسش‌ها و پیشینه پژوهش، داده‌ها بر اساس ابعاد چهارگانه به شرح زیر دسته‌بندی و در نهایت با نرم‌افزار MAX QDA کدگذاری شده است.

۱) عوامل فردی

مجموعه عواملی است که منشأ آنها به مسائل شخصی و ویژگی‌های روان‌شناختی پژوهشگر مربوط می‌شود، نظیر انگیزه و علاقه به امر پژوهش، داشتن مسئولیت‌های اجرایی و غیره.

۲) عوامل سازمانی

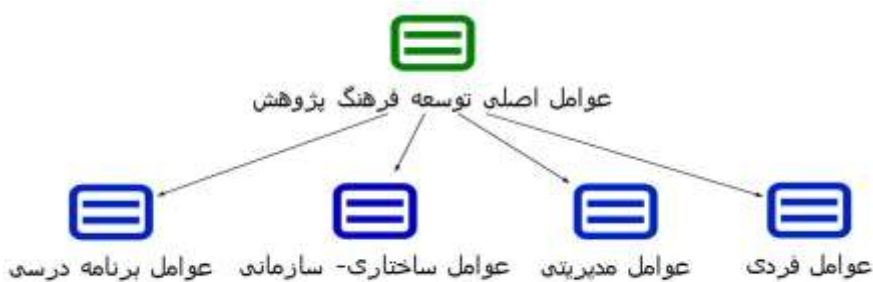
مجموعه عواملی است که در موارد اداری و تشکیلاتی و بوروکراسی حاکم بر وزارتخانه‌های مربوط و دانشگاه ریشه دارند و به‌طور مستقیم و غیر مستقیم در فعالیت‌های پژوهشی دانشگاهی اثر می‌گذارند، همانند مراحل تصویب طرح‌ها، منابع اطلاعاتی و غیره.

۳) عوامل مدیریتی

مجموعه عواملی است که به منظور ساماندهی به فعالیت‌های پژوهشی و علمی اعضای هیئت علمی، تمامی هم خود را به توجه جدی و همه‌جانبه به پژوهش و محوری کردن پژوهش در همه امور با هدف تولید علم معطوف می‌کند. مثل شناخت نیازهای پژوهشی، برگزاری همایش‌ها و سخنرانی‌های علمی.

۴) عوامل برنامه درسی

مجموعه عواملی که در برنامه درسی و روش‌های تدریس دانشگاهیان منظور شده و باعث رشد تفکر پژوهش‌محور و آشنایی با ابعاد پژوهش در دانشجویان می‌شود، نظیر آشنایی دانشجویان دانشگاه با روش‌های جستجو، زبان تخصصی پژوهش و غیره.



نمودار (۲) ابعاد توسعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان

بازبینی مضمون‌ها با توجه به کدها و کل داده‌ها: گام اول، شامل بازبینی در سطح خلاصه‌های کدگذاری شده است. در این گام، از ابتدا تا پایان کار مجدد بررسی می‌شود تا اگر نقایصی همچون وجود مضامین مشابه با عناوین مختلف و نادیده گرفته شدن مضمون‌های مهم وجود داشته، رفع شود. در گام دوم، اعتبار مضمون‌ها در رابطه با مجموعه داده‌ها در نظر گرفته شد. مضمون‌های یافته شده با کدهای استخراج شده در مرحله دوم با ایده‌های اولیه مطرح شده، مقایسه و نقشه جامعی از مضمون‌ها ارائه شد.

جدول (۴) شاخص‌ها و مفاهیم استخراجی

مفاهیم		شاخص
اعتماد به نفس	صبر و تحمل	وی ژ ن ی
تلاش فردی	انگیزه درونی	
باور	تخصص	
حل مسئله	تفکر انتقادی	
مشارکت	اجتماعی بودن	
فرصت مطالعه	قدرت نوآوری و خلاقیت	
روحیه کنجکاوی و پرسشگری	آگاهی و دانش	
روحیه گروهی و تیمی	شجاعت و شهامت	
علاقه به رشته تحصیلی	اعتماد	
اضطراب پژوهش	رضایت درونی	
نظم و ترتیب	نگرش مثبت به پژوهش	
مسئولیت‌های اجتماعی	مشغله زیاد	
انگیزه رقابتی	مسئولیت‌های خانگی	
پشتکار و استقامت	قدرت طلبی	
همکاری با اعضای هیئت علمی، پژوهشگران، دانشجویان برای کار پژوهشی	ارتباط میان دانشگاه با دانشگاه‌های خارجی	وی ژ ن ی
نظارت و مشارکت در مورد نیازهای مالی	ارتباط میان دانشگاه با دانشگاه داخلی	
ارائه فراخوان‌های پژوهشی	حمایت از پژوهش	
ارج نهادن دانشجو معلمان پژوهشگر	شناخت نیازهای پژوهشی	

مفاهیم		شاخص
امتیازات پژوهشی	بررسی طرح‌های پژوهشی و اولویت‌بندی	
تعیین چارچوب خاص	ایجاد دوره‌های تخصصی	
تبلیغات مناسب	همکاری با سازمان‌های پژوهشی	
تعیین محدوده زمان اجرای پژوهش	برگزاری همایش‌ها و سخنرانی‌های علمی و کارگاه و دوره‌های مرتبط	
مشاوران پژوهشی	نوسازی شیوه‌های مدیریت بخش پژوهش	
شیوه ارزشیابی فعالیت‌های پژوهشی	اعتقاد مدیران به کاربرد نتایج پژوهش‌های انجام گرفته	
	توجه به موضوعات پژوهشی	
نظام اطلاع‌رسانی برای اشاعه یافته‌های پژوهشی	مشوق‌های معنوی مناسب برای پژوهشگر	
همکاری مناسب سازمان‌ها و مراکز اطلاعاتی با دانشجویان پژوهنده	جایگاه پژوهش و پژوهشگر در جامعه	
علاقه و پیگیری استادان	اعتبارات پژوهشی	
راهبردهای مناسب برای فعالیت‌های پژوهشی	مراحل پذیرش کتاب و مقاله برای چاپ	عوامل سازمانی-ساختاری
سیاست‌گذاری در امر پژوهش‌های دانشگاهی	مراحل اداری تصویب طرح‌ها	
تخصیص بودجه پژوهش	استفاده از فرصت‌های مطالعاتی	
امکانات و تجهیزات پژوهشی	پهنای اینترنت	
بازنگری و تدوین قوانین در جهت گسترش پژوهش	منابع علمی شامل مجلات تخصصی، اسناد و مدارک	
ایجاد فرهنگ پژوهش برای گروه‌های هدف	بانک‌های اطلاعاتی داخلی	
ایجاد مراکز پژوهشی	امکانات پژوهشی و کتابخانه‌ها	
برخورداری از یک نظام پژوهشی مشخص و تعریف شده	برنامه‌ریزی درست آموزش و پرورش در خصوص مطالعه و پژوهش	
نشریات علمی و پژوهشی دانشگاه فرهنگیان	فضای مناسب برای اجرای پژوهش	
	آزادی بیان و نشر عقاید	
تکالیف پژوهشی	پژوهش گروهی و تیمی	نمونه درسی
سودمندی پژوهش در شغل	آموزش‌های ضمن خدمت	
تناسب با زندگی روزمره	روش تدریس مشارکتی	

مفاهیم		شاخص
دشواری اجرای پژوهش	بارش مغزی	
رویکرد درس پژوهی	بدیعه‌پردازی	
مهارت پژوهشی	نحوه سنجش پژوهش‌ها	
زبان تخصصی	کاوشرگی	
سنجش و ارزیابی یافته‌ها	ارتباط منابع درسی و موضوعات پژوهشی	
فرایند یاددهی - یادگیری	بحث گروهی	
یادگیری اکتشافی	روش پرسشگری	

۱- مفهوم‌سازی اولیه (عوامل فردی)

در این گام، به‌منظور کدگذاری ثانویه موارد مشابه دسته‌بندی شده و با حذف موارد تکراری، شاخص‌های مرتبط با موضوع شناسایی شد.



نمودار (۳) مؤلفه‌های فردی مؤثر در توسعه فرهنگ پژوهش

عوامل فردی: مجموعه عواملی است که منشأ آنها به شخصیت فردی، درگیری‌ها و مسائل فردی و مشکلات شخصی پژوهشگر مربوط می‌شود که شناسایی این عوامل از عوامل مؤثر در توسعه فرهنگ پژوهش است.

نداشتن روحیه کار تیمی و گروهی، اجرای پژوهش به خاطر ارتقا، علاقه نداشتن به کار پژوهشی و عوامل نگرشی و غیره جزو موانع فردی به شمار می‌روند. یکی از موارد

فردی دانشجو معلم، کمبود وقت و مشغله زیاد، بی‌علاقگی به امر پژوهش برای به‌کارگیری ایده‌های نو و جامع نبودن گزارش‌های پژوهشی و تحلیل‌های آماری بیان شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که از دیدگاه مسئولان، ارتباط کم بین پژوهشگران، کمبود وقت به علت وظایف آموزشی و نبود هدف‌ها و برنامه مشخص، مهم‌ترین موانع پژوهش هستند. از دیدگاه کارشناسان پژوهشی نیز نبود هدف‌ها و برنامه مشخص در نظام پژوهش، تأمین نبودن شرایط مناسب اقتصادی و ناآشنایی با فرهنگ کار گروهی، عمده‌ترین موانع پژوهش ذکر شده‌اند. از این‌رو، با آموزش تفکر انتقادی، حل مسئله و فراساخت به دانشجو معلم می‌توان مهارت مدیریت زمان، وظیفه و منابع لازم برای انجام کار را آموزش داد و آنها در رویارویی با موانع و مسائل یاد می‌گیرند که با آنها روبه‌رو شوند، راه‌حل‌ها را بیابند و مسائل را به شکل مقتضی حل کنند. ترکیب کردن استعدادهای درونی و مهارت‌های عملکردی مورد نیاز برای خود مدیریتی در یادگیری خودراهبر، فرایندی است که دانشجو معلمان برای کنترل موفق، در رشد و پیشرفت‌های پژوهشی به آن احتیاج دارند.

۲- مفهوم‌سازی اولیه (عوامل مدیریتی)



نمودار (۴) مؤلفه‌های عوامل مدیریتی در توسعه فرهنگ پژوهش

عوامل مدیریتی امور پژوهش، رکن اجرایی برای ساماندهی و نظارت بر فعالیت‌های پژوهشی دانشگاه و فراهم کردن بسترهای لازم برای تسریع و ارتقای امور پژوهشی اعضای

هیئت علمی و دانشجویان است. از این یافته‌ها می‌توان چنین استنباط کرد که در کنار فراهم کردن زیرساخت‌ها، امکانات و تسهیلات همانند تهیه امکانات پژوهش و سهولت تهیه آن، تهیه رایانه، امکان دستیابی به منابع علمی، رفع مشکل و افزایش باند پهنای اینترنت، تدارک بانک‌های اطلاعاتی داخلی در دانشگاه فرهنگیان، با به‌کارگیری مدیران پژوهشی کارآمد و تدوین سیاست‌های پژوهشی شفاف، همچنین برقراری ارتباط با دانشگاه‌ها و مجامع علمی جهان به‌خصوص از جهت تأمین منابع علمی معتبر و متکثر و فراهم‌سازی فرصت‌های مطالعاتی برای مشارکت اعضای هیئت علمی در تجارب نو و ارزشمند دانشمندان و پژوهشگران و صاحب‌نظران خارجی و داخلی در ارتقا و بهبود چشمگیر عملکرد پژوهشی هیئت علمی و تشویق آنها به خلق و نشر دانش تأثیرات ماندگار و قوی به‌جای خواهد گذاشت.

نتایج پژوهش‌ها نشان داده است که عوامل مدیریتی نظیر داشتن برنامه و هدف‌های روشن در سازمان بر بهره‌وری پژوهشی افراد تأثیر مستقیم داشته است. حمایت کافی نکردن مدیران از پژوهشگران به‌عنوان مهم‌ترین مانع اجرا و کاربست در مصاحبه‌ها بیان شده است. بر اساس نتایج پژوهش حاضر، عدم کاربست نتایج پژوهش‌ها در بهبود و اصلاح مشکلات جامعه، ارزیابی نامناسب عملکرد پژوهشی و تمایز نداشتن طرح‌های پژوهشی اصیل با موارد سطحی و تکراری از دیدگاه خبرگان بیان شده است. برخی صاحب‌نظران عدم کاربست نتایج پژوهش را ناشی از تناسب نداشتن هدف‌های پژوهش با اولویت‌های اصلی جامعه مطرح می‌کنند؛ از سوی دیگر، فرهنگ تصمیم‌گیری مبتنی بر شواهد در جوامع در حال توسعه حاکم نیست، میان پژوهشگران و مدیران ارتباط پایدار و پویایی برقرار نیست؛ از این رو، اجرای پژوهش در نهایت به‌گشودن مسئله‌ای نمی‌انجامد. به نظر می‌رسد عدم کاربست نتایج پژوهش تنها یک مانع قلمداد نمی‌شود، بلکه پیامد منفی است که حاصل مشکلات پیچیده نظام پژوهشی است و در نهایت خود به‌عنوان مانع کاهنده مؤثر بر انگیزه‌های پژوهشگران بر روند فعالیت‌های پژوهشی اثر بازدارنده دارد.

۳- مفهوم‌سازی اولیه (عوامل سازمانی-ساختاری)



نمودار (۵) مؤلفه‌های سازمانی - ساختاری در توسعه فرهنگ پژوهش

عوامل ساختاری - سازمانی: مجموعه عواملی هستند که در موانع اداری و تشکیلاتی و بوروکراسی حاکم بر وزارتخانه‌های مربوط و دانشگاه ریشه دارند و به‌طور مستقیم و غیرمستقیم در فعالیت‌های پژوهشی دانشگاهی اثر منفی و مثبت می‌گذارند مثل مراحل تصویب طرح‌ها، منابع اطلاعاتی و غیره. از این‌رو، بر ضرورت اصلاح و تغییر ساختار و سازوکارهای پژوهشی و فنون و شیوه مدیریت پژوهش‌ها تأکید می‌شود. ازجمله اقدامات کارساز در این زمینه می‌توان به برنامه‌ریزی راهبردی، وجود ساختارها، روش‌ها، دستورالعمل‌ها، سازمان‌دهی، استفاده از تجهیزات، فناوری، منابع انسانی و فرهنگ‌سازی اشاره کرد. تحقق این مهم، مستلزم عزم مسئولان و متولیان آموزش و پرورش و دانشگاه فرهنگیان است. در این خصوص، برای تحقق هدف‌های پژوهشی آموزش و پرورش، شناسایی عوامل مذکور به‌منظور ارتقای سطح کمی و کیفی پژوهش و افزایش کارایی پژوهشی دانشگاه فرهنگیان بسیار ضرورت دارد. هر چه میزان سرمایه‌گذاری برای اجرای پروژه‌های نوآوری بیشتر باشد، احتمال اینکه این پروژه‌ها از نوع رادیکال باشند بیشتر است و برعکس. یعنی در صورت کمی منابع مالی موجود برای سرمایه‌گذاری شرکت‌ها تمایل به سرمایه‌گذاری در نوآوری‌های تدریجی افزایش می‌یابد.

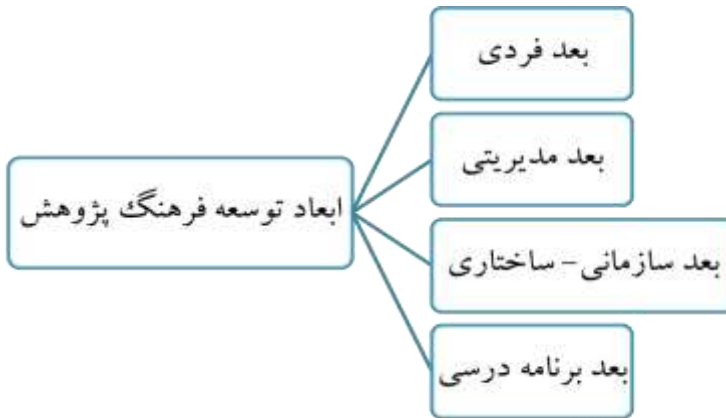
۴- مفهوم‌سازی اولیه (عوامل برنامه درسی)

نتایج پژوهش نشان داده است که میزان دانش و توانمندی‌های پژوهشی از موارد بسیار مؤثر بر بهره‌وری پژوهشی و کاربست نتایج پژوهش‌هاست. نداشتن سواد رایانه‌ای یکی از موانع استفاده از اینترنت است. هرچند، چندین دهه از ورود رایانه به عرصه علم و پژوهش می‌گذرد، اما هنوز هم برخی دانشجویان از رایانه و کاربردهای متنوع آن، از جمله روش‌های جستجو و بازیابی اطلاعات آگاهی کامل ندارند. ناآشنایی دانشجو معلمان با شیوه‌های صحیح جستجوی اطلاعات علمی در مجله‌های الکترونیکی باعث شده است که دانشجویان نتوانند به‌صورت بهینه از این مطالب در پژوهش‌های علمی بهره بگیرند. تسلط ناکافی به زبان انگلیسی از دیگر عواملی است که مانع اجرای پژوهش می‌شود. از این‌رو، لازم است تا مهارت‌های پژوهشی از قبیل روش‌های پژوهش، فن‌های آماری مربوط به رشته، آشنایی با نرم‌افزارهای پژوهشی، آشنایی کافی با تایپ و اصول نگارش پژوهش و آشنایی با اصول مقاله‌نویسی در اولویت دستور کار قرار بگیرد.



نمودار (۶) مؤلفه‌های برنامه درسی

چارچوب نهایی پژوهش



نمودار (۷) چارچوب نهایی پژوهش

همان‌طور که در نمودارهای قبل دیده شد چارچوب توسعه فرهنگ پژوهش در چهار بعد عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری- سازمانی، عوامل برنامه درسی و عوامل فردی ارائه شده است. در بعد عوامل مدیریتی، تعداد ۲۱ شاخص که نقش توسعه‌ای در فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان داشته، شناسایی شد. در بعد عوامل ساختاری، شاخص‌های تأثیرگذار در توسعه فرهنگ پژوهش ۲۵ مورد است. همچنین شاخص‌های موثر توسعه فرهنگ پژوهش در حوزه برنامه درسی، ۲۲ مورد است. در بعد عوامل فردی نیز شاخص‌های کلیدی توسعه فرهنگ پژوهش در دانشگاه فرهنگیان ۲۸ مورد شناسایی شدند.

بحث و نتیجه‌گیری

تحقق خواست سیاست‌گذاران و مدیران کلان کشور بدون توجه به توسعه پژوهش و زمینه‌های بهره‌وری پژوهشی در سیستم‌های توسعه علمی کشور و مؤسسات تولید علم و نوآوری‌های علمی به‌ویژه دانشگاه‌ها امری غیر ممکن به نظر می‌رسد پژوهش زیربنای توسعه پایدار و مهم‌ترین عامل پیشرفت بشر در هزاره سوم و رکن اساسی پیشرفت و ترقی جوامع است. در این خصوص، همه کشورها به‌ویژه کشورهای در حال توسعه دریافتند که برای رسیدن به رشد و توسعه واقعی و حل مشکلات اجتماعی، بهداشتی

و اقتصادی و تدوین برنامه‌های آموزشی، راهی جز سرمایه‌گذاری و استفاده از یافته‌های پژوهشی ندارند و بدون تحقق و استفاده از نتایج آن به توسعه پایدار به مفهوم واقعی دست نخواهد یافت (رمضانی و همکاران، ۱۳۹۷). بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف ارائه چارچوب توسعه فرهنگ پژوهش در مراکز دانشگاه فرهنگیان اجرا شد. با توجه به بررسی پیشینه پژوهش و همین‌طور نتایج به دست آمده از مصاحبه‌های انجام گرفته، چهار مقوله و شاخص‌های مرتبط با عوامل فردی، عوامل مدیریتی، عوامل ساختاری-سازمانی و عوامل برنامه درسی شناسایی شد. توسعه فرهنگ پژوهش یکی از راهبردهای مؤثر بر رشد معلمان و موفقیت نظام آموزشی است. سیاست‌گذاری و عمل در زمینه توسعه فرهنگ پژوهشی معلمان در مراکز دانشگاهی نیازمند فهم این نگرش‌ها و عوامل مؤثر بر این فرایند و روابط بین آنها است تا بتوان به مشارکت و درگیری معلمان در پژوهش‌های حرفه‌ای کمک کرد و موجب انتقال یادگیری به فضای مدرسه و کلاس درس شد. در یافته‌های این پژوهش، به دلالت‌های مهمی برای پژوهش و عمل در این زمینه اشاره شده است.

یکی از دلالت‌های کاربردی عوامل فردی، کمک به شناخت انگیزه‌های درونی و بیرونی معلمان از مشارکت در پژوهش و ارائه راهبردهایی به منظور برآورده کردن این انگیزه‌ها و کاهش پیامدهای منفی گزارش شده توسط آنها است. نتایج پژوهش اتکینسون (۲۰۰۴)، نشان داد که نداشتن روحیه کار تیمی و گروهی، اجرای پژوهش به خاطر ارتقا، علاقه نداشتن به کار پژوهشی و عوامل نگرشی از موانع پژوهش به شمار می‌روند. با توجه به تأثیر مثبت انگیزه‌های درونی بر مشارکت معلمان در پژوهش (هیگس، ۱۹۹۶) باید زمینه برآورده شدن این نیازها را در دوره‌های آموزش حرفه‌ای دانشجومعلمان فراهم آورد. همچنین با توجه به تأثیر راهبردهای مشارکتی در یادگیری حرفه‌ای معلمان باید بستر کار گروهی و مشارکتی را در دانشگاه فرهنگیان فراهم کرد. لازمه توسعه فرهنگ پژوهش در دانشجومعلمان، درگیر شدن و مشارکت آنها در یادگیری حرفه‌ای است. بنابراین، فهم عواملی که بر مشارکت آنها در توسعه فرهنگ پژوهش نقش دارند، پیشیند برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در این زمینه است. یافته‌های این پژوهش بیانگر عوامل فردی، مدیریتی، سازمانی-ساختاری و برنامه درسی است. نتایج پژوهش‌های براون (۲۰۰۴) و شامای و کفیر (۲۰۰۲) نشان می‌دهد که عوامل ساختاری و فرهنگی نقش تعیین‌کننده‌ای دارند که با نتایج پژوهش همسو است. از این یافته‌ها می‌توان چنین استنباط کرد که در کنار فراهم کردن زیرساخت‌ها، امکانات و تسهیلات همانند: تهیه

امکانات پژوهش و سهولت تهیه آن، تهیه رایانه، امکان دستیابی به منابع علمی، رفع مشکل و افزایش باند پهنای اینترنت، تدارک بانک‌های اطلاعاتی داخلی، با به کارگیری مدیران پژوهشی کارآمد و تدوین سیاست‌های پژوهشی شفاف، همچنین برقراری ارتباط دانشگاه فرهنگیان با دانشگاه‌ها و مجامع علمی دنیا به‌ویژه از جهت تأمین منابع علمی معتبر و متکثر و فراهم کردن فرصت‌های مطالعاتی برای مشارکت اعضای هیئت علمی در تجارب نو و ارزشمند دانشمندان و پژوهشگران و صاحب‌نظران خارجی و داخلی در ارتقا و بهبود چشمگیر عملکرد پژوهشی هیئت علمی و تشویق آنها به خلق و نشر دانش، تأثیرات ماندگار و قوی به جای خواهد گذاشت. در نهایت می‌توان گفت، توجه به پژوهش نیازمند یک دید جامع، وسیع و همه‌جانبه است که توجه جدی‌تر، منعطف‌تر و عملی‌تر مدیران و مسئولان دانشگاه فرهنگیان و به طریق اولی، مدیران و مسئولان ارشد وزارت علوم، تحقیقات و فناوری را می‌طلبد.

پیشنهادات

پایگاه علم و فناوری، دانشگاه است و دانشگاه نیز بر پایه پژوهش استوار است. با توجه به این امر باید به تقویت روحیه پژوهشگری و حفظ انگیزه‌های پژوهشی در افراد، اقدام شده و تلاش شود تا دشواری‌های موجود بر سر راه پژوهش و پژوهشگران از میان برداشته شود. در این راستا پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

عوامل فردی:

- ۱- ارزش‌گذاری جایگاه پژوهش و پژوهشگران در دانشگاه فرهنگیان
- ۲- تدوین ساز و کارهای انگیزشی برای ترغیب و مشارکت دانش‌جو معلمان و مدرسان دانشگاه فرهنگیان در حوزه‌های پژوهشی
- ۳- افزایش روحیه نقدپذیری و انعطاف‌پذیری در جامعه دانشجویی به‌ویژه در نحوه اجتماعی شدن
- ۴- اعتقاد به اندیشه‌ورزی و باورهای علمی در فرایند آموزش و یادگیری دانشجو معلمان

عوامل مدیریتی:

- ۱- تشکیل گروه پژوهشی که در آن پژوهشگران و کارشناسان رشته‌های آموزشی عضویت داشته باشند و هریک از اعضا بخشی از اجرای طرح پژوهشی را به عهده بگیرند
- ۲- برگزاری کلاس‌ها و کارگاه‌های آموزشی، برای آشنایی کارکنان با فناوری‌ها و مهارت‌های نوین
- ۳- نظارت آموزشی و پژوهشی مستمر مدیریت از فضای پژوهشی دانشگاه
- ۴- به‌روز کردن اطلاعات استادان با برگزاری دوره‌های پژوهشی
- ۵- بسترسازی برای استفاده و بازدید دانشجو معلمان از فضاهای آموزشی

عوامل سازمانی - ساختاری:

- ۱- توسعه و بهبود مهارت‌های تیمی و فراهم ساختن شرایط و فرصت‌های یادگیری گروهی

عوامل برنامه درسی:

- ۱- مؤلفان کتاب‌های آموزشی دانشگاه فرهنگیان با توجه به تنگناهای موجود به نوشتن کتاب‌هایی اقدام کنند که محتوای آنها حس کنجکاوی و پژوهش را در فراگیران اعم از دانشجو معلمان و استادان برانگیخته کند و کلاس درس تبدیل به نظام تربیت مدرس از نظر آموزشی و مهارت‌های مدرسی کارگاه پژوهشی شود.
- ۲- ایجاد تحول در نظام آموزشی عمومی از حیث محتوایی، تقویت و ترویج روحیه کنجکاوی و پرسشگری، بی‌طرفی ارزش در علم و مشارکت فعال در تصمیم‌گیری‌ها و سرنوشت فردی و اجتماعی با روش‌های تشویقی مناسب
- ۳- اصلاح سیاست‌های آموزشی در نظام عمومی از حافظه‌مداری به پرسشگری و نقادی
- ۴- شک‌گرایی سازمان‌یافته و معطوف به هدف‌های خلاقیت و نوآوری.

منابع

- آقازاده، احمد (۱۳۸۲). روش‌شناسی و تاریخ تحول دانش‌آموزش و پرورش تطبیقی و بین‌الملل. انتشارات نسل نیکان.
- حسینی‌پناه، سید علی (۱۳۸۴). مهارت‌های مورد نیاز معلمان در عصر دانایی، مجموعه مقالات برگزیده همایش «معلم در عصر دانایی». انتشارات سرود اندیشه.
- رضائی، سیده گل‌افروز؛ مهنی، امید؛ عزیزی، نعمت‌اله (۱۳۹۷). بررسی موانع و چالش‌های مؤثر بر ناکارآمدی پژوهش در دانشگاه فرهنگیان: رویکردی مبتنی بر نظریه داده‌بنیاد. مدیریت و برنامه‌ریزی در نظام‌های آموزشی، ۱۱(۲)، ۲۷-۵۰.
- عرب، مهناز (۱۳۹۶). اقدام‌پژوهی. نشر ساکو.
- قاسمی پویا، اقبال (۱۳۹۲). پژوهش در عمل: راهنمای تغییر و تحول در کلاس درس و مدرسه. نشر اشاره.
- قاسمی پویا، اقبال (۱۳۷۹). معلم پژوهنده کیست؟ پژوهش در عمل چیست؟ انتشارات پژوهشکده تعلیم و تربیت.
- کلاهدوز، احمد؛ کوثری، مریم (۱۳۹۰). مبانی و الگوی آموزش‌های پژوهش‌محور در دانشگاه جامع امام حسین (ع). پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۱۹(۱۲)، ۱۳۹-۱۶۸.
- نادری، عزت‌الله؛ سیف‌نراقی، مریم (۱۳۸۶). روش‌های پژوهش و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی، ویرایش پنجم. نشر ارسباران.
- Barnett, R., Carr. P., Boisnier, A. D., Ash, A., Friedman, R. H., Moskowitz, M. A., & Szalacha, L. (1998). Relationships of gender and career motivation to medical faculty members' production of academic publications. *Academic Medicine*, 73(2), Abstract in PubMed will retrieve.
- Bergquist, W., & Bland, C. (1997). The vitality of senior faculty members; snow on the roof-fire in the furnace. *ASHE-ERIC Higher Education Report*, George Washington University, 25(7), 1-3.
- Brown, J. H. (2004). Facilitating research utilization, across-sector review of research evidence. *International Journal of Public Sector Management*, 17(6), 534-552.
- Chue Hong, N. (2018). To achieve the goals of e-Science, we must change research culture globally. *Informatik-Spektrum*, 41, 414-420.

- Clark, B. (2004). Delineating the Character of the Entrepreneurial University. *Journal of Higher Education Policy*, 17, 355-370.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison. K. (2007). *Research Methods in Education* (sixth Ed). Routledge
- Guerrero, M., & Urbano, D. (2010). The development of an entrepreneurial university. *Journal of Technology Transfer*, 4(5).
- Hennink, M., & Stephenson, R. (2004). Using research to inform health policy: barriers and strategies in developing countries. *Opportunity & Choices Working Paper*, 9, 1-37.
- Hicks, C. B. A. (1996). Study of nurses' attitude towards research: a factor analytic approach. *Journal of Advance Nursing*, 23, 376-379.
- Holian, R., & Coghlan, D. (2012). Ethical issues and role duality in insider action research: challenges for action research degree programmes. *Systemic Practice & Action Research*, Online, 1-17
- Jang, S., Ku, E. J., & Woo, W. (2005). Unified context representing user-centric context: Who, where, when, what, how and why. *UbiPCMM*, 27- 34.
- Johnson, B. J., & Louw, A. H. (2014). Building a Research Culture from Scratch at a University of Technology. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(1).
- Kotrlik, J., Bartlett, J., Higgins, C., & Williams, H. (2002). Factors Associated With Research Productivity of Agricultural Education Faculty; *28th Annual National Agricultural Education Research Conference*, December, pp: 195-206.
- Kuuppelomaki, M., & Tuomi, J. (2003). Finish nurses' View on their Research Activities. *Clinical Nursing*, 12, 589-600.
- Kwakman, K. (2003). Factors affecting teachers' participation in professional learning activities. *Teaching & Teacher Education*, 19(2), 149-170.
- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61(1), 20-52.
- Mizimbayeva, A., Aksaule, M., Dalia, S. (2015). Master Students' Research Culture Development in Pedagogical Education. *Pedagogika / Pedagogy*, 118(2), 74-87.
- Naoreen, B., & Adeeb, M. A. (2014). Investigating Academic Research Culture in Public Sector Universities of Pakistan. *Social & Behavioral Sciences*, 116(21), 3010-3015.
- Sax, L. G., Hagedorn, L. C., Arredondo, M., & Dicrisi, F. A. (2002). Faculty research productivity: exploring the role of gender and

- family related factors. *Research in Higher Education*, 43(4), 423-446.
- Shamai, S., & Kefir, D. (2002). Research activity and research culture in academic teacher' college in Israel. *Teaching in Higher Education*, 7(4), 397-410.
- Slade, S., Kathleen, P., Meg, E. Morris. (2018). Frameworks for embedding a research culture in allied health practice: a rapid review. *Health Research Policy & System*, 29.
- Sumathipala, A., Siribaddana, S., & Patel, V. (2004). Underrepresentation of developing countries in research literature: Ethical issues arising from a survey of five leading medical journal. *BMC Medical Ethics*, 5(5), 6 page.
- Tien, F. F. (2007). Faculty research behavior and career incentive: The case of Taiwan. *International Journal of Educational Development*, 4-17.
- Tucker, B., & Tilt, C. A. (2019). You know it when you see it': In search of 'the ideal' research culture in university accounting faculties. *Critical Perspectives on Accounting Available*, online, 18.