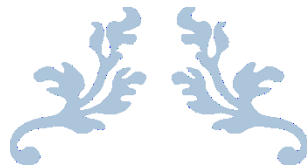


بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



طراحی دوره توانمندسازی نخبگان در حوزه سیاست گذاری و حکمرانی

مجری طرح: مصطفی زمانیان



آذر ۱۳۹۹

فهرست

فصل اول: کلیات پژوهش	۵
مقدمه	۵
بیان مسئله	۵
اهمیت و ضرورت تحقیق	۷
مخاطبین طرح	۸
بررسی اسناد و سیاستهای بالادستی در حوزه نخبگان	۸
لغات و اصطلاحات تخصصی	۱۰
فصل دوم: ادبیات نظری پژوهش	۱۲
مدیریت استعداد	۱۲
توانمندسازی	۱۳
توسعه منابع انسانی	۱۷
فصل سوم: روش شناسی پژوهش	۲۵
روش تحلیل مضمون	۲۵
مورد مطالعه و مشارکت کنندگان در تحقیق	۲۶
قلمرو پژوهش	۲۷
اشباع نظری	۲۷
روش گردآوری داده‌ها	۲۸
مصاحبه	۲۸
اعتبار و اعتماد پذیری تحقیق	۳۱
فصل چهارم: یافته‌های پژوهش	۳۵
بررسی مراکز و طرحهای مشابه داخلی	۳۵
مدرسه حکمرانی دانشگاه عالی دفاع ملی	۳۵
طرح نخبگان علوم انسانی اسلامی	۳۶
دوره تربیت مدیران راهبردی مجمع تشخیص مصلحت نظام	۳۶
مرکز تربیت مدیران راهبردی جهادی آینده جهاد دانشگاهی	۳۷
شیوه‌نامه حمایت از هسته‌های دانشجویی مسئله‌محور (طرح شهید احمدی روشن)	۳۸
شیوه‌نامه حمایت از رویدادهای رقابتی مسئله‌محور (طرح شهید بابایی)	۳۸
بررسی مراکز خارجی	۴۰
مقدمه	۴۰
روش شناسی	۴۰

۴۲	معرفی مدارس حکمرانی منتخب
۴۲	۱-دانشکده حکومت برلین (هرتی)
۴۵	۲-مدرسه حکمرانی هاروارد کندي
۵۲	۳-مدرسه حکومت بلاواتنيك دانشگاه آكسفورد
۵۶	۴-مدرسه حکمرانی دانشگاه ملبورن
۶۰	۵-مدرسه حکمرانی و خط مشی گذاری دانشگاه آريزونا
۶۲	۶-مدرسه حکمرانی کالج لندن
۶۵	۷-دانشکده حکومت کارولینای شمالی (UNC)
۶۸	۸-مدرسه حکومت دانشگاه LSE لندن
۷۰	۹-مدرسه حکمرانی لوئیس ایتالیا
۷۳	۱۰-مدرسه حکومت مالزی
۷۵	۱۱-مدرسه حکومت وین اتریش
۷۶	۱۲-مدرسه حکمرانی محمدبن راشد امارات
۸۱	۱۳-مدرسه حکمرانی آفریقای جنوبی
۸۴	۱۴-مدرسه حکمرانی دانشگاه بیرمنگام
۸۶	مضامین کلیدی مستخرج از مصاحبه ها
۸۶	مصاحبه شونده : دکتری مدیریت راهبردی- مدیر و فعال اندیشکده ای
۸۷	مصاحبه شونده : عضو هیات علمی دانشگاه علم و صنعت- نویسنده کتاب مدارس حکمرانی
۸۸	مصاحبه شونده : عضو هیات علمی دانشگاه تهران- دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان
۸۹	مصاحبه شونده : فعال اندیشکده ای
۹۰	مصاحبه شونده : عضو هیات علمی دانشگاه دفاع ملی - دارای ایده در حوزه مدارس حکمرانی
۹۲	مصاحبه شونده : عضو هیات علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه - دکتری جامعه شناسی فرهنگی- فعال اندیشکده ای
۹۳	مصاحبه شونده : مدیر و فعال اندیشکده ای
۹۴	مصاحبه شونده : عضو هیات علمی دانشگاه دفاع ملی- صاحب نظر در حوزه آینده پژوهی
۹۵	مصاحبه شونده : عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی - دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان
۹۶	فصل پنجم : جمع بندی و ارائه الگوی پیشنهادی
۹۶	مقدمه
۹۶	اهداف کلی دوره
۹۷	طراحی دوره بر اساس ساختار بنیاد ملی نخبگان
۹۸	دوره پیشنهادی مستعدان حکمرانی (در سطح مخاطب دانش آموزی)
۹۸	اهداف دوره
۹۸	محتوای دوره (سرفصلهای آموزشی)

۹۹	ساختار برگزاری دوره
۹۹	تعیین مدت دوره آموزشی
۱۰۰	سطح دوره
۱۰۰	روشها و تکنیک های آموزش
۱۰۰	
۱۰۰	شناسایی اساتید
۱۰۱	شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان دوره
۱۰۱	ویژگی های دانش آموختگان دوره
۱۰۲	فرآیند انتخاب شرکت کنندگان
۱۰۳	تعداد شرکت کنندگان
۱۰۳	بودجه پیشنهادی
۱۰۳	محل برگزاری دوره
۱۰۳	دستاوردهای شرکت در دوره
۱۰۴	طراحی دوره حکمرانی و سیاستگذاری ویژه آینده سازان (دانشجویی)
۱۰۴	اهداف دوره
۱۰۴	محورهای دوره
۱۰۵	محتوای دوره (سرفصلهای آموزشی)
۱۰۸	ساختار برگزاری دوره
۱۰۹	تعیین مدت دوره آموزشی
۱۰۹	سطح دوره
۱۱۰	روشها و تکنیک های آموزش
۱۱۰	شناسایی اساتید
۱۱۱	شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان دوره
۱۱۱	ویژگی های دانش آموختگان دوره
۱۱۲	فرآیند انتخاب شرکت کنندگان
۱۱۳	تعداد شرکت کنندگان
۱۱۳	بودجه پیشنهادی
۱۱۳	محل برگزاری دوره
۱۱۳	دستاوردهای شرکت در دوره
۱۱۴	طراحی دوره حکمرانی و سیاستگذاری ویژه سرآمدان (مدیران و اساتید)
۱۱۴	اهداف دوره
۱۱۴	محتوای دوره (سرفصلهای آموزشی)

۱۱۷	ساختار برگزاری دوره
۱۱۸	تعیین مدت دوره آموزشی
۱۱۸	سطح دوره
۱۱۸	روشها و تکنیک های آموزش
۱۱۹	شناسایی اساتید
۱۲۰	شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان دوره
۱۲۰	ویژگی های دانش آموختگان دوره
۱۲۰	فرآیند انتخاب شرکت کنندگان
۱۲۲	تعداد شرکت کنندگان
۱۲۲	بودجه پیشنهادی
۱۲۲	محل برگزاری دوره
۱۲۲	دستاوردهای شرکت در دوره
۱۲۳	پیشنهاد دوره بلندمدت MPPA بنیاد ملی نخبگان
۱۲۴	منابع

فصل اول: کلیات پژوهش

مقدمه

نخبگان به عنوان یکی از اثربخش‌ترین گروه‌های اجتماعی، نقش قابل توجهی در پیشبرد اهداف اجتماعی و ملی و تحقق پیشرفت کشور در عرصه‌های مختلف را داشته و غالباً به دلیل توانمندی‌های هوشی و استعدادی در جایگاه‌های سیاسی و اجتماعی اثرگذار نقش آفرینی‌مینمایند و از این حیث تمرکز بر مطالعات خط‌مشی‌گذاری این گروه اجتماعی منجر به کارآمدسازی نظامات اجتماعی و مدیریتی خواهد گردید. بر اساس تعاریف بنیاد ملی نخبگان، مستعد برتر به فردی اطلاق می‌شود که با توجه ویژگی‌های ذاتی خود امکان رسیدن به مرحله نخبگی را داراست ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل و بروز استعدادهای ویژه او فراهم نشده است. (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، بخش تعاریف). نظر به اهمیت موضوع و ضرورت اتحاد رویکردی راهبردی در حرکت به سمت اصلاح نظام حکمرانی در کشور، طرح حاضر به دنبال آن است که بتواند با ایجاد بستری دانشی و نگرشی در این حوزه نخبگان کشور را با مفاهیم، رویکرد، مبانی و تجربیات ملی در حوزه نظام مدیریتی و حکمرانی کشور آشنا نماید. ضمن آنکه امید است این حرکت زمینه‌ساز ایجاد یک جریان اثرگذار در این بخش در سطح کشور باشد. بدیهی است در طراحی این دوره سعی خواهد شد، الزامات و اقتضائات یک دوره عالی در چنین سطحی در ابعاد مختلف محتوایی و اجرایی مدنظر قرار گیرد تا بتواند حداکثر اثربخشی را به همراه داشته باشد. برای این دوره آموزشی دستاوردهایی نظیر ایجاد ظرفیت‌گفتمانی در حوزه حکمرانی در بدنه نخبگانی کشور، ایجاد یک شبکه از نخبگان دغدغه‌مند و توانمند در حوزه مدیریت و سیاست‌گذاری، رسوب دانش حکمرانی و تدوین آن جهت انتشار و بهره‌برداری آن، آشنایی دانشجویان فنی مهندسی، علوم پزشکی، علوم پایه و خصوصاً علوم انسانی با مفاهیم مدیریتی و حکمرانی مدنظر می‌باشد.

بیان مسئله

یکی از ارکان اساسی تحقق برنامه‌ها و سیاستها، در هر نظام برنامه‌ریزی، منابع انسانی می‌باشند. در حقیقت، نیروی انسانی متخصص و با انگیزه، مهمترین سرمایه بشریت در حفظ و توسعه حیات است و پیشرفت و ترقی کشورها در گرو جذب، پرورش، نگهداری و بهره‌برداری صحیح از نخبگان و منابع انسانی فرهیخته است. این نوع سرمایه‌گذاری که طی سالها و با صرف منابع مادی و معنوی نامحدود میسر میشود، متخصصان را به سرمایه ملی مبدل میکند (صالحی عمران، ۱۳۸۵). نیروی انسانی کارآمد از اجزای توسعه پایدار است و تجربه نشان داده است که حفظ این نیروها اگر از تربیت آنها مشکلتر نباشد، آسانتر نیست. نخبگان با استفاده از عقل و درایت خویش، با مدیریت منابع و استفاده صحیح از آنها مهمترین نقش را در پیشرفت و رشد یک کشور دارند و مسأله تأثیر مستقیم نیروی انسانی نخبه بر پیشرفت کشورها سالهاست مورد توجه جدی قرار گرفته است (غندی به نقل از طالبی زیدی و رضایی، ۱۳۸۸).

با نگاهی ساختار/عاملیتی به چالشهای حکمرانی و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران از یک سو برخی از چالشها ناظر به ساختارهای مدیریتی کشور بوده که میتوان به «گسترش بی‌رویه بوروکراسی دولتی»، «پیامدهای منفی مدیریت دولتی نوین در ایران»، «اولویت محور اقتصادی در مدیریت گرای» (محمدزاده و همکاران، ۱۳۹۸)، «تقویت نظام تاراج به شکل خصوصی» سازی (دانائی فرد و همکاران، ۱۳۹۱)، «شکل‌گیری فساد در مدیریت دولتی»، «جابجائی مدیران» (دانائی فرد، ۱۳۸۹)، «اقتدار گرای»، «اقتصاد دولتی»، «ضعف در نظارت و ارزیابی» (محمدی و همکاران، ۱۳۹۵) و ... اشاره نمود .

با نگاه عاملیت محور نیز رکن اساسی تغییر در سازمانهای دولتی «منابع انسانی» خلاق و نوآور بوده که در نظریه های علوم اجتماعی با عنوان «نظریه نخبگان» تبیین میگردد (رفیع، قریبی، ۱۳۹۰) و در اندیشه های متفکرینی همچون پارتو، موسکار، میشلز، گی روشه، مارکس، لاجمن و ... تبیین شده است. به عنوان مثال لاجمن، عامل تغییرات ساختاری را نخبگان میدانند و معتقد است که زنجیره تغییرات مداوم با نخبگان شروع میشود نه با طبقه یا افراد. (یزدانی نسب، ۱۳۹۵) در نظریه های خط‌مشی‌گذاری نیز گونه ای از فرآیند شکل‌گیری خط‌مشی‌های عمومی مبتنی بر تاثیر نخبگان بوده که ذیل مدل نخبگان در خط‌مشی‌گذاری و نقش این گروه در فرآیند دستور کارگذاری تشریح میگردد.

در تعریف نخبه در «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» آمده است «به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزشهای اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیتهای وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندیهای ذاتی از یک سو و خبرگی، تخصص و توانمندیهای اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود». از این منظر با هدف کارآمدسازی نظام حکمرانی و مدیریتی جمهوری اسلامی ایران، یکی از ظرفیتهای مهم، بهره‌گیری از رویکرد نخبگان است که در این پژوهش مدنظر می‌باشد .

از سوی دیگر در نظام حکمرانی جمهوری اسلامی نیز، هم در سطح مشاوره ای و هم در سطح مدیریتی دارای چالشهای متعددی همچون بالارفتن سن مدیران، فقدان شایسته‌سالاری، فقدان نگاه دانش محور و خلاق محور، عدم ارتباط نظام مند با نخبگان و صاحب‌نظران و ... می‌باشد که برخی از این ناکارآمدی‌ها به ضعف پرورش منابع انسانی ملی و خصوصاً نخبگان در راستای نقش آفرینی در نظام مدیریتی جمهوری اسلامی میباشد. عدم توانمندسازی نخبگان در حوزه های مدیریتی و حکمرانی منجر به برخی چالشها در کشور گردیده که هم اکنون پیامدهای آن در حوزه های مختلف توسعه ملی قابل مشاهده میباشد. چالشهایی همچون عدم توجه بخش دولتی و نظام حکمرانی به نخبگان علمی و اجتماعی، فقدان شایسته‌سالاری در مناصب مدیریتی (نقی پورفر، حبیبی، آرمجو، ۱۳۹۲)، ضعف ایده پردازی و تفکر خلاق و حل مساله در مراکز دولتی و حاکمیتی (حلاجیان، ۱۳۹۵)، عدم اتصال یکپارچه نهاد علم و نهاد سیاست (جاوید، نوبخت، ۱۳۸۶)، عدم توجه به مقوله مدیریت استعداد در سازمانهای دولتی (فرهی، سلطانی، سماواتی، ۱۳۹۱) (هادیزاده مقدم، رامین مهر، محمدی، ۱۳۹۱)، فقدان جانشین پروری کارآمد مبتنی بر بهره‌گیری از نخبگان (فقیهی، ذاکری، ۱۳۹۳)، خروج نخبگان از کشور به علت فقدان جایگاه شغلی جهت نقش آفرینی (موسوی راد، قدسیان، ۱۳۹۴)، نظام جذب و گزینش ناکارآمد (فرهی، سلطانی، سماواتی، ۱۳۹۱)، عدم تمایل

نخبگان جهت ورود به عرصه های علوم انسانی و مدیریتی و ... میتوان اشاره نمود که ضرورت انجام این پژوهش را دوچندان مینماید.

اهمیت و ضرورت تحقیق

دولتها در کشورهای گوناگون برای دستیابی به اهداف خود به اهمیت بهره گیری از استعدادهای انسانی پی برده اند؛ زیرا استعدادهای انسانی متعدد، متنوع، متکثر و راهگشایند. بنابراین، هزینه های فراوان در عرصه تعلیم و تربیت به منزله نوعی سرمایه گذاری راهبردی تلقی میشود و در برخی از کشورها، سرمایه گذاری برای پرورش استعدادهای برخی از اقشار، به طور مستمر انجام می شود (رودنیتسکی، ۲۰۰۰: ۶۷۵). از سویی، میتوان مدعی شد که یکی از وظایف مهم دولتها، زمینه سازی برای شکوفایی استعدادهای انسانی و بهره گیری از آنهاست. (لیروی، ۲۰۰۰: ۶۹۵). بر این اساس، مدیریت استعدادهای در قالب خط مشی های عمومی به منصفه ظهور میرسد که به تبع شکل گیری مسئله ای عمومی روی میز گذارده می شود. بر اساس تجارب گوناگون و پژوهش های انجام شده در این زمینه، دولتها با اهداف گوناگون به اعمال خط مشی مدیریت استعدادهای پرداخته اند (تانباوم، ۲۰۰۰) که به نظر میرسد در کشور ما نیز اهمیت خط مشی گذاری در حوزه استعدادهای و نخبگان حائز اهمیت می باشد.

برخی از تحقیقات انجام گرفته در این زمینه ناظر به الگوهای مدیریت استعداد در منابع انسانی میباشد که بیشتر ناظر به سطح سازمانی بوده و از منظر فرآیندی کارکنان و اعضای سازمان را مد نظر قرار میدهد. مایکل آرمسترانگ مدیریت استعداد را اینچنین معرفی کرده است: مجموعه ای از فعالیتهایی هماهنگ برای کسب اطمینان از جذب سازمانی، حفظ انگیزش و توسعه افراد با استعداد در سازمان که در حال و آینده مورد نیاز است و با در نظر گرفتن این مطلب که استعداد یک منبع بزرگ سازمانی است (Armstrong, ۲۰۰۶) (از جمله تحقیقات داخلی در این زمینه میتوان به «مدیریت راهبردی استعدادهای جستاری در رویکردها، مسائل و مؤلفه ها» (مبینی دهکردی، طهماسب کاظمی، ۱۳۹۲)، «فهم شناختی مفهوم مدیریت استعداد: کاربرد ساخت گرای شبکه خزان» (انارکی، حسن پور، عبداللهی، عباسیان، ۱۳۹۶) و طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مؤسسات آموزش عالی کشور با رویکرد داده بنیاد (راشکی، سالارزهی، کمالیان، ۱۳۹۶) اشاره نمود.

برخی دیگر از تحقیقات در این عرصه ناظر به الگوهای توانمندسازی منابع انسانی میباشد که در راستای نقش آفرینی در سطح سازمانی به این مساله میپردازد. توانمندسازی، عبارت است از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می شوند (کاتر، ۲۰۰۱) از جمله پژوهشها در این زمینه «عوامل موثر بر توانمندسازی نیروی انسانی به منظور تعالی سازمانی» (آقاویردی، مقدسی، شریف زاده، ۹۵) و «طراحی و توسعه مدل استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی در سازمان های دانش محور» (جزنی، رستمی، ۱۳۹۰) بوده که بیشتر ناظر بر سطح سازمانی به مقوله توانمندسازی نگریسته اند.

در زمینه ی دیگری مرتبط با این عرصه، مباحثی همچون جذب، نگهداشت، بهسازی، توسعه و ... منابع انسانی مورد توجه می باشد. در یک تعریف تقریباً جامع، توسعه ی منابع انسانی را میتوان فرایند توسعه و برانگیختن تخصصهای انسانی از طریق توسعه ی سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه بهمنظور عملکرد تعریف کرد، یا در تعریف دیگر، توسعه ی منابع انسانی را میتوان فرایند یا فعالیتی کوتاهمدت یا بلندمدت به منظور توسعه دانش، تخصص، بهرهوری و رضایتکاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید (مکلین، ۲۰۰۱) از این نگاه، توسعه ی منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارتها، دانشها، و تواناییهای فردی و سازمانی از طریق ارائه فرصتهای آموزشی، توسعه کارراهه، برنامه جانشینی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربیگری و توسعه سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی فراهم میآورد (ژاوی و مکلین، ۲۰۰۷)

مخاطبین طرح

مخاطب اصلی این پژوهش بنیاد ملی نخبگان میباشد که در طراحی سازوکارها و مکانیسم های جذب، پرورش، توانمندسازی، اثربخشی و بکارگیری نخبگان در حوزه های علوم مدیریتی و حکمرانی بهره مند میگردد. همچنین دستاوردهای این پژوهش از منظر کاربردی در سطوح مختلف سازمانی و دستگاهی قابل استفاده می باشد. از یک سو نهادهای سیاستگذار همچون شورای عالی انقلاب فرهنگی و مجمع تشخیص مصلحت نظام در تدوین خطمشی های ملی در حوزه منابع انسانی بویژه نخبگان قابلیت بهره گیری از دستاوردهای این پژوهش را دارند. همچنین سازمان مدیریت و برنامه ریزی و سازمان امور استخدامی کشور به منظور برنامه ریزی با رویکرد آینده نگر در حوزه منابع انسانی میتوانند از یافته های این پژوهش بهره گیری نمایند. در سطح دولت و اجرایی نیز نهادهایی همچون معاونت علمی ریاست جمهوری میتوانند در برنامه ریزی در حوزه نخبگان استفاده نمایند. در سطح اجرایی نیز تمامی مراکز آموزش رسمی همچون مدارس ذیل وزارت آموزش و پرورش و دانشگاههای ذیل وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و همچنین مراکز آموزشی همچون مرکز آموزش مدیریت دولتی، مدارس حکمرانی، اندیشکده ها و کانونهای تفکر نیز قابلیت بهره برداری از یافته های این پژوهش در زمینه توسعه منابع انسانی خلاق و نخبه را خواهند داشت.

بررسی اسناد و سیاستهای بالادستی در حوزه نخبگان

در این بخش به بررسی اسناد و سیاستهای نظام جمهوری اسلامی مربوط به حوزه خطمشی گذاری نخبگان خواهیم پرداخت. ➤ در **سند چشم انداز ۱۴۰۴** در بندی در راستای تبیین چشم انداز جمهوری اسلامی ایران عبارت «برخوردار از دانش پیشرفته، توانا در تولید علم و فناوری، متکی بر سهم برتر منابع انسانی و سرمایه اجتماعی در تولید ملی» مطرح گردیده است. اتکای بر سهم برتر منابع انسانی به نوعی نشان دهنده اهمیت توجه به مقوله مدیریت منابع انسانی در سطح ملی و بویژه نخبگان را دارد.

➤ در **نقشه جامع علمی کشور** که مصوب شورای عالی انقلاب فرهنگی است نیز به عنوان یک سند راهبردی در نظام علم و فناوری کشور در بندهای مختلفی به این مقوله اشاره شده است. به عنوان مثال در بخش مبانی و ارزشهای بنیادین سند عبارت «عدالت محوری، پرورش استعدادها و دستیابی همگان به خصوص مستضعفان در حوزه علم و فناوری، و تقویت خلاقیت، نوآوری و خطرپذیری در علم»، در بخش اهداف به عبارت «استقرار جامعه دانش بنیان، عدالت محور و برخوردار از انسانهای شایسته و فرهیخته و نخبه برای احراز مرجعیت علمی در جهان»، در بخش اهداف بخشی به عبارت «ایجاد نظام آموزشی مناسب برای هدایت دانش آموزان در جهت حضور مسئولانه و مؤثر در نظام اجتماعی؛ پرورش استعدادهای شغلی و پدید آوردن آینده شغلی برای برآوردن نیازهای جامعه؛ پرورش استعدادهای علمی برای ورود به دوره تخصصی؛ دستیابی به سطح دانش و مهارت نیروی کار کشور متناسب با معیار جهانی و در جهت پاسخگویی به نیازهای جامعه و بازار کار داخلی و بین المللی»، در راهبردهای کلان به عبارتهای « تربیت و توانمندسازی سرمایه انسانی با تأکید بر پرورش انسانهای متقی و کارآفرین و خودباور و خلاق، نوآور و توانا در تولید علم و فناوری و نوآوری متناسب با ارزشهای اسلامی و نیازهای جامعه»، «ساماندهی و تسهیل مشارکت دانشمندان در نظام تصمیم گیری کلان کشور و نهادهای سازی فرهنگ پژوهش و ارزیابی و نظارت در سطوح مختلف تصمیم گیری»، «توسعه ظرفیت جذب و به کارگیری منابع انسانی متخصص کشور در مراکز علمی دولتی و غیردولتی» و ... طرح گردیده است.

➤ در **سیاست های کلی علم و فناوری** کشور نیز به عبارت «بهینه سازی عملکرد و ساختار نظام آموزشی و تحقیقاتی کشور به منظور دستیابی به اهداف سند چشم انداز و شکوفایی علمی با تأکید بر: شناسایی نخبگان، پرورش استعدادهای درخشان و حفظ و جذب سرمایه های انسانی» اشاره گردیده است.

➤ در **سند تحول بنیادین آموزش و پرورش** نیز به عبارت های «ظرفیت پذیرش تفاوت های فردی، کشف و هدایت استعدادهای متنوع فطری و پاسخگویی به نیازها، علائق و رغبت دانش آموزان در راستای مصالح و چارچوب نظام معیار اسلامی»، «طراحی و تدوین برنامه تعلیم و تربیت انعطاف پذیر، متناسب با ویژگی های شخصیتی و محیطی استعدادهای گوناگون دانش آموزان به منظور شکوفایی استعدادهای خاص و افزایش کارآمدی و مفید بودن آنها»، «شناسایی استعدادهای برتر و هدایت آنها به ادامه تحصیل در رشته های علوم انسانی و زمینه سازی برای تقویت و تعمیق فعالیت های علمی پژوهشی آنها در دوره های آموزش عالی»، «تنوع بخشی در ارائه خدمات آموزشی و فرصت های تربیتی متناسب با مصالح جامعه، نیازها و علائق دانش آموزان در راستای شکوفایی استعدادهای آنها» و «طراحی و استقرار جامع هدایت تحصیلی و استعدادیابی به منظور هدایت دانش آموزان به سوی رشته ها و حرف و مهارت های مورد نیاز حال و آینده کشور متناسب با استعدادهای، علاقه مندی و توانایی های آنان» اشاره گردیده است.

➤ همچنین در **سند راهبردی کشور در امور نخبگان** نیز در بخش اهداف به «ایجاد زمینه های شناسایی، رشد و شکوفایی حداکثری استعدادهای فردی و گروهی و ارتقای ابعاد معنوی و دینی آنها»، «وسعت بخشیدن به دایره نخبگی و بهره گیری حداکثری از توان اجتماع نخبگانی در مدیریت تحولات کشور در سطح ملی و بین المللی» و

«مدیریت هدفمند گردش نخبگان و پیشگیری از خروج نخبگان از چرخه خدمت به جامعه» و «تعیین و تنظیم مسؤولیت‌ها و حقوق متقابل اجتماع نخبگانی و جامعه و افزایش حس دلبستگی ملی آنان در چارچوب گفتمان نظام اسلامی» اشاره شده است. در راهبردها نیز برای تحقق اهداف کلان، نظام نخبگانی وظیفه «شناسایی و هدایت»، «توانمندسازی»، «زمینه‌سازی برای اثرگذاری» اجتماع نخبگانی و نیز «سیاستگذاری و مدیریت» و «توسعه زیر ساخت‌های لازم» را بر عهده دارد. در همین راستا راهبردهای کلان در این سند «استقرار نظام شناسایی و هدایت اجتماعات نخبگانی»، «توانمندسازی اجتماعات نخبگانی در چارچوب گفتمان اسلامی- ایرانی»، «زمینه‌سازی برای اثرگذاری افراد و گروه‌های نخبه در جامعه»، «ارتقای نظام سیاستگذاری و مدیریت امور نخبگان» و «توسعه زیرساخت‌های فرهنگی، پژوهشی و اطلاع‌رسانی مرتبط با نظام نخبگانی» مورد توجه قرار گرفته است.

نغات و اصطلاحات تخصصی

- **نخبه:** به فردی برجسته و کارآمد اطلاق می‌شود که در خلق و گسترش علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت کشور در چارچوب ارزش‌های اسلامی اثرگذاری بارز داشته باشد و همچنین فعالیت‌های وی بر پایه هوش، خلاقیت، انگیزه و توانمندی‌های ذاتی از یک سو و خبرگی، تخصص و توانمندی‌های اکتسابی از سوی دیگر، موجب سرعت بخشیدن به پیشرفت و اعتلای کشور شود. (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، بخش تعاریف)
- **صاحب استعداد برتر:** به فردی اطلاق می‌شود که با توجه ویژگی‌های ذاتی خود امکان رسیدن به مرحله نخبگی را داراست ولی هنوز زمینه‌های لازم برای شناسایی کامل و بروز استعداد‌های ویژه او فراهم نشده است. (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، بخش تعاریف)
- **فعالیت نخبگانی:** فعالیتی است آگاهانه، خلاقانه و نوآورانه با اثرگذاری محسوس بر پیشرفت کشور در حوزه‌های مختلف از قبیل: علم، فناوری، هنر، ادب، فرهنگ و مدیریت با تأکید بر شناخت مسائل و مشکلات کشور (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، بخش تعاریف)
- **گروه نخبه:** هر یک از گروه‌ها، سازمان‌ها و نهادهایی که در مقایسه با سایر هویت‌های مشابه، توانمندی انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند. (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، بخش تعاریف)
- **گروه استعداد برتر:** هر یک از گروه‌ها، سازمان‌ها یا نهادهایی که استعداد کسب توانمندی‌های ویژه‌ای را دارد ولی برای تبدیل آنها به گروه نخبه، باید حمایت‌ها و برنامه‌ریزی‌های لازم صورت پذیرد. (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، بخش تعاریف)

- **اجتماع نخبگانی:** شامل افراد یا گروه‌هایی است که به تشخیص بنیاد ملی نخبگان، توانمندی‌های بالقوه یا بالفعل انجام فعالیت‌های نخبگانی را دارا هستند؛ بنابراین شامل همه افراد و گروه‌های نخبه و صاحب استعداد برتر است. (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، بخش تعاریف)
- **نظام نخبگانی:** شامل مجموعه بخش‌های مختلف کشور مشتمل بر نقش آفرینان، نهادها، قوانین، سازوکارها و روندهایی است که بر «فعالیت‌های نخبگانی» و «اجتماع نخبگانی» به صورت مستقیم اثر گذارند. (سند راهبردی کشور در امور نخبگان، بخش تعاریف)
- **مدیریت استعداد:** مدیریت استعداد عبارتست از مجموعه‌ای از فعالیتهایی هماهنگ برای کسب اطمینان از جذب سازمانی، حفظ انگیزش و توسعه افراد با استعداد در سازمان که در حال و آینده مورد نیاز است و با در نظر گرفتن این مطلب که استعداد یک منبع بزرگ سازمانی است. (Armstrong, 2006)
- **توسعه منابع انسانی:** در یک تعریف تقریباً جامع، توسعه منابع انسانی را میتوان فرایند توسعه و برانگیختن تخصصهای انسانی از طریق توسعه سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به‌منظور عملکرد تعریف کرد، یا در تعریف دیگر، توسعه منابع انسانی را میتوان فرایند یا فعالیتی کوتاهمدت یا بلندمدت به‌منظور توسعه دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت‌کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید (مکلین، ۲۰۰۱) از این نگاه، توسعه منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان در توسعه مهارت‌ها، دانش‌ها، و توانایی‌های فردی و سازمانی از طریق ارائه فرصت‌های آموزشی، توسعه کارراهه، برنامه جانشینی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربی‌گری و توسعه سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی فراهم می‌آورد (ژاوی و مکلین، ۲۰۰۷)
- **توانمندسازی:** توانمندسازی عبارت است از مجموعه سیستم‌ها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می‌شوند (کاتر، ۲۰۰۱)

فصل دوم: ادبیات نظری پژوهش

مدیریت استعداد

مایکل آرمسترانگ مدیریت استعداد را اینچنین معرفی کرده است: مجموعه ای از فعالیتهایی هماهنگ برای کسب اطمینان از جذب سازمانی، حفظ انگیزش و توسعه افراد با استعداد در سازمان که در حال و آینده مورد نیاز است و با در نظر گرفتن این مطلب که استعداد یک منبع بزرگ سازمانی است. (Armstrong, 2006)

میشل هلن وبث الکسلرور، که کتاب «جنگ استعدادها» را نوشتند استعداد را مجموعه ای از توانایی های یک شخص تعریف کردند و جنگ برای استعداد را راهکار قطعی برای استعداد معرفی کردند بر اساس این تعریف استعداد شامل مفاهیمی مانند شخصیت، مهارت، دانش، هوش، قضاوت، تجربه قابلیت، گرایشها، گزینه و نیز توانایی یادگیری است. استعداد از سه رکن مهارتها، قابلیتها و فرصتها تشکیل شده است. مهارت توانایی انجام کار به نحو احسن است که حاصل یادگیری یا تمرین است، قابلیت توانایی ذاتی برای استفاده از مهارتی مخصوص یا انجام امور در موقعیتهای ویژه است، فرصت، استعداد بروز و ظهور است که خود نیاز به یک فرصت دارد. (6, 2001, michael and etal)

در واقع توجه به مقوله مدیریت استعداد، در نظام آموزشی این اطمینان را میدهد که افراد شایسته، با مهارتهای مناسب، در جایگاه مناسب شغلی در جهت دستیابی به هدفهای مورد انتظار کسب و کار قرار دارند. بواقع مدیریت استعداد، شامل مجموعه کاملی از فرایندها برای شناسایی، بکارگیری و مدیریت افراد به منظور اجرای موفقیت آمیز استراتژی کسب و کار مورد نیاز سازمان است. این فرایندها که در چرخه حیات کارکنان موثرند، به سه حوزه اصلی تقسیم می شوند: جذب استعدادها، همسو سازی و نگهداشت استعدادها و توسعه استعدادها. (آرون، ۹۴)

جدول ۱- تعاریف مدیریت استعداد (صالحی و همکاران، ۱۳۹۴، به نقل از درایز و نیکی، ۲۰۱۳)

پژوهشگران	تعریف مدیریت استعداد
Sloan, Hazucha, & Van Katwyk (۲۰۰۳)	مدیریت استراتژیک استعدادها، رهبری، عبارت است از قرار دادن فرد مناسب در مکان مناسب در زمان مناسب
Pascal (۲۰۰۴)	مدیریت استعدادها شامل مدیریت عرضه، تقاضا و جریان استعداد از طریق مدیریت سرمایه انسانی است
Ashton & Morton (2005)	مدیریت استعدادها، مدیریت استراتژیک برنامه ریزی منابع انسانی، کسب و کار یا روشی جدید برای اثربخشی سازمانی است. این امر موجب بهبود عملکرد افرادی (استعدادها) می گردد که قادرند تفاوت قابل ملاحظه ای برای سازمان در حال و آینده ایجاد کنند. که این امر سبب افزایش عملکرد در تمام سطوح سازمانی و استفاده از تمام ظرفیت استعدادها می گردد.
Duttagupta (2005)	مدیریت استعداد در برگیرنده مدیریت استراتژیک جریان استعداد در سازمان است. هدف مدیریت استعداد اطمینان داشتن از منبع استعداد می باشد تا بتوان افراد مناسب را برای شغل مناسب در زمان مناسب بر اساس اهداف استراتژیک سازمان اختصاص داد.

Warren(2006)	مدیریت استعداد را می توان به منزله شناسایی، توسعه، تعامل، حفظ و استقرار استعدادهای تعریف نمود. غالباً برای انتخاب کوتاه مدت و بلندمدت مدیران ارشد و افراد با عملکرد بالا استفاده می شود.
Jerusalim&Hausdorf(2007)	شناسایی و توسعه افراد با استعداد (مدیریت استعداد) به فرآیندی اشاره دارد که از طریق آن سازمان به شناسایی و توسعه کارکنانی که در آینده به طور بالقوه قادر به ایفای نقش های رهبری هستند، می پردازد.
Cappelli (2008)	مدیریت استعداد در اصل، تنها به موضوع پیش بینی نیاز به سرمایه انسانی و تدوین برنامه برای رفع آن می پردازد.
Collings&Mellahi(2009)	مدیریت استعداد استراتژیک عبارت است از فعالیت ها و فرایندهایی که شامل شناسایی پست های کلیدی توسعه منبع استعدادها و مسئولان با عملکرد مناسب برای پذیرفتن این نقش ها، ایجاد ساختار منابع انسانی متفاوت برای تسهیل پذیرش این پست ها از طرف مسئولان شایسته و اطمینان از تعهد مستمر آنها به سازمان است.
Silzer&Dowell(2010)	مدیریت استعدادها مجموعه یکپارچه ای از فرآیندها، برنامه ها، و هنجارهای فرهنگی در سازمان است که برای جذب، توسعه، استقرار و حفظ استعدادها به منظور تحقق اهداف استراتژیک و نیازهای کسب و کار در آینده، طراحی و اجرا می شود

توانمندسازی

واژه توانمندسازی به «آکسفورد» در فرهنگ معنای قدرتمند شدن، مجوز دادن، ارائه خدمت و توانا شدن معنی شده است. در معنای خاص توانمندسازی معادل قدرت بخشیدن و دادن آزادی عمل به افراد برای اداره خود و در مفهوم سازمان به معنای تغییر در فرهنگ و شهامت در ایجاد و هدایت یک محیط سازمانی است. توانمند سازی کارکنان، عبارت است از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به کار گرفته می شوند (کاتر، ۲۰۰۱)

در تعریف توانمندسازی عواملی، چون: انگیزش درونی، ادراک و تعهد، ساختار شغل، انتقال قدرت یا اختیار و تسهیم منابع و اطلاعات به کار رفته است (رایبیز و همکاران، ۲۰۰۲). بنا به تعریفی دیگر تواناسازی فرآیندی است که از راه آن مدیران به کارکنان اجازه می دهند تا قدرت به دست آورند و در داخل سازمان نفوذ یابند (ایران نژاد پاریزی، ۱۳۸۱)

واژه انگلیسی Empower در فرهنگ فشرده آکسفورد قدرتمند شدن، مجوز دادن، قدرت بخشیدن و توانا شدن معنا شده است (ابطحی و عباسی، ۱۳۸۶: ۱) در فرهنگ لغت وبستر از تواناسازی به عنوان تفویض اختیار یا اعطای قدرت قانونی به سایرین تعبیر شده است (سید جوادین و همکاران، ۱۳۸۸: ۷۸) تا قبل از دهه ۱۹۹۰، توانمندسازی به معنای اقدامات و راهبردهای مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به رده های مدیریتی مانند تفویض اختیار و قدرت تصمیم گیری به رده های پایین تر سازمان و سهیم شدن کارکنان در اطلاعات، دانش، پاداش و قدرت تلقی می شد اما از دهه ۱۹۹۰

به بعد، نظریه پردازان توانمندسازی را از منظر باورها و احساسات کارکنان مورد توجه قرار دادند (ایلی و ناستی زایی، ۱۳۸۹):

(۲۷)

بر اساس دسته بندی فلسفی ارایه شده توسط بوریل و مورگان (۱۳۸۸) می توان روی کردهای مرتبط با قدرت و توانمندسازی را به صورت نمودار طبقه بندی کرد (اعرابی، ۱۳۸۶، ۱۲-۱۳).

- **توانمند سازی کارکردگرا:** در این روی کرد، قدرت، موضوعی عینی و مشروع است و صاحبان قدرت، برنامه های توانمندسازی را به طور عقلایی پیش می برند. طبق این روی کرد، توانمندسازی یک ابزار مدیریتی است. مدیریت، از سازوکارهای مدیریت مشارکتی، تفویض اختیار، تصمیم گیری غیرمتمرکز، افزایش بهره وری و کاهش هزینه استفاده می کند. هدف وی از توانمندسازی، افزایش اثربخشی و کار آیی سازمانی است، بنابراین نوعی بهره کشی است؛ ولی با ظاهری زیباتر از گذشته با نام توانمندسازی.
- **توانمندسازی تفسیرگرا:** در این پارادایم، واقعیت، جنبه ای ذهنی دارد و یک سازه ی اجتماعی است. به عبارت دیگر افراد با ایجاد معانی از طریق افسانه ها، نمادها، استعاره ها و زبان، تجربه و اعمال نفوذ می کنند. طبق این دیدگاه، سازمان، ساختار و سلسله مراتب سازمانی، تعاریفی اجتماعی هستند که افراد برای ساختن دنیای خارج به کار می برند. به عبارت دیگر اعمال قدرت شامل ساختن واقعیت است و توانمندسازی نوعی بازی زبانی و تعاملی تلقی می شود. از آن جا که واقعیت جنبه ی ذهنی دارد، باید برای ضعفها، زیردستان و کارکنان، یک ایدئولوژی فراهم ساخت که به برطرف نمودن مسأله ی استثمار از ذهنیت آن ها کمک کند. اگر بتوان ذهنیت آن ها را تغییر داد، یقیناً می توان آن ها را توانمند نمود و این کار نه یکباره؛ بلکه به صورت تدریجی به وقوع می پیوندد.
- **توانمندسازی ساختارگرا:** این دیدگاه معتقد است که ریشه ی بی عدالتی و سلطه، استثمار و عدم توانمندی عده ی زیادی از افراد اجتماع یا سازمان ها، در ساختار جامعه قرار دارد. این دیدگاه اصولاً سازمان را ابزار سلطه میداند؛ بنابراین، توانمندسازی ابزاری رادیکال برای غلبه بر این سلطه است. طبق این دیدگاه، برای توانمندسازی باید ساختارها را در هم شکست و طرحی نو بنا نهاد که در آن بویی از سلطه به مشام نرسد، ساختاری که در آن همه به یک اندازه از شانس توانمندشدن برخوردار باشند.
- **توانمندسازی انسان گرا:** این دیدگاه می خواهد با تکیه بر ارزش های والای انسانی و توجه به انسان و شأن و منزلت او، طرحی نو در اندازد تا ریشه ی ناتوانی را بخشکاند. این دیدگاه به جنبه ی انسانی توجه زیادی دارد و قصد دارد با ایجاد تغییرات بنیادی در ساختارها، انگاره ها، ذهنیات و مبانی نگرش در مورد انسان، به پاس انسان

بودن افراد جامعه یا کارکنان سازمان ، تمامی زمینه های توانمندسازی را برای آنان فراهم سازد. اهداف توانمندسازی، ایجاد یک جامعه ی آزاد از طریق برداشتن موانع آن که شامل ارزش های شخصی، نیاز به انباشت، مالکیت مادی و تمایل به کنترل شدن از طریق فن آوری و امثال آن می باشد.

جدول زیر، خلاصه ای این چهار پارادایم را نشان می دهد:

پارادایمهای توانمندسازی

کارکردگرا	افزایش مهارت های تخصصی کارکنان و استفاده از واژه ی توانمندسازی به عنوان فری بکاری	آموزش، تفویض اختیار
ساختارگرا	خودمدیریتی و کارگروهی؛ واگذاری مسئولیت سرپرستی و نظارت به تیمها	تیم های خودگردان ، تیم های تخصصی
تفسیر گرا	جلب توجه کارکنان و فراهم نمودن ایدئولوژی توانمندسازی ؛ ابزار انگیزش بیرونی می تواند به این منظور مورد استفاده قرار گیرد و از مشارکت کارکنان در ارایه ی ایده برای افزایش کارآیی استفاده شود	غنی سازی شغل ، دوایر کیفیت، نظام پیشنهادات، مشارکت در مالکیت
انسان گرا	تکیه بر ارزش های والای انسانی و توجه به انسان و شأن و منزلت او؛ توانمندسازی به معنای اثر بخشی و تأکید بر تعهد درونی به شغل و جلب مشارکت کارکنان برای افزایش اثربخشی	مشارکت در اطلاعات ، افزایش احساس شایستگی، معنا داری، خودکفایی و مؤثر بودن

برنامه های گوناگون، سطوح متفاوتی از توانمندی را برای کارکنان به ارمغان می آورند باون و لاولر سه سطح متفاوت را برای برنامه های توانمندسازی معرفی کرده اند:

- برنامه های توانمندسازی سطح متوسط: در این سطح ، کارکنان از درجه متوسط آزادی عمل در قالب برنامه های مشارکت شغلی ، دوایر کنترل کیفیت و تیم های چند وظیفه ای برخوردار میشوند. مشارکت شغلی، شیوه خاصی است که به موجب آن کارکنان میتوانند در مورد بعضی از جنبه های شغلیشان آزادی عمل داشته باشند و چگونگی انجام کارشان را خود سازمان دهی کنند. دوایر کنترل کیفیت و تیم های چند وظیفه ای نیز اجازه میابند تا به حل مشکلات واحد کاری و یا سازمانیشان بپردازند
- برنامه های توانمندسازی سطح پایین : در این سطح از برنامه های توانمندسازی شامل برنامههای غنیسازی شغلی، و سیستم پیشنهادها میشود. در غنیسازی شغلی به کارکنان فقط در چارچوب وظایف شغلی

شان آزادی عمل محدودی داده میشود. در سیستم پیشنهادها، کارکنان اجازه می یابند تا در زمینه های مربوط به تولید و خدمات پیشنهادهایی ارائه دهند، اما مدیر م لازم به اجرای این پیشنهادها نیست.

- برنامه‌های توانمندسازی سطح بالا: تشریح وضعیتی است که در آن، کارکنان از آزادی عمل بسیار زیادی در زمینه شیوه انجام وظایف شان برخوردار میشوند. آنها نه تنها در عملکرد شغلی، بلکه در عملکرد سازمان نیز مشارکت داده میشوند. به اعتقاد باون و لاولر، در این سطح: «اطلاعات مربوط به عملکرد شرکت در اختیار تمامی افراد قرار می گیرد. کارکنان در زمینه کار تیمی و حل مشکلات سازمان مهارت‌هایشان را به تکامل می‌رسانند، در تصمیمات مدیریتی واحد‌های کاری مشارکت داده شده، سود سازمان بین تمامی اعضا تقسیم میشود و کارکنان در کلیت شرکت سهام می‌گیرند» (Ahmad & Rafi, 1998)

به طور کلی می توان گفت کلیه برنامه های سطوح مختلف برای توانمند نمودن کارکنان در سه بعد موثر واقع می شود. اولین بعد توانمندسازی، همراه و همسو نمودن کارکنان با ارزشها، رسالت و چشم انداز سازمان است. همسویی کارکنان با رسالت سازمان موجبات همسویی آنها با اهداف سازمانی را فراهم آورده و از این طریق بر روی تعهد افراد مؤثر می باشد. طبرسا و آهنگر (طبرسا و آهنگر، ۱۳۸۷) تعاریف توانمندسازی را براساس رویکردهای متفاوت مد نظر کانگر و کانگو یعنی رویکردهای ارتباطی، انگیزشی و شناختی مورد بررسی قرار داده و معتقدند که توانمندسازی را باید به عنوان یک راهبرد در نظر گرفت، که اجرای آن مستلزم تدوین و بهکارگیری برنامه های بلندمدت و میانمدت است؛ از آنجا که توانمندسازی موضوعی چند بعدی است، اجرای آن صرفاً از طریق یک برنامه امکان پذیر نخواهد بود، بنابراین، برای تحقق آن مجموعه‌ای از برنامه های هماهنگ لازم است. موفقیت در سطح فردی و سازمانی هدف توانمندسازی است. بیشتر نویسندگان در تعریف توانمندسازی بر این نکته توافق دارند که عنصر کلیدی توانمندسازی، دادن آزادی عمل به کارکنان در ارتباط با فعالیتهای مربوط است (باون و لاولر، ۱۹۹۲) دنیس کینلا (۱۴، ۱۳۸۳) معنی متداول توانمندسازی را در چنین عبارتهایی بیان میکند: دادن اختیار تصمیم گیری به رده های پایین سازمان در حد امکان و واگذاری حل مشکل به افرادی که به آن نزدیکترند. واگذاری شغل به افراد و عدم ایجاد مانع به منظور اینکه بتوانند کارشان را انجام دهند. افزایش احساس مالکیت افراد نسبت به کار و سازمانشان جلب اعتماد کارکنان به منظور انجام کارهای درست.

توانمندسازی اصل مهمی در سازمان و مدیریت اثربخش است که میتواند با دادن قدرت و کنترل بیشتر به زیردستان سبب افزایش بهره وری در سازمان شود. همچنین توانمندسازی با رفتارهای نوآورانه، مدیریت و رهبری اثربخش در ارتباط است و زمانی اتفاق می‌افتد که کارکنان به اندازه کافی آموزش دیده باشند (موریسون ۱۹۹۷، ۲) تمامی اطلاعات مربوط به کار فراهم شده باشد، ابزار ممکن در دسترس باشد، افراد کاملاً درگیر کار باشند و در تصمیمات مشارکت کنند و برای نتایج مطلوب

پاداش مناسب داده شود (کرینتر ۱۹۹۷، ۳) توانمندسازی کارکنان عبارت از مجموعه سیستمها، روشها و اقداماتی است که از راه توسعه قابلیت و شایستگی افراد در جهت بهبود و افزایش بهره‌وری، بالندگی و رشد و شکوفایی سازمان و نیروی انسانی با توجه به هدفهای سازمان به‌کار گرفته میشوند به تعبیری دیگر توانمندسازی، فرایند توسعه فرهنگ است و این توسعه خود موارد زیر را شامل میشود: مشارکت در اطلاعات با وجود بصیرت مشترک بین سازمان و فرد، اهداف روشن، چارچوبهای تصمیمگیری و روشن بودن نتایج تلاشها، افزایش شایستگی از طریق آموختن و تجربه کردن، کسب منابع به منظور انجام دادن مؤثر کارها، حمایت در قالب ارشاد و مربیگری، حمایت فرهنگی و ترغیب ریسک‌پذیری (ابطحی و عابسی، ۱۳۸۶) برخی از عوامل مؤثر بر توانمندسازی عبارتند از: توان ذهنی، توان جسمی، دانش، مهارت و انگیزه (محمدی، ۱۳۸۸)

توسعه منابع انسانی

یکی از وظایف و فرایندهای اصلی در چرخه منابع انسانی، توسعه منابع انسانی است. به مسایلی چون ایجاد یک سازمان پویا و فرصت‌های آموزش و پرورش و یادگیری کارکنان به منظور بهبود عملکرد سازمانی، گروهی و فردی می‌پردازد (آرمسترانگ، ۱۳۸۱) فعالیت توسعه منابع انسانی شامل طراحی و ارائه آموزش، پرورش و توسعه برای بهبود اثربخشی سازمانی میباشد (وودویک و باتستا، ۲۰۰۲) نادلر به‌عنوان پیشگام نظریات توسعه منابع انسانی در سال ۱۹۶۰، توسعه منابع انسانی را تجارب یادگیری سامانیافتهای که به وسیله کارفرمایان در یک دوره‌ی زمانی خاص به‌منظور بهبود عملکرد و رشد فردی ارائه میشود، تعریف کرد (نادلر و نادلر، ۱۹۸۹)

فرایند توسعه منابع انسانی را به‌عنوان فرایند؛ ۱. توسعه افراد با تمرکز بر بهبود عملکرد مرتبط با شغل فعلی، ۲. توسعه مسیر شغلی با تمرکز بر بهبود عملکرد مأموریت‌های آتی شغلی و ۳. ارائه توسعه سازمانی که منجر به استفاده بهینه از پتانسیلهای انسانی و بهبود عملکرد انسانی که موجب کارایی سازمان میگردد، تعریف مینمایند (گیلی و اگلند، ۱۹۹۲). براساس گفته‌ی نادلر و نادلر (۱۹۸۹) سه فعالیت کلیدی، محور فرایند توسعه منابع انسانی را تشکیل میدهد. این سه فعالیت محوری شامل: آموزش، پرورش و توسعه میباشند. آموزش؛ شامل یادگیری با تمرکز بر شغل فعلی یادگیرنده است. پرورش؛ شامل یادگیری با تمرکز بر شغل آتی یادگیرنده است و توسعه؛ یادگیری است که بر شغل تمرکز ندارد (نادلر، ۱۹۸۹) در یک تعریف تقریباً جامع، توسعه منابع انسانی را میتوان فرایند توسعه و برانگیختن تخصصهای انسانی از طریق توسعه سازمانی و آموزش کارکنان و توسعه به‌منظور عملکرد تعریف کرد، یا در تعریف دیگر، توسعه منابع انسانی را میتوان فرایند یا فعالیتی کوتاهمدت یا بلندمدت به‌منظور توسعه دانش، تخصص، بهره‌وری و رضایت‌کاری در سطوح مختلف فردی، تیمی، سازمانی یا ملی نامید (مکلین، ۲۰۰۱) از این نگاه، توسعه منابع انسانی چارچوبی برای کمک به کارکنان

در توسعه مهارتها، دانشها، و تواناییهای فردی و سازمانی از طریق ارائه فرصتهای آموزشی، توسعه کارراهه، برنامه جانشینی، مدیریت و توسعه عملکرد، مربیگری و توسعه سازمانی برای تحقق اهداف سازمانی فراهم میآورد (ژاوی و مکین، ۲۰۰۷)

در دههی گذشته رشد قابل توجهی در بحث پیرامون توسعه منابع انسانی به عنوان یک رشته ی آکادمیک و حوزهی مطالعاتی انجام پذیرفته است. این رشد، در جنبههای مختلفی صورت گرفته که بخش قابل توجهی از آن، در مبانی نظری و سطوح تجزیه و تحلیل توسعهی منابع انسانی بوده است (لینهام، ۲۰۰۰؛ روونا و رووت، ۲۰۰۰).

سطوح تجزیه و تحلیل در توسعهی منابع انسانی را میتوان به سه سطح فردی، سطح سازمانی و سطح اجتماعی تقسیم کرد. در سطح فردی، عموماً بر جنبه های انسانی توسعهی منابع انسانی تأکید میشود. این سطح تحلیل بر بررسی مفاهیمی مانند خود کارآمدی، عزت نفس، انگیزه یادگیری و انگیزش از طریق انتظارات میپردازد. بر این اساس، بخش زیادی از پژوهشهای انجام گرفته در سطح فردی حوزه توسعهی منابع انسانی بر اساس رویکرد فلسفی انسانگرایانه شکل گرفته است. دو جریان عمده این سطح را میتوان توسعهی شخصی فرد و توسعهی شایستگیها و قابلیتهای ارزشمند برای بازار کار ذکر کرد (گاروان، ۲۰۰۱: ۴۱)

سطح سازمانی تجزیه و تحلیل، عموماً بر جنبه ی منابع توسعهی منابع انسانی تأکید دارد. در این راستا، سازمان زمینه و محرک لازم برای عملکرد انسانی و سیستمی را فراهم میآورد. براین اساس، هدف توسعهی منابع انسانی کسب منابع حداکثری، تقویت و بهبود بهره وری و استفاده ی حداکثری از پتانسیل های کارکنان برای تحقق اهداف سازمانی است. در این سطح از تجزیه و تحلیل، توسعهی منابع انسانی باید فعالیتها یا مداخلات توسعهی را طراحی کند که از تحقق اهداف سازمانی حمایت کند. در این راستا، توسعهی منابع انسانی موظف به بومی کردن فعالیتهای خود در راستای نیازهای نظام و سازمان است. همچنین در این سطح، توسعهی منابع انسانی نیازمند توجه به مفاهیم سیستم و رویکرد سیستمی است (گاروان، ۲۰۰۴: ۴۲۱-۴۲۰)

سطح سوم تجزیه و تحلیل در توسعهی منابع انسانی، سطح اجتماعی است. در این سطح، توسعهی منابع انسانی بر توسعهی جامعه، رقابتپذیری ملی و تسهیل شبکه سازی تأکید میکند. همچنین توسعهی منابع انسانی در این سطح، بر بخشبندی آموزشی و توسعهی سرمایه ی انسانی در جهت بهبود رقابت پذیری ملی و افزایش کیفیت زندگی شهروندان تمرکز دارد. سه جریان عمده در این سطح از تجزیه و تحلیل را میتوان تأثیر توسعهی منابع انسانی بر فرهنگ ملی، تأثیر توسعهی منابع انسانی بر تقویت سرمایه ی اجتماعی و انسانی در اقتصاد و ایجاد جوامع یادگیرنده دانست (گاروان، ۲۰۰۴: ۴۲۱-۴۲۰)

فصل سوم: ادبیات و پیشینه پژوهش

در زمینه مطالعات مربوطه به خط مشی گذاری نخبگان مطالعات گوناگونی به انجام رسیده است که در ادامه به برخی از این مطالعات و پژوهشهای اشاراتی خواهیم داشت.

در این بخش به برخی از پژوهشهای خارجی در حوزه خط مشی گذاری استعدادها خواهیم پرداخت.

از جمله این پژوهشها میتوان به «یکپارچه سازی در درگیرسازی نخبگان به عنوان یک استراتژی برای ارتقا و حفظ عملکردها» (Saket, Souran, 2008) اشاره نمود که به اهمیت موضوع نخبگان و مدیریت استعدادها جهت نقش آفرینی در جایگاههای مدیریتی و خصوصا نقش رهبری در سازمانها می پردازد.

در مطالعه ای دیگر با عنوان «نحوه جذب و نگهداشت نخبگان در حکومت» (Kim, 2008) به اهمیت، چالشها و راهکارهای نحوه جذب و نگهداشت نخبگان در حکومت در کشورهای در حال توسعه و اقتصادهای در حال گذار میپردازد و تجاربی از کشور کره جنوبی در این باره را شرح میدهد.

در دیگر تحقیق با عنوان «رهبری کارآمد و توسعه استعدادها: تحقق ظرفیتهای های انسانی در زمینههای فرهنگی اجتماعی» (Debebe, 2017) به ارائه نوعی از الگوی رهبری می پردازد که مبتنی بر توسعه استعدادها و توجه به زمینه های فرهنگی اجتماعی مرتبط می گرداند.

در مطالعه ای دیگر با عنوان «توسعه آینده برای پارک های علمی: جذب و پرورش استعدادها» (Klofsten, Cadorin, Johansson, 2017) به نحوه طراحی پارک های دانشی با رویکرد آینده گر جهت جذب و پرورش استعدادها و نخبگان را مطرح مینماید و از این حیث مرتبط می باشد که به بهره گیری از موقعیت های مکانی جهت خط مشی گذاری نخبگان و استعدادهای برتر اشاره دارد.

دیگر مطالعه در این عرصه میتوان به «توسعه استعداد به عنوان یک فرآیند چند بعدی، چندگانه و پویا» (Simonton, 2001) اشاره نمود که به پیچیدگی ها و چالشهای خط مشی گذاری در حوزه مدیریت استعدادها اشاره دارد.

در مطالعه ای دیگر با عنوان «توسعه استعداد در اقتصادهای نوظهور از طریق یادگیری و ظرفیت سازی توسعه» (Muyia, Wekullo, Nafukho, 2018) به اهمیت توجه به خط مشی گذاری نخبگان و توسعه استعدادها در کشورهای در حال توسعه میپردازد. با توجه به این که ایران در شرایط گذار اقتصادی به سمت اقتصاد دانش بنیان میباشد به نظر میرسد این پژوهش میتواند مورد توجه قرار گیرد.

پژوهش دیگری در این زمینه میتوان به «تحقیقات، خط‌مشی‌ها و اقدامات در زمینه توسعه استعدادها در اروپا و ایالات متحده: نتایج حاصل از اجلاس محققان بین‌المللی» (Subotink, Stoeger, Olszewski, 2017) اشاره نمود. همچنین در مطالعه ای دیگر اب عنوان «طراحی زمینه‌های یادگیری در محیط‌های آموزشی برای رشد استعدادها» (Hertzburg, 2017) به بسترهای شکل‌گیری به رشد استعدادها اشاره دارد.

همچنین مطالعه «تکامل فرهنگی مدیریت استعدادها: تجزیه و تحلیل موضوعی» (Swales, 2016) به ضرورت توجه به ابعاد فرهنگی در مقوله تکامل استعدادها و موضوعات مرتبط با آن می‌پردازد. از آنجایی که در ایران نیز توجه به اقتضائات و ملاحظات فرهنگی در اسناد و سیاست‌ها همواره حائز اهمیت بوده توجه به این پژوهش میتواند راهگشا باشد.

در تحقیقی دیگر با عنوان «الگوی سرمایه‌گذاری موقعیت محور برای توسعه استعدادها: الگوی پیشنهادی برای توسعه و سرمایه‌گذاری مجدد از استعدادها در جامعه» (Paul, Seward, 2016) به موقعیت محوری و بهره‌گیری از ظرفیتهای مکانی در توسعه استعدادها و نخبگان در جامعه اشاره دارد.

در مطالعه ای دیگر با عنوان «توسعه استعدادها در چین: اقدامات و چالش‌های فعلی و پیش‌رو» (Wang, Sun, 2018) به مقوله توسعه استعدادها و سیاست‌گذاری نخبگان در کشور چین پرداخته و چالشها و تجارب برنامه‌های ملی در این عرصه را تبیین مینماید.

همچنین دیگر مطالعه مرتبط میتوان به «چشم‌انداز ملی برنامه‌های شناسایی نخبگان و برنامه‌های آموزشی نخبگان» (Lee, Matthews, Olszewski, 2008) اشاره نمود که به ارتباط توجه به برنامه‌های شناسایی و برنامه‌های آموزشی در خط‌مشی‌گذاری نخبگان توجه دارد.

در زمینه مطالعات داخلی نیز میتوان به پژوهش «مدیریت راهبردی استعدادها جستاری در رویکردها، مسائل و مؤلفه‌ها» (دهکردی، کاظمی، ۱۳۹۲) اشاره کرد که با روش فراتحلیل کیفی به بررسی مطالعات انجام گرفته در زمینه مدیریت راهبردی استعدادها پرداخته و در انتها راهکارهایی در جهت پرداخت بومی به این حوزه ارائه داده است.

در مطالعه ای دیگر با عنوان «رویکردهای استعداد پژوهی در خط‌مشی‌های نخبگانی کشور» (علی‌پور، تسلیمی، ۱۳۹۸)، در این پژوهش از راهبرد تحلیل محتوای کیفی با رویکرد قیاسی در چارچوب پژوهشی اسنادی استفاده شده است. فراترکیب انجام شده، هفت رویکرد به استعداد پژوهی را نشان می‌دهد: «کلی فلسفی»، «تک‌عامله»، «چندعامله»، «شخص‌نگر»، «شاخص‌نگر»، «عام‌گرا» و «دامنه‌مبنا». با استفاده از چارچوب هفت مقوله ای فوق، تحلیل محتوای قیاسی و مطالعات پشتیبان خط‌مشی‌ها انجام شد و غلبه رویکردهای «عام‌گرا» و «شخص‌نگر» در آنها شناسایی شد. یافته‌های این پژوهش بر غلبه «عام‌گرایی» و «شخص‌نگری» در خط‌مشی‌های نخبگانی کشور دلالت دارند. عام‌گرایی با تاریخ سیاسی و فرهنگ عمومی کشور

سازگار است و در آن، فرد مستعد در قلمرو می تواند به منزله فردی مستعد در همه قلمروهای دیگر تصور شود. هرچند، تبیین غلبه شخص نگری با نوعی پیچیدگی همراه است؛ زیرا برنامه های گوناگون شناسایی، پرورش، حمایت و نگهداری از استعداد های برتر در کشور از رویکردهای به هنجارسازی، استانداردسازی و عینیت گرایی متاثرند.

در تحقیقی دیگر با عنوان « **فهم شناختی مفهوم مدیریت استعداد: کاربرد ساخت گرایی شبکه خزانه** » (انارکی، حسن پور، عبداللهی، عباسیان، ۱۳۹۶) بوده در این پژوهش از طریق مصاحبه ساختار یافته، ادراکات مشارکت کنندگان نسبت به موضوع مدیریت استعداد استخراج و براساس شبکه خزانه دسته بندی و مبنای تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل از تحلیل، این مفهوم را در قالب یک منظومه در دو بعد انحصاری- خاص و نگاه به داخل و هشت سازه، فرآیند قابل اعتماد برای شناسایی افراد با استعداد، خزانه ای از افراد با استعداد، فرصت توسعه برای افراد با استعداد، افراد خاص برای پست های خاص، انحصاری، تسهیل مسیر شغلی برای افراد کلیدی، ارزیابی هدفمند افراد کلیدی و تامین استعدادهای در داخل سازمان نشان داده است.

همچنین مطالعه ای دیگر با عنوان « **شناسایی عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان در تدوین الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت** » (حسینی، عباسی، رضایی، ۱۳۹۴) بوده که براساس یافته های پژوهش، عوامل مؤثر بر مشارکت نخبگان، به سه دسته کلی الف- عوامل زمینه ای مشتمل بر ایجاد بسترهای قانونی همسو با ترغیب نخبگان به مشارکت با مرکز الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، تقویت فرهنگ ملی مشوق مشارکت در جامعه و اصلاح رفتار سیاسی- اجتماعی در سطح ملی؛ ب- عوامل ساختاری شامل تدبیراندیشی مرکز الگوی اسلامی- ایرانی پیشرفت، هماهنگ سازی برنامه و تصمیمات دانشگاه ها در سوق دادن نخبگان به مرکز الگو، هماهنگ سازی برنامه و تصمیمات حوزه های علمیه در سوق دادن نخبگان به مرکز الگو و حمایت حاکمیت و دستگاه های اجرایی از اهداف مرکز الگو و ج- عوامل رفتاری شامل برنامه ریزی جهت بهسازی خصوصیات فردی نخبگان و اصلاح ادراک و نگرش نخبگان جامعه است.

در تحقیقی دیگر با عنوان « **مدیریت بهینه منابع انسانی نخبه با بررسی نیازها، موانع و مشکلات و راهکارهای پیشنهادی از دیدگاه خود آنها** » (شوشتری، خادمی، اشکذری، ۱۳۹۷) بوده که از نوع مطالعه کیفی پدیدارشناسی بوده و نخبگانی که در سطح بنیاد ملی نخبگان دارای پرونده بوده (۱۴۸۰۰ نفر) را مورد بررسی قرار داده است. یافته ها برای هر نه گروه در سه بخش مجزای نیازها؛ موانع و مشکلات، و راهکارها با روش کدگذاری رنگی کوربین و استراس تجزیه و تحلیل شدند. مقوله های هر بخش، برحسب فراوانی هر مقوله که بیانگر اهمیت آن است، ارائه شده است. تعدادی از نیازها و مشکلات برای نه گروه نخبگان عمومی داشته و توجه ویژه ای را می طلبند و شامل «اشتغال متناسب با توانمندی ها؛ تسهیل ادامه تحصیل در مقاطع تحصیلات تکمیلی، بوروکراسی اداری و توجیه نبودن دانشگاه ها و سایر مؤسسات و سازمان های مرتبط با امور نخبگان؛ مشکلات تسهیلات ارائه شده توسط بنیاد و بی توجهی به نخبگان حوزه علوم انسانی» می باشند.

در مطالعه ای دیگر با عنوان «پیامدهای بازاندیشی در مفهوم نخبگی» (منتظر، ناظمی، موسوی نسب، ۱۳۹۱) که مرتبط با این حوزه بوده نویسندگان معتقدند که در هر جامعه ای مجموعه ای از نهادها و سازکارها با موضوع نخبگی و نخبگان ارتباط و تعامل دارند، که در مجموع شکل دهنده یک نظام نخبگانی هستند. نظام نخبگانی در مجموع لازم است تا برخوردار از کارکردهای (۱) شناسایی، (۲) جذب، (۳) هدایت، اعم بر آموزش و پرورش، (۴) به کارگیری، (۵) حمایت، (۶) تکریم، (۷) الگوسازی و (۸) نگهداشت باشد. هر یک از کارکردها بر اساس فهم و ادراکی از مفهوم نخبگی و نخبه در سطح جامعه عملیاتی می شود. پس این درک عمومی از مفاهیم است که نهادها، ارتباطات میان آنها و ماموریت های آنان را شکل می دهد. اما رشد و توسعه فهم مبتنی بر مطالعات و تجربیات، بازنگری در این مفاهیم بنیادی را ضروری می سازد. در این مقاله بر پایه یک تحلیل سیستمی به بازاندیشی در مفهوم نخبه و نخبگی اقدام شده است. نتایج مطالعه نشان می دهد که اصلی ترین مشکل در رویکردهای مربوط به نظام نخبگانی، ناشی از فهم متداول از واژه نخبه است، که عمدتاً مبتنی بر تیزهوشی و نهایتاً استعداد درخشان استوار شده است و به سایر جنبه های نخبگی یعنی خبرگی و کشگری اجتماعی توجهی نشده است.

در تحقیقی دیگر با عنوان «طراحی الگوی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان مؤسسات آموزش عالی کشور با رویکرد داده بنیاد» (راشکی، سالارزهی، کامالیان، ۱۳۹۶) پژوهشگران به این نتیجه دست یافتند که الگوی پارادایمی مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان از شرایط علی (عوامل فردی، عوامل سازمانی و فراسازمانی)، عوامل زمینه (اسناد بالادستی و زمینه کاری)، مقوله محوری معماری چندوجهی استعدادهای کارآفرینانه (تعادل بخشی چندوجهی مهارت ها، متمایزسازی استعدادهای و ساختارسازی استعداد محور)، متغیرهای مداخله گر (فرهنگ کارآفرینی، پایداری سیستم موجود کشف استعدادهای و مسئولیت پذیری اجتماعی)، راهبردها (نهادینه سازی سیستم مدیریت استعداد کارآفرینانه دانشجویان، طراحی فرایند مدیریت استعداد کارآفرینانه چندگانه و طراحی نظام تخصیص منابع) و پیامدها (اشتغال زایی، ارزش آفرینی و مزیت رقابتی استعدادهای کارآفرینانه) برای دانشگاه ها تشکیل شده است.

«عوامل موثر بر توانمند سازی نیروی انسانی به منظور تعالی سازمانی» (آقاویردی، مقدسی، شریف زاده، ۱۳۹۵) دیگر مطالعه مرتبط با این زمینه بوده که نتایج پژوهش نشان می دهد که از میان عوامل موثر بر توانمند سازی، عوامل فردی و سازمانی بر توانمند سازی روانشناختی کارکنان تاثیر معناداری داشته و توانمند سازی روانشناختی نیز بر تعالی سازمانی موثر بوده است. این امر می تواند مبنائی برای تدوین راهبردهای مناسب منابع انسانی در دستیابی به تعالی سازمانی باشد.

در مطالعه ای دیگر با عنوان «طراحی مدل به کارگیری نخبگان علمی در محیطهای دانشگاهی کشور» (منوریان، پیوسته، واعظی، خوش چهره، ۱۳۹۶) محققین به مدلی دست یافته که مدل طراحی شده در این پژوهش شامل ابعاد و مؤلفه های مؤثر، موانع و راهکارها، ویژگی ها، شرایط علی، زمینه ای، واسطه ای، عناصر تشکیل دهنده است که پدیده محوری، پیامدها و راهبردهای اجرای خط-مشی-عمومی را نشان می دهد.

در تحقیقی دیگر با عنوان «مدیریت استعدادها: شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی» (طهماسبی، قلی پور، جواهری زاده، ۱۳۹۱) بوده که هدف از این تحقیق شناسایی و رتبه بندی مهمترین عوامل موثر بر جذب و نگهداشت استعدادهای علمی در دانشگاه‌ها می‌باشد. نتایج نشان می‌دهد که عامل جو تحقیق و پژوهش بیشترین تأثیرگذاری را در جذب استعدادها در دانشگاه تهران دارد.

مطالعه‌ای دیگر در این زمینه با عنوان «طراحی و توسعه مدل استراتژیک توانمندسازی منابع انسانی در سازمان های دانش محور» (جزنی، رستمی، ۱۳۹۰) بوده که نتایج به دست آمده نشان داد که از بین عوامل مؤثر بر توانمندسازی استراتژیک، عامل بعد استراتژیک بی شترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد و مؤلفه بعد ساختاری اولویت بعدی را در اختیار دارد و در نهایت بعد فردی کم ترین تأثیر را در توانمندی کارکنان دارد.

«بررسی و تحلیل برنامه های بنیاد ملی نخبگان در حوزه های «شناخت و جذب»، «حمایت و پشتیبانی» استعدادهای برتر و نخبگان» (اخوان، الوانی، حسینی فرد، بیات، ۱۳۹۳) دیگر پژوهش مرتبط در این حوزه میباشد که پژوهشگران با بهره گیری از روش تحلیل محتوای کیفی به مدلی ۴ بعدی رسیده و در همین راستا پیشنهاداتی را ارائه داده اند. در مطالعه ای دیگر با عنوان «بررسی تأثیر عملکرد نخبگان سیاسی بر فرآیند پیشرفت سیاسی جمهوری اسلامی ایران» (طباطبایی، اسدی، ۱۳۹۶) در این زمینه به انجام رسیده است محققین معتقدند که برنامه ریزی نخبگان سیاسی، اجماع نظر نخبگان سیاسی بر اهداف و سازوکارهای پیشرفت سیاسی، تقویت جامعه مدنی، شفافیت نخبگان سیاسی و فرهنگ سیاسی متناسب با پیشرفت از مهم ترین نیازهای فرایند پیشرفت سیاسی ج.ا.ایران است که می تواند در رفع موانعی چون ضعف جامعه مدنی، عدم شکل گیری مناسب نهادهای سیاسی، عدم پایداری به قانون و کامل نشدن فرایند رقابت و مشارکت سیاسی در جامعه ایران، موثر واقع شود.

دیگر مطالعه ای که در این زمینه صورت گرفته است با عنوان «ارائه الگوی توسعه خلاقیت و نوآوری های علمی اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان بر اساس عوامل فردی» (کوثری، نیکنایی، دلاور، آراسته، قورچیان، ۱۳۹۳) بوده که نتایج نشان داد، در الگوی تعدیل شده متغیرهای هوشمندی، حل مساله و موفقیت طلبی مهم ترین متغیرهای روان شناختی فردی هستند که به صورت مستقیم بر خلاقیت و نوآوری علمی اعضای باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان تأثیر گذارند.

با توجه به پژوهشهای پیشین انجام گرفته در حوزه مدیریت استعدادها و مدیریت نخبگان به نظر میرسد اغلب این پژوهشهای به انجام رسیده ناظر به سطح کلان و خط مشی گذاری ملی نبوده است و رابطه بین نظام حکمرانی و نظام منابع انسانی را تبیین نکرده است. بخشی از پژوهشها ناظر به مبانی نظری و تبیین مفهوم نخبگی بوده است. برخی دیگر از پژوهشهای بررسی شده

ناظر به مبانی نظری و الگوهای حوزه مدیریت استعداد بوده است. برخی دیگر از پژوهشها ناظر به بکارگیری الگوهای مدیریت استعداد در سطح یک سازمان خاص مثل دانشگاه بوده است. برخی دیگر از مطالعات انجام گرفته ناظر به آسیب شناسی خط مشی های حوزه نخبگان در کشور بوده است. به نظر میرسد خلای انجام پژوهشی که ارتباط بین نظام مدیریت استعداد و نخبگان کشور را با نظام حکمرانی و حل مساله کلان کشور برقرار نماید به شدت احساس میگردد.

فصل سوم: روش شناسی پژوهش

به منظور تبیین روش تحقیق مورد استفاده از الگوی پیاز ساندرز¹ در این زمینه بهره گیری می‌شود. بر اساس لایه های پیاز پژوهش ساندرز پارادایم این پژوهش از نوع پارادایم تفسیری بوده و رویکرد تدوین تئوری از نوع استقرائی می باشد. جهت گیری پژوهش از نوع کیفی بوده و استراتژی پژوهش از نوع تجربی می باشد. هدف انجام پژوهش اکتشافی و ابزار گردآوری داده ها نیز مصاحبه می باشد. در نهایت در بخش روش تحلیل داده ها نیز از تحلیل مضمون بهره گیری خواهد شد. بر اساس هدف، جهت گیری کلی این پژوهش توسعه ای - کاربردی است؛ زیرا با شناسایی وضعیت موجود در الگوهای توانمندسازی به توسعه راهکارهای موجود میپردازد. بر اساس نحوه گردآوری داده ها نیز، پژوهشی توصیفی به شمار می رود. روش گردآوری اطلاعات نیز مصاحبه عمیق با خبرگان می باشد.

روش تحلیل مضمون

این پژوهش رویکرد کیفی داشته و از روش پژوهش تحلیل مضمون بهره گیری خواهد شد. تحلیل مضمون، روشی برای شناخت، تحلیل و گزارش الگوهای موجود در داده های کیفی است. این روش، فرایندی برای تحلیل داده های متنی است و داده های پراکنده و متنوع را به داده هایی غنی و تفصیلی تبدیل می کند. (Braun & Clarke, 2006)

تحلیل مضمون، صرفاً روش کیفی خاصی نیست بلکه فرایندی است که می تواند در اکثر روش های کیفی به کار رود. به طور کلی، تحلیل مضمون، روشی است برای:

الف - دیدن متن؛

ب - برداشت و درک مناسب از اطلاعات ظاهراً نامرتبط؛

ج - تحلیل اطلاعات کیفی؛

د - مشاهده نظاممند شخص، تعامل، گروه، موقعیت، سازمان و یا فرهنگ؛

ه - تبدیل داده های کیفی به داده های کمی (Boyatzis, 1998, p: 4)

شناخت مضمون، یکی از مهم ترین و حساس ترین کارها در تحقیقات کیفی است و به عبارتی، قلب تحلیل مضمون است. شعور متعارف، ارزش های محقق، جهت گیری ها و سؤالات تحقیق و تجربه محقق درباره موضوع، در نحوه شناخت مضامین، تأثیر می گذارد.

¹ Saunders

از آنجا که تحلیل مضمون، تحلیلی کیفی است، پاسخ روشن و سریعی برای این وجود ندارد که مقدار داده های مناسب و مورد نیاز - که دلالت بر وجود مضمون یا اطلاق آن کند- چقدر است. بنابراین، مضمون، لزوماً به معیارهای کمی بستگی ندارد؛ بلکه به این بستگی دارد که چقدر به نکته مهمی درباره سؤالات تحقیق می پردازد (Braun & Clarke, 2006).

طبق نظر براون و کلارک (۲۰۰۶) و کینگ و هاروکس (۲۰۱۰، ص ۱۴۹)، به رغم این که قاعده کاملاً مشخصی درباره شناخت مضمون وجود ندارد اما می توان جهت تعریف و شناخت آن از اصول راهنمای مناسبی استفاده کرد که برخی از آن ها عبارت اند از:

- اولاً، شناخت مضمون هرگز به معنی صرفاً یافتن نکته جالبی در داده ها نیست، بلکه مستلزم آن است که پژوهشگر مشخص کند در داده ها باید دنبال چه چیزی باشد؟ از چه چیزهایی باید صرف نظر و چگونه باید داده ها را تحلیل و تفسیر کند؟
- ثانیاً، واژه «مضمون» به طور ضمنی و تا حدی مبین «تکرار» است؛ لذا مساله ای را که صرفاً یکبار در متن داده ها ظاهر شود نمی توان «مضمون» به حساب آورد. (مگر آنکه نقش برجسته و مهمی در تحلیل نهایی داده ها داشته باشد). به طور معمول، تکرار به معنی مشاهده و ظاهر شدن در دو یا چند مورد در متن است.
- ثالثاً، مضمون ها باید از یکدیگر متمایز باشد. با وجود اینکه هم پوشانی در میان مضامین تا حدودی اجتناب ناپذیر است اما اگر مرز کاملاً مشخص و تعریف شده ای میان مضامین مختلف وجود نداشته باشد نمی توان درک درستی از تحلیل ها و تفسیرها عرضه کرد.

مورد مطالعه و مشارکت کنندگان در تحقیق

محیط اصلی سازمانی تحقیق، بنیاد ملی نخبگان می باشد که به عنوان متولی اصلی سیاستگذاری و برنامه ریزی در حوزه استعدادها برتر و نخبگان در کشور شناخته میشود. برنامه ریزی و سیاستگذاری برای شناسایی، هدایت، حمایت مادی و معنوی نخبگان (در دو طیف مستعدان برتر و نخبه)، جذب، حفظ و به کارگیری و پشتیبانی از آنان در راستای ارتقاء تولید علم، فناوری، هنر، ادب و فرهنگ و توسعه علمی و متوازن کشور و احراز جایگاه برتر علمی، فناوری و اقتصادی در منطقه براساس سند چشم انداز کشور در افق ۱۴۰۴، هدف غایی بنیاد ملی نخبگان محسوب می شود. در همین راستا، حمایت های این بنیاد به صورت متنوع با مخاطب قرار دادن همه اجتماعات نخبگانی در حوزه های مختلف، ارائه شده است که از آن جمله می توان به حمایت از دانشجویان و دانش آموختگان برتر دانشگاهی، اعضای هیئت علمی، مخترعان و نوآوران و برگزیدگان هنری، ادبی، قرآنی و حوزوی، اشاره کرد. ساختار کنونی بنیاد نخبگان تشکیل یافته از معاونت مستعدان، معاونت آینده سازان، معاونت سرآمدان و نخبگان و معاونت توسعه و مدیریت منابع می باشد که هر کدام مخاطبین خاصی را مدنظر قرار داده و سیاستگذاری ویژه متناسب با هر کدام از گروه های مخاطب را مدنظر قرار داده است.

شیوه‌ی نمونه‌گیری در تحقیقات کیفی - میدانی، نمونه‌گیری کیفی است که به آن نمونه‌گیری هدفمند یا نمونه‌گیری نظری نیز گفته می‌شود. در اینگونه تحقیقات نمونه‌گیری نظری بر اساس مفاهیمی صورت می‌گیرد که در خلال تحلیل ظهور می‌یابند. در این نوع از نمونه‌گیری می‌توان از افراد، رویدادها، فضاها و موقعیت‌ها نمونه‌گیری کرد. بر اساس این نوع از نمونه‌گیری، برای گردآوری اطلاعات محقق با افرادی تماس برقرار می‌کند که در زمینه‌ی موضوع تحت بررسی یا جنبه‌هایی از آن دارای اطلاعات و شناخت مناسب و کافی باشند. (محمد پور و رضایی، ۱۳۷۸: ۱۸-۱۹).

در این روش نمونه‌گیری که خاص تحقیقات کیفی است، تعداد افراد مورد مصاحبه، به عبارت دیگر، حجم نمونه به اشباع نظری^۲ سوالات مورد بررسی بستگی دارد، به این ترتیب که هر گاه محقق به این نتیجه برسد که پاسخ‌های داده شده و یا مصاحبه‌های انجام شده با افراد مطلع به اندازه‌ای به همدیگر شباهت دارند که منجر به تکراری شدن پاسخ‌ها و یا مصاحبه‌ها شده و داده‌های جدیدی در آنها وجود ندارد، تعداد مصاحبه‌ها را کافی دانسته و دست از مصاحبه می‌کشد (محمد پور و رضایی، ۱۳۷۸: ۱۸-۱۹). مشارکت کنندگان در تحقیق و نحوه انتخاب آنان در پژوهش حاضر بر اساس محورهای مدیران و مسئولان، خبرگان علمی، خبرگان فعال در کانونهای تفکر و خبرگان فعال در نهادهای سیاستگذار می‌باشد.

قلمرو پژوهش

قلمرو مکانی پژوهش بنیاد ملی نخبگان در شهر تهران و قلمرو زمانی آن سال ۱۳۹۹ می‌باشد.

اشباع نظری

برخلاف روش‌های نمونه‌گیری احتمالی که در آن‌ها هدف تعمیم نتایج از یک نمونه معرف به کل جامعه مورد پژوهش است در روش‌های کیفی چنین هدفی مدنظر نیست و معیار توصیف یا تبیین یک پدیده به مشروح‌ترین شکل ممکن است. بنابراین معیاری معرفی می‌شود که در آن رسیدن به حداکثر اطلاعات در مورد پدیده به عنوان نقطه پایان در نظر گرفته می‌شود. این معیار در زمینه پژوهش‌های کیفی، اشباع نامیده می‌شود. استفاده از روش اشباع داده در پژوهش‌های کیفی به عنوان استاندارد طلایی پایان نمونه‌گیری در نظر گرفته می‌شود (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱).

اشباع نظری قضاوتی است که پژوهشگر بر اساس آن تصمیم می‌گیرد که نیاز به جمع‌آوری اطلاعات بیشتر وجود ندارد و اطلاعات جدیدی که به تعریف خصوصیات طبقه کمک کند به پژوهش وارد نمی‌شود. اما اتفاقی که در ذهن یک فرد می‌افتد را می‌توان ملاکی برای عدم نیاز به داده جدید و خاتمه پژوهش دانست. هرچند بر اساس ماهیت پژوهش‌های کیفی که در آن پژوهشگر و ذهن پژوهشگر به عنوان ابزار پژوهش در نظر گرفته می‌شوند می‌توان تکیه بر قضاوت پژوهشگر را پذیرفت، اما این مسئله ممکن است دقت پژوهش را به خطر اندازد. از این رو برخی از پژوهشگران سعی در ارائه روش‌هایی عینی تر

² Theoretical saturation

داشته اند. روش پیشنهادی توسط فونتانا و همکاران (۲۰۱۱) دارای هشت مرحله است در مرحله اول علاوه بر پیاده سازی مصاحبه به صورت متن پیشنهاد شده است که فایل صوتی هر مصاحبه نیز همراه فایل متنی حاضر باشد تا از حالات صدا مانند تن و مکث‌های همراه با صحبت مصاحبه شونده نیز استفاده شود. در مرحله دوم طبقات اولیه پس از حالت غوطه‌ور شدن در داده‌ها شکل می‌گیرند. مرحله سوم مرحله‌ای است که اگر تحلیل داده‌ها به صورت تیمی و جدا انجام می‌گیرد این تحلیل‌ها توسط یکی از اعضای تیم پژوهش در کنار هم قرار گیرد و در مرحله چهارم تم‌های مشترکی ایجاد شود. در مرحله پنجم کدگذاری انجام می‌گیرد و تم‌ها یا طبقات شکل می‌گیرند. نام‌گذاری فرآیندی است که در آن از اجزاء به مفاهیم کلی‌تر و انتزاعی‌تر می‌رسیم. تا اینجای کار کاملاً مشابه روش‌های معمول تحلیل داده‌ها است. در مرحله ششم یک جدول رسم می‌شود که هر طبقه به دست آمده در مراحل قبلی به همراه خصوصیات یا زیر طبقاتش به عنوان ردیف‌های آن هستند و در ستون‌ها نیز شماره مشارکت کنندگان در پژوهش وارد شده است. در گام هفتم اشباع هر طبقه مشخص می‌شود (رنجبر و همکاران، ۱۳۹۱).

روش گردآوری داده‌ها

به‌طور کلی روش‌های گردآوری داده‌ها به سه دسته روش کتابخانه‌ای (مروری) و روش آزمایشگاهی و روش میدانی تقسیم می‌شوند. در روش کتابخانه‌ای به بررسی منابع مکتوب می‌پردازیم یعنی ابتدا به گردآوری تمام مقالات، کتاب‌ها و دیگر اسناد مربوط پرداخته و منابعی که می‌توان از آن‌ها استفاده کرد را مطالعه کرده تا از دوباره کاری دوری کرده و همچنین با ادبیات موضوع آشنا شویم. در روش میدانی نیز از مصاحبه به صورت حضوری استفاده خواهد شد. در این پژوهش به‌منظور گردآوری داده‌ها از دو روش کتابخانه‌ای و میدانی بهره گرفته شده است. مراحل گردآوری داده‌ها به شرح زیر است:

(۱) مرور و مطالعه اسناد و منابع اطلاعات کتابخانه‌ای شامل سایت‌ها و پورتال‌های اطلاعاتی اینترنتی، کتب و مقالات

فارسی و انگلیسی، گزارش‌های جهانی معتبر در خصوص موضوع پژوهش

(۲) مطالعه میدانی با استفاده از مصاحبه نیمه ساختاریافته و بررسی اسناد و مدارک.

برای جمع‌آوری و گردآوری داده‌های موردنیاز این پژوهش از مصاحبه نیمه ساختاریافته به‌عنوان اصلی‌ترین ابزار گردآوری داده و نیز بررسی اسناد و مدارک سازمانی بهره گرفته شده است.

مصاحبه

نویسندگان کتاب «روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی» مراحل هشت‌گانه‌ای را برای به کار بستن مصاحبه در نظر گرفته‌اند که با توجه به اهمیت این مراحل ضمن ذکر مراحل مذکور توضیحات مختصری نیز در باب هر کدام از آن‌ها داده می‌شود. آن مراحل عبارت‌اند از: تبیین نمودن هدف تحقیق، انتخاب نمونه، طراحی نمودن شیوه و ساختار مصاحبه،

تدوین سؤالات مصاحبه، انتخاب و آموزش مصاحبه گران، انجام یک تحقیق مقدماتی، انجام مصاحبه‌های اصلی، تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده. (مرادی، ۱۳۹۴).

مرحله اول: تبیین هدف مصاحبه:

اولین مرحله در تحقیق که از مصاحبه برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده تبیین هدف تحقیق است. هدف تحقیق ماهیت مصاحبه را مشخص خواهد نمود؛ زیرا اهداف متفاوت، تعیین‌کننده سطوح مختلف انسجام و سازمان‌دهی در مصاحبه، انواع سؤالات مصاحبه و مهارت مصاحبه‌کننده است (مرادی، ۱۳۹۴).

مرحله دوم: انتخاب نمونه:

در این مرحله مصاحبه‌گر بر مبنای یکی از فنون نمونه‌گیری جامعه آماری خویش را انتخاب کرده و متناسب با جامعه آماری خویش و با عطف نظر به هدف تحقیق می‌تواند از مصاحبه انفرادی و یا مصاحبه گروهی استفاده نماید. مرحله انتخاب نمونه از مراحل بسیار حساس و بااهمیت تحقیق بوده و در صورت بروز هرگونه اشتباه - عمدی و سهوی - در کل نتایج تحقیق تأثیر داشته و هرچند محقق در مراحل مختلف بعدی بخواهد تلاش نماید تمام اصول و اسلوب‌های علمی را مراعات کرده و ضوابط حاکم بر روش‌های علمی را مدنظر داشته باشد، باز نخواهد توانست به نتیجه مطلوب دست یابد؛ چراکه وقتی جامعه آماری مورد مطالعه برآیندی از جامعه واقعی نبوده و مشخصات ویژگی‌های آن جامعه را نداشته باشد طبعاً و لاجرم نتایج به دست آمده از آن تحقیق نیز نمی‌تواند قابل تعمیم به کل جامعه مورد مطالعه و یا سایر جوامع مشابه گردد. پس این مرحله از تحقیق می‌بایست با حساسیت ویژه‌ای دنبال گردیده و محقق با وقت و سواس و حوصله بیشتری نسبت به انتخاب نمونه اقدام بنماید (مرادی، ۱۳۹۴).

مرحله سوم: طراحی شکل و ساختار نمونه:

با عنایت به اینکه مصاحبه‌های کمی و کیفی در تحقیقات اجتماعی دارای تفاوت‌هایی می‌باشند، به همین جهت طراحی شکل و ساختار مصاحبه در این دو گونه تحقیق ذکر شده نیز بالاجبار متفاوت خواهد بود. به عنوان مثال در تحقیقات کمی مصاحبه عموماً منسجم و سازمان‌دهی شده است که همه پاسخ‌دهندگان در معرض تجارب یکسان قرار می‌گیرند؛ بنابراین، مطالب آغازین سؤالات مصاحبه و اختیارات نهایی مصاحبه‌گر باید به دقت از قبل مشخص شده باشد، اطمینان حاصل شود که داده‌های به دست آمده از افراد می‌تواند به طور معناداری مقایسه شود، اما در تحقیقات کیفی، مصاحبه از نظر شکل و ساختار کاملاً منسجم و سازمان‌یافته نیست، این بدین منظور است که هدف محقق کمک نمودن به مصاحبه‌شوندگان است که دیدگاه‌های خودشان را در مورد موضوع مربوط، با داده‌ها و عبارات خودشان ابراز کنند (مرادی، ۱۳۹۴).

مرحله چهارم: تدوین سؤالات

اینکه سؤالات باید قبل از انجام مصاحبه یا در خلال انجام آن تدوین شود اساساً بستگی به نوع مصاحبه دارد. مصاحبه بدون سازمان در تحقیقات کمی و مصاحبه به شیوه گفتگوهای غیررسمی در تحقیقات کیفی از انواعی هستند که سؤالات آن‌ها در

همان زمان انجام مصاحبه تدوین می‌یابد. این سؤالات بر مبنای طرح کلی تحقیق و اطلاعات مصاحبه‌گر از ویژگی‌های پاسخ‌دهندگان از قبیل میزان تحرک و پرحرفی مصاحبه‌شونده و توانایی‌های هوشی وی تدوین می‌شود. سایر انواع مصاحبه‌ها استفاده بیشتری از سؤالات بسته و باز از نوع تدوین شده می‌کنند (مرادی، ۱۳۹۴).

مصاحبه گران حرفه‌ای بسته به نوع مصاحبه و روش تحقیق خویش اقدام به طراحی و تدوین سؤالات می‌نمایند و بر اساس برنامه از پیش تعیین شده اقدام به اجرای مراحل مختلف مصاحبه می‌نمایند. بعضاً به نظر می‌رسد سؤالات باز در تحقیقات کیفی و حتی در تحقیقات کمی نیاز چندانی به تدوین نداشته و مصاحبه‌گر در طول مصاحبه آزاد است هرگونه سؤالی از مصاحبه‌شونده داشته باشد. درحالی که این برداشت کاملاً اشتباه بوده و به هیچ‌عنوان صحت ندارد. تدوین سؤالات خوب در مصاحبه‌هایی که به‌غایت بدون سازمان هستند بستگی به توانایی مصاحبه‌گر در اندیشیدن بدون نیاز به کمک دیگران در خلال انجام مصاحبه دارد (گال و دیگران، ۱۳۸۶: ۵۳۷). حتی در مصاحبه‌هایی که میزان انسجام و ساختار آن بیشتر است ضرورت تدوین راهنمایی مصاحبه احساس می‌گردد. بنا به تأکید گال و ... این گونه مصاحبه‌ها زمانی به نحو احسن انجام می‌شود که یک راهنمای مصاحبه تدوین گردد (مرادی، ۱۳۹۴).

مرحله پنجم: انتخاب و آموزش مصاحبه‌گران

محققانی که در فرایند تحقیق نیاز به استفاده از تعداد بیشتری مصاحبه‌گر برای جمع‌آوری اطلاعات می‌باشند لازم است به مسائلی مانند تعداد مصاحبه‌گران، رعایت تناسب میان مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده و توانمندی مصاحبه‌گران در برقراری ارتباط مثبت توجه داشته باشند. شواهدی وجود دارد که نشان‌دهنده این مطلب است که تناسب مصاحبه‌گرها با مصاحبه‌شوندگان به لحاظ طبقه اجتماعی، نژاد، سن و جنس احتمالاً نتایج معتبرتری برای مصاحبه به دست می‌آورد (مرادی، ۱۳۹۴).

مرحله ششم: انجام مصاحبه مقدماتی

انجام مصاحبه‌های مقدماتی از اهمیت بالایی برخوردار است و می‌تواند از امکان سوگیری داده‌های مصاحبه جلوگیری بنماید. محقق در خلال انجام مصاحبه‌های مقدماتی باید نسبت به موارد ذیل هشیار باشد: مشکلات مربوط به ایجاد رابطه بین مصاحبه‌گر و مصاحبه‌شونده، شواهدی که گویای ناکافی بودن انگیزه مصاحبه‌شوندگان برای شرکت در مصاحبه باشد و سایر نشانه‌ها که بیانگر ضرورت بازنویسی سؤالات مصاحبه یا بازنگری مراحل و روند مصاحبه باشد (مرادی، ۱۳۹۴).

در این مرحله است که محقق روش‌های ضبط و ثبت داده‌ها را موردبررسی قرار داده تا مشخص گردد چه میزان از اطلاعات مکتسبه ضبط و ثبت می‌گردد و اینکه با کدام روش مصاحبه گران بهتر و راحت‌تر می‌توانند با مصاحبه‌شوندگان رابطه ایجاد کنند. (مرادی، ۱۳۹۴).

مرحله هفتم: انجام مصاحبه

تمام مراحل پیشین صورت گرفته صرفاً به خاطر اجرای خوب این مرحله (مصاحبه) انجام می‌پذیرد. انجام مصاحبه نیز برای خودش اصول، ریشه و چارچوبی دارد (مرادی، ۱۳۹۴).

سؤالات مصاحبه

در هر یک از سؤالات دو بعد موضوعیت و پویایی مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد. بعد موضوعیت ناظر بر تناسب سؤال با موضوع تحقیق و بعد پویایی بر تعامل بین فردی (در رابطه با سؤال مورد نظر) در مصاحبه تأکید دارد. یک سؤال خوب در مصاحبه از نظر موضوعی به تولید دانش کمک می‌کند. بر این اساس لازم است هر سؤال در مصاحبه، مرتبط با عنوان و مفاهیم نظری موجود در بطن تحقیق بوده و متعاقباً در تحلیل بعدی مؤثر واقع گردد (مرادی، ۱۳۹۴).

مصاحبه مداخله‌کننده‌ترین روش در میان روش‌های گردآوری داده‌ها در تحقیق کیفی تلقی می‌شود. مصاحبه پژوهشی باهدف تولید دانش انجام می‌گردد و به معنای واقعی کلمه، به‌نوعی درون‌نگری^۳ و مبادله نقطه نظرانی اطلاق می‌گردد که مابین دو فرد و در رابطه با یک موضوع مشترک صورت می‌پذیرد. در میان شکل‌های روشمند جمع‌آوری اطلاعاتی، تخمین زده می‌شود که ۹۰ درصد همه پژوهش‌های علوم اجتماعی از مصاحبه در یک یا چندین مورد استفاده کرده‌اند. به‌طور معمول دو نوع سؤال در مصاحبه‌ها استفاده می‌شوند که عبارت‌اند از سؤالات بسته و سؤالات باز. سؤالات باز آن‌هایی هستند که پارامترهای گسترده‌ای را ارائه می‌دهد که مصاحبه‌شوندگان بتوانند پاسخ‌هایشان را با بیان خودشان در راستای موضوع مورد نظر مصاحبه‌گر عنوان کنند. سه روش پایه‌ای مصاحبه عبارت از مصاحبه ساختاریافته، مصاحبه ساختار نیافته (بدون ساختار) و مصاحبه نیمه ساختاریافته می‌باشند. در مصاحبه نیمه ساختاریافته، سؤال‌ها از قبل تنظیم شده‌اند، اما به تناسب پاسخ‌هایی که مصاحبه‌شونده ارائه می‌کند نظم سؤال‌ها جابه‌جاشده و سؤال دیگری نیز از سوی مصاحبه‌کننده مطرح می‌شود (فخری، ۱۳۹۴).

در پژوهش حاضر از مصاحبه رو در رو استفاده شده و همچنین برای ثبت اطلاعات از ضبط کننده صدا بهره گرفته شده است. در طراحی سؤالات مصاحبه برای گردآوری اطلاعات مورد نیاز پژوهش حاضر از هر دو رویکرد سؤالات باز و بسته استفاده گردیده است. همچنین در این پژوهش به‌منظور گردآوری اطلاعات و داده‌های بیشتر و بهتر از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است و به‌این ترتیب در طی مصاحبه و در بین سؤالات اصلی مصاحبه محقق بسته به اقتضا سؤالات مختلفی را مطرح کرده است و به‌طور میانگین زمان هر مصاحبه حدود ۴۵ دقیقه بوده است.

اعتبار و اعتماد پذیری تحقیق

هنگامی که داده‌ها به حد اشباع رسید پژوهشگر می‌تواند گردآوری داده‌ها را متوقف کند. نشانه اشباع تکرار اطلاعات و تصدیق طبقات مفهومی موجود است. محققان کیفی همواره بحث نموده‌اند که چگونه می‌توان کیفیت تحلیل‌ها و تفسیرهای نظری آن‌ها از داده‌ها را ارزیابی نمود. گوبا معتقد است اصطلاحاتی مانند روایی و اعتبار به گونه‌ای با پژوهش کمی پیوند خورده

³ inter-view

اند که در قضاوت در باره پژوهش کیفی، ما را در معرض خطر استفاده از معیار نامناسب قرار می دهند. بدین ترتیب اکثر روش شناسان کیفی به جای استفاده از واژگان روایی و پایایی که اساسا و از لحاظ مبانی فلسفی ریشه در پارادایم کمی دارند، از معیار اعتماد پذیری یا قابلیت اعتماد جهت ارجاع به ارزیابی کیفیت نتایج کیفی استفاده می کنند (مختاریان پور، ۱۳۹۳).

قابلیت اعتماد یا اعتماد پذیری^۴

در دهه ۱۹۸۰ گوبا و لینکلن مفهوم «قابلیت اعتماد»^۵ را به عنوان معیاری برای جایگزینی روایی و پایایی مطرح کردند تا به کمک آن دقت علمی را در پژوهش کیفی مورد ارزیابی قرار دهند. این مفهوم از چهار عنصر قابلیت اعتبار^۶، قابلیت انتقال^۷، قابلیت اتکا^۸ و قابلیت تأیید^۹ تشکیل می شد (Guba and Lincoln, 1989). که هر یک از عناصر مورد بررسی قرار گرفته اند.

قابلیت اطمینان جایگزین پایایی در پژوهش کیفی است. بدین معنی که پژوهشگر به جای این که بخواهد افراد در شرایط مشابه به همان نتایج برسند، در پی آن است که خواننده، متقاعد شود که با توجه به فرایند طی شده در پژوهش، یافته‌ها از قابلیت اطمینان برخوردار است. برای افزایش قابلیت اطمینان پژوهش، توصیه می کنند که پژوهشگر به شرایط متغیر طرح پژوهش، تغییرات پدیده‌های تحت مطالعه و به طور کلی به زمینه در حال تغییر پژوهش توجه کند و این تغییرات را به طور دقیق توصیف نماید (Lincoln and Guba, 1985).

پژوهش متعارف	پژوهش کیفی	شیوه اطمینان از کیفیت
روایی درونی	اعتبار پذیری یا قابلیت اعتبار	چک کردن اعضا، درگیر شدن طولانی مدت در میدان، چند جانبه نگری داده ها
روایی بیرونی	انتقال پذیری یا قابلیت انتقال	وصف مفصل محیط و شرکت کنندگان
اعتبار	اطمینان پذیری یا قابلیت اطمینان	بازرسی، مستند سازی پژوهشگر در خصوص داده ها، روش ها و تصمیمات، چند جانبه نگری پژوهشگر
عینیت	تایید پذیری یا قابلیت تایید	بازرسی و انعکاسی بودن

گوبا و لینکلن (۱۹۸۵) معتقدند معیار قابلیت اعتماد دربرگیرنده چهار معیار جداگانه اما به هم مرتبط زیر است:

قابلیت اعتبار یا باورپذیری

اعتبار پذیری به واقعی بودن توصیف‌ها و یافته‌های پژوهش اشاره دارد و عبارت است از درجه اعتماد به واقعی بودن یافته‌هایی برای شرکت کنندگان پژوهش و برای زمینه‌ای که این پژوهش در آن انجام شده است؛ به این معنا که آنچه

⁴ Trustworthiness

⁵ Trustworthiness

⁶ credibility

⁷ Transformability

⁸ dependability

⁹ Conformability

در یافته‌ها و نتایج تحقیق از سوی پژوهشگر ذکر می‌گردد، همانی باشد که در نظر و ذهن پاسخگو بوده است و در جهت رسیدن به این امر لینکلن و گوبا به مواردی، همچون تماس طولانی با محیط پژوهش، مشاهده مستمر، بررسی از زوایای مختلف، تبادل نظر با همتایان، تحلیل موارد منفی، کفایت مراجع و کنترل از سوی اعضا اشاره می‌کنند (عباس زاده، ۱۳۹۱). در این زمینه بلشر (۱۹۹۱) راهبردهای خاصی را برای افزایش باورپذیری نتایج کیفی ارائه کرده است که عبارت‌اند از: الف) درگیری طولانی مدت ب) مشاهده دیرپا و مصراانه: شامل یادداشت‌برداری از مشاهده‌ها ج) زاویه‌بندی: استفاده از منابع متفاوت داده، روش‌ها، مشاهده‌گران و رویکردهای نظری برای کنترل کردن ناسازگاری‌ها و کژ اطلاعات. د) به کارگیری روش‌های دقیق انجام کار میدانی که داده‌های چنان با کیفیت بالایی را تولید نمایند که به‌طور منظم با توجه به موضوع باورپذیری، تحلیل شوند (فخری، ۱۳۹۴).

قابلیت اتکا یا اطمینان‌پذیری

اطمینان‌پذیری عبارت است از توانایی شناسایی جایی که داده‌های یک مطالعه معین از آن آمده، گردآوری شده و به کاررفته‌اند. راهبرد کلیدی برای تأمین اطمینان‌پذیری، آزمون تشخیص^{۱۰} است. با اجرای یک آزمون تشخیص، مسیر روشن و ثابت بین داده‌ها و کاربرد آن‌ها مشخص می‌گردد. به‌علاوه محققان کیفی می‌توانند اطمینان‌پذیری نتایج را از طریق روش کنترل عضو^{۱۱} افزایش دهند. کنترل عضو یا اعتبار پاسخ‌گو^{۱۲} تکنیکی است که به آن وسیله محقق فرض‌های خود را با یک یا چند نفر از افراد مطلع تحت بررسی کنترل می‌کند.

قابلیت انتقال یا انتقال‌پذیری

با توجه به انجام بیشتر پژوهش‌های کیفی بر روی گروه‌های کوچک و با روش‌های کیفی، به نظر می‌رسد که قابلیت اخذ نتایج مشابه در این حوزه اندکی با مشکل مواجه باشد و بیشتر پژوهشگران استفاده از داده‌ها و نتایج را در سایر زمینه‌ها بسته به نظر شخص محقق مرتبط بدانند. در مقابل، عده‌ای از محققان کیفی هم موافق توسعه چیزی هستند که گرتز (۱۹۷۳) آن را توصیف حداکثری نامیده است که در آن بر بیشترین و دقیق‌ترین توصیف‌ها از جزئیات یک فرهنگ تأکید می‌شود (عباس زاده، ۱۳۹۱).

قابلیت تأیید یا تأیید‌پذیری

¹⁰ Auditing

¹¹ Member Check

¹² Respondent Validity

تأیید پذیری به معنای کوشش در جهت احراز شاخص عینیت در پژوهش است؛ هرچند این مفهوم در پژوهش‌های کمی به معنای پرهیز محقق از تأثیر سوگیری‌ها و ارزش داوری‌ها در تحقیق است. در پژوهش کیفی این امر بیشتر به معنای قدرت تحلیل و دقت داده‌ها و میزان تأیید آنهاست. رسیدن به قابلیت تأیید یا همان تأیید پذیری در طی جمع‌آوری و تحلیل داده در طول تحقیق بررسی داده‌های خام، تفسیرها و پیشنهادها و یافته‌ها را می‌طلبد. در صورت لزوم پژوهشگر باید داده‌های خام و کلیه یادداشت‌ها، اسناد و ضبط‌شده‌ها را برای بازبینی‌های بعدی نگه دارد. در این مرحله بررسی کیفیت یافته‌ها و تفسیرها و قضاوت درباره آنها حیاتی است (عباس زاده، ۱۳۹۱).

مسئله اصلی که تحقیقات کیفی با آن مواجه هستند و از مطالعه متون مربوط به روش‌های تحقیق کیفی می‌توان متوجه آن شد، فقدان روش‌های منظم و سیستماتیک قابل اتکا برای تأیید یافته‌های پژوهش کیفی است (فخری، ۱۳۹۴).

فصل چهارم: یافته های پژوهش

بررسی مراکز و طرحهای مشابه داخلی

مدرسه حکمرانی دانشگاه عالی دفاع ملی

مدرسه حکمرانی شهید بهشتی به عنوان اولین مدرسه حکمرانی در ایران برابر اوامر ابلاغی و بنا بر اهمیت و جایگاه آموزش حکمرانی در ارتقاء دانش و مهارت حکمرانان کشور برای کارآمدی نظام و ارتقاء بهره‌وری با حفظ منافع ملی و حقوق اساسی کشور، در تاریخ ۷ شهریور ۱۳۹۷، در دانشگاه عالی دفاع ملی رسماً افتتاح گردیده است.

دلیل تأسیس و شکل‌گیری مدرسه حکمرانی شهید بهشتی به شرح زیر می‌باشد:

- تدوین و تبیین حکمرانی متعالی اسلامی جهت استفاده در کشور و همه کشورهای جهان اسلام
- ثبت تجارب حکمرانان ۴۰ ساله جمهوری اسلامی ایران جهت استفاده در تدوین ادبیات حکمرانی و استفاده حکمرانان آتی
- ایجاد حساسیت در همه عناصر حکمرانی یا اصطلاحاً مثلث حکمرانی (که شامل حکمرانان، مردم و مؤسسات می‌باشد) برای کسب آمادگی و ایفای نقش‌های مورد انتظار تا هر کس وظیفه خود را بداند و دانش و مهارت لازم برای انجام وظایفش را کسب کند.
- جمهوری اسلامی ایران به عنوان أم‌القرای جهان اسلام رسالت هدایتگری دارد و مدرسه حکمرانی شهید بهشتی بهترین وسیله برای هدایتگری را همین تبیین و ارائه حکمرانی متعالی اسلامی می‌داند که با همکاری همه اندیشمندان اهل قلم و دلسوزان نظام در صدد است تا انشاءالله هرچه زودتر این کار بسیار مهم را انجام دهد.
- در کشور جمهوری اسلامی ایران فهم درست از مبانی فقهی (قرآن - روایات و سیره ائمه معصومین علیهم السلام) ضروری است و بدین سبب مدرسه حکمرانی شهید بهشتی در صدد است تا از طریق علمای دینی و کارشناسان، این مبانی را استخراج و در قالب متون درسی و در نهایت نسخه حکمرانی متعالی اسلامی در اختیار فراگیران که همان حکمرانان فعلی و آتی هستند قرار دهد تا از انحرافات احتمالی به علت عدم آگاهی جلوگیری نماید.

محیط ملی و بین‌المللی کشورمان سرشار از پیچیدگی‌های فناورانه زیست محیطی، نظامی، امنیتی، سیاسی، اقتصادی، اجتماعی، فرهنگی و دیگر موارد است و حکمرانان برای اداره صحیح کشور یا سازمان و نیازمند درک درست به این پیچیدگی‌ها و شیوه‌ها و مواجهه با آنها هستند.

مکاتب فکری، ایدئولوژی و حکمرانی متعددی داعیه در اختیار داشتن بهترین‌ها را دارند، این امر در حالی است که حکمرانی پیامبر مکرم اسلام و دیگر ائمه معصومین علیهم السلام بهترین نسخه حکمرانی برای اداره ایران و جهان است زیرا حکمرانی خوب صرفاً به توسعه و رفاه مادی مردم توجه دارد ولی حکمرانی اسلامی بعد معنوی و روحی انسان و سیر الی الله

را نیز توأم با رفاه مادی در اداره امور مردم در نظر دارد ضمن اینکه تجارب حکمرانی در گام اول انقلاب اسلامی منظور همان ۴۰ سال گذشته نیز به علت مشغله مسئولین تاکنون ثبت و ضبط نگردیده و این امر برای ارتقاء مهارت حکمرانان فعلی و آتی ضروری به نظر می رسد.

طرح نخبگان علوم انسانی اسلامی

بر اساس طرح آموزشی پنج ساله گفتمان که در واقع اولین مرحله از برنامه بلندمدت گفتمان است، دانشجویان معادل ۶۰ واحد درسی آموزش می بینند که حدود ۸۰ درصد آن، مربوط به مباحث بنیادینی است که مشترک میان همه رشته های علوم انسانی است.

گفتمان با هدف ترویج نگاه انتقادی نسبت به علوم انسانی موجود، در بدنه نخبگان دانشجویی شکل گرفته است و بنا دارد متناسب با اقتضائات این هدف، با ایجاد زمینه آشنایی دانشجویان از یک طرف با مبانی فلسفی علوم انسانی مدرن و از طرف دیگر با علوم و معارف اسلامی، علاوه بر افزایش قدرت تحلیل و ارزیابی انتقادی آن ها نسبت به فضای موجود علوم انسانی در کشور، بسترهای لازم برای تلاش در جهت تحول در این علوم را ایجاد نماید.

به این منظور در برنامه طرح ملی گفتمان، چند محور آموزشی در نظر گرفته شده است تا در طول این پنج سال، دانشجویان به تدریج با این مباحث آشنایی کافی پیدا کنند. سرفصل های آموزشی هر یک از این محورها با مشورت و نظر مستقیم اساتید صاحب نظر حوزه و دانشگاه تدوین شده است و در نهایت به تصویب شورای علمی گفتمان رسیده است.

دوره تربیت مدیران راهبردی مجمع تشخیص مصلحت نظام

هدف کلی این مجموعه شناسایی، پرورش و آماده سازی افراد واجد شرایط فعالیت بعنوان مدیر ارشد به منظور فضا سازی مناسب جهت انتقال تجربیات، دانش و تخصص مدیران، مشاوران و کارشناسان ارشد نظام و تشکیل خزانه ای از مدیران واجدالشرایط جهت بکارگیری در پست های حساس بخش های مختلف در مواقع لزوم میباشد. اهداف کاربردی و روشها در این مجموعه به شرح زیر میباشد:

- ایجاد نگرش جامع و بلندمدت در فراگیران برای مواجهه با مسائل کشور
- ارائه مفاهیم، تئوری ها و فنون جدید مدیریت و آموزش های کاربردی و اثر بخش
- فهم علایق فراگیران در زمینه فعالیت های پژوهشی، برنامه ریزی استراتژیک و مرتبط نمودن آنها با فعالیت حرفه ای خود
- پرورش قدرت تفکر و دستیابی به سطح بالای تجزیه، تحلیل، سنجش و مدیریت بحران و کمک به آنان در دستیابی به دورنمایی واقع بینانه از آینده

- دستیابی فرگیران به مهارت های لازم جهت برعهده گرفتن وظایفی چون رهبری سازمانی، مشاوره مدیریتی و ...
- دستیابی به تخصص در زمینه های تفکر در ایام بحران، حل مسئله و ...
- ارتقاء مهارت، دانش و توان فراگیران، شفاف سازی شیوه های برنامه ریزی و بهبود بینش و نگرش آنان
- ایجاد محیط تضارب آرا در مباحث تخصصی و راهبردی جهت تبیین ابعاد و جنبه های نظری موضوعات مختلف

مرکز تربیت مدیران راهبردی جهادی آینده جهاد دانشگاهی

مرکز تربیت مدیران راهبردی جهادی آینده که حاصل تعامل کمیسیون چشم انداز و امور نخبگان دبیرخانه مجمع و جهاد دانشگاهی است، با هدف ارتقای سطح دانش، بینش و مهارت های مدیریتی مدیران کشور و ایجاد پشتوانه علمی، فکری و اندیشه ای از طریق آموزش برای آن ها در اسفند ماه سال گذشته راه اندازی شد.

این مرکز شایسته گزینی و شایسته سالاری در انتخاب مدیران آینده کشور را هدف قرار داده و دوره های خود را در سه سطح و محور مقدماتی، متوسطه و پیشرفته برگزار می کند.

محورهای فوق دارای موضوعات "ماهیت نظام جمهوری اسلامی ایران، نظام مدیریت و برنامه ریزی در ایران، مبانی مدیریت راهبردی (محور اول، دوره مقدماتی)"، "محیط شناسی عمومی، مبانی آینده پژوهی، حکمرانی خوب (محور دوم، دوره متوسطه)"، "مدیریت دانش، مدیریت آینده نگاری و چشم انداز سازی، مدیریت راهبردی در حوزه های اجرایی، کارورزی و پروژه (محور سوم، دوره پیشرفته)" است.

شیوه انتخاب جهت شرکت در دوره های مرکز تربیت مدیران راهبردی جهادی آینده معرفی توسط دستگاه های دولتی و خصوصی مراکز علمی و پژوهشی و دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام، شناسایی افراد توانمند و معرفی توسط مرکز و یا ثبت نام در سایت مرکز به صورت داوطلبانه و مصاحبه توسط تیمی متشکل از صاحب نظران پس از گذراندن دوره مقدماتی معرفی شده است.

همچنین شرایط شرکت در دوره ها نیز به شرح زیر است: داشتن مدرک کارشناسی و بالاتر، سن حداقل ۲۵ سال و حداکثر ۶۰ سال، داشتن دو سال سابقه کار، معرفی نامه از سازمان ها یا شرکت ها برای استفاده از سهمیه اختصاصی دستگاه ها، دارا بودن سلامت جسمی و روانی، اعتقاد و پایبندی به قانون اساسی جمهوری اسلامی ایران، قدرت بیان اقناع و توانایی گفتمان سازی، برخورداری از هوش سیاسی و توانایی رصد و تحلیل جریان های تاثیر گذار سیاسی و بین المللی، توانایی تحلیل شرایط عمومی حاکم بر کشور، منطقه و جهان، داشتن روحیه کار تیمی، داشتن سواد رسانه ای و آشنایی با زبان انگلیسی عنوان شده است.

مرکز تربیت مدیران راهبردی جهادی آینده با همکاری کمیسیون چشم انداز و امور نخبگان دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام و جهاد دانشگاهی در اسفند ماه سال گذشته راه اندازی شد و از امروز در پژوهشکده تحقیقات کاربردی مجمع تشخیص مصلحت نظام آغاز به کار می کند.

شیوه‌نامه حمایت از هسته‌های دانشجویی مسئله‌محور (طرح شهید احمدی روشن)

در اجرای اقدام‌های ۲-۲-۲، ۳-۲-۲، ۹-۲-۲ و ۲-۱-۳ «سند راهبردی کشور در امور نخبگان» و به منظور تربیت و آماده‌سازی نیروهای مستعد و نخبه با هدف زمینه‌سازی اثرگذاری آنان بر پیشبرد مؤلفه‌های اقتصاد مقاومتی، بنیاد ملی نخبگان از تشکیل هسته‌های دانشجویی با محوریت استادان برجسته دانشگاهی، صنعتی، هنری و ... پیرامون حل مسئله‌های کشور، حمایت می‌کند. بر این اساس، شیوه‌نامه «حمایت از هسته‌های دانشجویی مسئله‌محور (طرح شهید احمدی روشن)» برای تبیین مفاد اجرایی موضوع به شرح ذیل تدوین می‌شود:

اهداف اجرای این فرایند عبارت است از:

- آموزش دانشجویان مستعد در بستر حل یک مسئله واقعی
- افزایش مهارت‌های اجتماعی و ایجاد حس خودباوری در دانشجویان مستعد
- هدایت دانشجویان مستعد برای حل مسئله‌های راهبردی کشور
- ایجاد شبکه دانشجویان دارای توانایی کار گروهی و حل مسئله
- افزایش اعتماد دستگاه‌های اجرایی، مراکز علمی و بخش خصوصی به دانشجویان مستعد

شیوه‌نامه حمایت از رویدادهای رقابتی مسئله‌محور (طرح شهید بابایی)

در راستای اجرایی سازی اقدامات ۳-۱-۱، ۴-۱-۱، ۱-۲-۱، ۱-۱-۲، ۲-۱-۲، ۴-۱-۲، ۲-۲-۲، ۳-۲-۲، ۲-۱-۳، ۲-۱-۴، ۵-۱-۵، ۲-۱-۵، ۶-۱-۵ از سند راهبردی کشور در امور نخبگان و به منظور ایجاد فضای نشاط علمی در دانشگاه‌ها، آشنایی دانشجویان با نیازها و مسائل کشور و ترغیب آنان برای کار گروهی، بنیاد ملی نخبگان از برگزاری رویدادهای رقابتی مسئله‌محور پیرامون حل مسئله‌های کشور، حمایت می‌کند. بر این اساس، شیوه‌نامه «حمایت از رویدادهای رقابتی مسئله‌محور» که به گرامی داشت یاد سرلشگر شهید خلبان عباس بابایی با عنوان «طرح شهید بابایی» نام‌گذاری شده، به شرح زیر تصویب می‌شود:

مهم‌ترین اهداف حمایت از رویدادهای رقابتی به شرح زیر است:

- ایجاد فضای پرنشاط علمی و پژوهشی میان دانشجویان به ویژه در مقاطع کارشناسی و کارشناسی ارشد و همچنین طلاب سطح ۲ و ۳؛
- آشنا نمودن دانشجویان، به ویژه دانشجویان مستعد با نیازها و مسائل جامعه و صنعت؛
- ترغیب و توانمندسازی دانشجویان مستعد به انجام کار گروهی؛
- کمک به شبکه‌سازی در اجتماع نخبگانی با هدف تقویت همکاری‌های علمی و فناورانه؛

- کمک به ایجاد و تسهیل ارتباط میان اجتماع نخبگانی و سایر بخش‌های اجتماعی و صنعتی به منظور حل مسائل کشور؛
- تشویق نهادهای دولتی و غیردولتی در راستای حل مشکلات و مسائل جامعه و صنعت توسط مستعدان برتر.
 - رویداد رقابتی باید دارای ویژگی‌های زیر باشد:
- مبتنی بر مسئله بوده و در راستای حل یک یا تعدادی از مسائل مورد نیاز جامعه یا صنعت طراحی شده باشد؛ صاحب مسئله یا ذی‌نفعان مشخصی داشته باشد؛
- مسئله متناسب با سطح دانش و بینش دانشجویان دوره کارشناسی و کارشناسی ارشد (یا دوره‌های معادل) باشد؛
- مناسب برای انجام فعالیت‌های گروهی دانشجویی باشد؛
- طی دوره‌ای حداکثر نه ماهه قابل برگزاری باشد؛
- ترجیحاً زمینه همگرایی علم و فناوری و بهره‌گیری از عرصه‌های مختلف علمی در آن وجود داشته باشد؛
- برون‌داها و دستاوردها و اثرات آن ملموس بوده و ترغیب‌کننده دانشجویان به حل آن باشد؛
- حاوی برنامه‌های آموزشی و توانمندسازی برای تمامی تیم‌های دانشجویی باشد؛
- بعد از اتمام رویداد رقابتی، دستاوردهای تیم‌های دانشجویی برگزیده توسط صاحب مسئله / ذی‌نفعان در رفع مشکل / نیاز و خدمت‌رسانی به کشور بکار گرفته شود یا تیم دانشجویی بتواند از دستاوردهای آن در راستای ایجاد کسب‌وکار و خدمت‌رسانی به کشور بهره‌گیرد.

بررسی مراکز خارجی

مقدمه

دانشکده حکمرانی محلی برای پرورش و آموزش دانشجویان علاقه مند به عرصه خط مشی و اداره امور عمومی است و از طریق کاربست تفکر نوآورانه مبتنی بر اصول ثابت در راستای بهبود دولت و حکومت از طریق آموزش، پژوهش و مشارکت گام بر می دارد. قدمت دانشکده های حکمرانی در کشورهای اروپایی و آمریکایی به چندین دهه می رسد و لازم است به منظور بررسی تخصصی و حرفه ای مسائل حکومت و حکمرانی، در نظام جمهوری اسلامی ایران نیز مراکز مشابهی در این زمینه تأسیس شوند. در این پژوهش به دنبال این موضوع هستیم که با رویکرد تطبیقی به بررسی برخی دانشکده های حکمرانی در دنیا پرداخته و رهیافتی را برای ایران احصا نماییم.

روش شناسی

با جست و جو و بررسی دانشکده های حکمرانی مطرح جهان، حدود ۴۰ دانشکده حکمرانی در سراسر جهان شناسایی شد. در نهایت بر اساس نمونه گیری هدفمند، ۱۵ دانشکده حکمرانی منتخب را مد نظر قرار دادند و با بررسی آنها، داده ها و اطلاعات لازم از این دانشکده ها را استخراج نمودیم. دلایل انتخاب این دانشکده ها، میزان اثرگذاری، شهرت و مرجعیت آنها است. همچنین در انتخاب دانشکده های حکمرانی سعی شده تنوع جغرافیایی رعایت شود و دانشکده های حکمرانی منتخب از کشورها و دانشگاه های مطرح جهان انتخاب شوند.

عنوان	انگلیسی	سایت
۱	UNC School of Government	https://www.sog.unc.edu/
۲	The National School of Government (NSG)	https://www.thensg.gov.za/
۳	Harvard Kennedy School	https://www.hks.harvard.edu/
۴	Blavatnik School of Government, University of Oxford	https://www.bsg.ox.ac.uk/
۵	Birmingham schools	https://www.birmingham.ac.uk/schools/government/index.aspx
۶	The OECD Global Network of Schools of Government	http://www.oecd.org/gov/schools-of-government/
۷	Wellington	https://www.wgtn.ac.nz/sog
۸	Melbourne School of Government	https://government.unimelb.edu.au/
۹	School of Government & Public Policy University of Arizona	https://sgpp.arizona.edu/
۱۰	The School of Government University of the Western Cape (UWC)	https://www.uwc.ac.za/Faculties/EMS/SOG/Pages/default.aspx
۱۱	International School for Government	https://www.kcl.ac.uk/isfg
۱۲	The School of Government at Nanjing University Nanjing, China	https://www.nju.edu.cn/EN/7f7e/c7136a163710/page.htm
۱۳	The University of Governance in Berlin	https://www.hertie-school.org/en/

https://www.mbrsg.ae/home	Mohammed Bin Rashid School of Government	مدرسه حکمرانی محمد بن راشد امارات	۱۴
https://www.strath.ac.uk/humanities/governmentpublicpolicy/	School of Government & Public Policy in Strathclyde Glasgow	مدرسه حکمرانی گلاسکو	۱۵
https://www.regent.edu/robertson-school-of-government/	Robertson School of Government	مدرسه حکمرانی رابرتسون	۱۶
https://www.griffith.edu.au/griffith-business-school/departments/government-international-relations	The School of Government and International Relations in Griffith Business School (Australian)	مدرسه گریفیت	۱۷
https://www.lse.ac.uk/government	London School of Economics and Political Science	مدرسه حکومت دانشگاه LSE	۱۸
https://dc.hillsdale.edu/School-of-Government/Program-Overview/	Hillsdale College School of Government in Washington	کالج حکومت دانشگاه واشنگتن	۱۹
https://europeanschoolofgovernance.eu/	European school of governance	مدرسه حکمرانی اروپا	۲۰
http://sgpp.ac.id/	Indonesian policy school	مدرسه سیاستگذاری اندونزی	۲۱
https://www.dur.ac.uk/sgia/	School of Government and International Affairs	مدرسه حکمرانی دانشگاه دورهام انگلستان	۲۲
https://government.georgetown.edu/	Department of Government Georgetown University	مدرسه حکومت دانشگاه جورج تاون	۲۳
https://www.essex.ac.uk/departments/government	Department of Government University of Essex	مدرسه حکومت دانشگاه اسکس	۲۴
https://talloiresnetwork.tufts.edu/dubai-school-of-government-uae/	Dubai School of Government (UAE)	مدرسه حکومت دبی	۲۵
https://sog.luiss.it/	Luiss School of Government SoG Italy	مدرسه حکومت لوئیس ایتالیا	۲۶
https://chss.kennesaw.edu/sgia/index.php	School of Government and International Affairs at Kennesaw State University	مدرسه حکومت دانشگاه کنوی	۲۷
https://www.grips.ac.jp/en/education/inter_programs/leader/	The National Graduate Institute for Policy Studies (GRIPS) in Tokyo	مدرسه حکمرانی توکیو	۲۸
http://www.uum.edu.my/index.php/school-of-government	School of Government College of Law, Government & International Studies	مدرسه حکومت مالزی	۲۹
https://www.utwente.nl/en/nig/	Netherlands Institute of Government (NIG)	موسسه حکومت هلند	۳۰
http://www.mitsog.org/index.html	MIT School of Government (MIT-SOG) Pune	مدرسه حکومت MIT	۳۱
http://www.rsog.com.my/background/#	Razak School of Government	مدرسه حکومت مالزی	۳۲
https://www.instituteforgovernment.org.uk/	Institute for government	موسسه حکومت انگلستان	۳۳
https://government.cornell.edu/	department of government Cornell University	مدرسه حکومت دانشگاه کرنل	۳۴
https://staatswissenschaft.univie.ac.at/en/	Department of Government University of Vienna	مدرسه حکومت دانشگاه وین	۳۵
https://www.fels.upenn.edu/	Fels Institute of Government at the University of Pennsylvania	مدرسه حکومت دانشگاه پنسیلوانیا	۳۶
https://cviog.uga.edu/	Georgia university	مدرسه حکومت دانشگاه جورجیا	۳۷
https://nrwschool.de/en/	NRW School of Governance University of Duisburg-Essen Germany	مدرسه حکومت دانشگاه NRW	۳۸
https://www.uu.nl/en/organisation/utrecht-university-school-of-governance	The Utrecht University School of Governance (USG) Netherlands	مدرسه حکومت دانشگاه Utrecht	۳۹
https://deptofgov.nmsu.edu/	Department of Government Newmexico university	مدرسه حکومت دانشگاه نیومکزیکو	۴۰
https://crawford.anu.edu.au	Crawford School of Public Policy at The Australian National University	مدرسه خط مشی گذاری دانشگاه کرافورد	۴۱
https://dc.hillsdale.edu/School-of-Government/Program-Overview/	Hillsdale College	مدرسه حکومت واشنگتن	۴۲

معرفی مدارس حکمرانی منتخب

۱- دانشکده حکومت برلین (هرتی)

معرفی

دانشکده حکومت برلین (هرتی)^{۱۳} از جمله مدارس حکمرانی است^{۱۴} که رسماً به عنوان یک موسسه خصوصی و غیرانتفاعی در دسامبر ۲۰۰۳ توسط بنیاد هرتی تاسیس شد و بدین ترتیب اولین مدرسه حرفه ای برای سیاست های عمومی در آلمان شد. این مدرسه با تشکیل پانل ها ، سمپوزیوم ها و بحث ها و همچنین فراهم آوردن بستری برای سیاست گذاران ، متخصصان و دست اندرکاران رسانه ها ، سازمان های غیردولتی و تجارت با دانشگاه آغاز به کار کرد. در فوریه ۲۰۰۵ ، مدرسه Hertie رسماً به رسمیت شناخته شد و از طرف سنای برلین اختیار اعطای عنوان علمی استاد سیاست عمومی به عنوان یک موسسه آموزش عالی را به دست آورد. اولین گروه از دانشجویان در دوره دو ساله کارشناسی ارشد خط مشی گذاری عمومی^{۱۵} ، تحصیلات خود را در سپتامبر ۲۰۰۵ آغاز کردند و هر ساله این برنامه رشد چشمگیری داشته است. در سپتامبر ۲۰۰۸ ، این مدرسه دومین دوره کارشناسی ارشد خود را آغاز کرد: مدیر اجرایی مدیریت دولتی^{۱۶}. مدرسه هرتی همراه با دانشگاه فرای برلین^{۱۷} و مرکز علوم اجتماعی برلین^{۱۸} ، دانشکده مطالعات فراملی برلین^{۱۹} را در سال ۲۰۰۸ تأسیس کرد. در سال ۲۰۱۱ ، مدرسه هرتی از معدود دانشگاههای خصوصی آلمان بود که حق اعطای دکترا را دریافت کرد. برنامه دکترا در حکمرانی^{۲۰} از سال ۲۰۱۲ آغاز شد. اولین گروه برنامه جدید کارشناسی ارشد مطالعات بین الملل^{۲۱} خود را در سال ۲۰۱۵ آغاز کرد.

مدرسه هرتی یک دانشگاه خصوصی مستقر در برلین در کشور آلمان است که توسط شورای علوم آلمان معتبر شناخته شده است. دانشجویان مستعد را برای موقعیت های رهبری در دولت ، تجارت و جامعه مدنی آماده می کند. آموزش میان رشته ای و عملی گرا ، تحقیقات درجه یک و یک شبکه گسترده بین المللی ، مدرسه هرتی را از سایر مجموعه های مشابه جدا کرده و آن را به عنوان مرجع حکمرانی خوب تبدیل می نماید. شعار این مجموعه اینگونه طراحی شده است که «امروز را درک کنید ، فردا را شکل دهید»^{۲۲}.

¹³ The University of Governance in Berlin (Hertie School)

¹⁴ <https://www.hertie-school.org/en/>

¹⁵ Master of Public Policy

¹⁶ Executive Master of Public Administration

¹⁷ Freie Universität Berlin

¹⁸ Social Science Centre Berlin (WZB)

¹⁹ Berlin School of Transnational Studies

²⁰ Doctoral Programme in Governance

²¹ Master of International Affairs

²² Understand today. Shape tomorrow

گزاره های کلیدی

- مطالعه سیاست های عمومی ، امور بین الملل یا مدیریت دولتی در قلب برلین
- برنامه های کارشناسی ارشد ۲ ساله ، تمام وقت و کارشناسی ارشد انعطاف پذیر برای مدیران
- برنامه ۳ ساله دکترا
- انگلیسی به عنوان زبان آموزش
- دانشکده بین المللی پیشرو
- مجموعه دانشجویی متنوع از بیش از ۵۰ کشور
- مبادلات دانشگاهی بین المللی و برنامه های درجه دو
- خدمات شغلی و دسترسی به یک شبکه فعال حرفه ای
- بورس تحصیلی

دوره های علمی

برنامه درسی دوره سیاستگذاری عمومی

فرآیند خط مشی گذاری ^{۲۳} مدیریت عمومی ^{۲۴} اقتصاد یک ^{۲۵} آمار	نیمسال یک
حقوق و حکمرانی ^{۲۶} اقتصاد دو تمرکز: آمار ۲ ، مدیریت و رهبری ^{۲۷} دوره پروژه با موسسه سیاستگذاری عمومی ^{۲۸} کارآموزی ^{۲۹}	نیمسال دو
تمرکز انتخابی: تحلیل سیاست / مدیریت و سازماندهی ^{۳۰} سبد سیاست و صلاحیت خود را گسترش دهید	نیمسال سه
تحلیل سیاست / مدیریت و سازماندهی ^{۳۱}	نیمسال چهار

²³ The policy process

²⁴ Public management

²⁵ Economics I

²⁶ Law and governance

²⁷ Statistics II/Management and leadership

²⁸ Project course with public policy institution

²⁹ Internship

³⁰ Policy Analysis/Management and Organisation

³¹ Policy Analysis/Management and Organisation

دوره تخصصی امور بین الملل	
قانون بین المللی سیاست جهانی اقتصاد یک ^{۳۳} آمار	نیمسال یک
تمرکز - دوره A تمرکز - دوره B اقتصاد دوم مذاکره بین المللی کارآموزی ^{۳۴}	نیمسال دو
۲ درس انتخابی ۲ مورد انتخابی نمونه کارها	نیمسال سه
دروس انتخابی نمونه کارها انتخابی پایاننامه کارشناسی ارشد ^{۳۵}	نیمسال چهار

مدرسه هرتی بخشی از یک مرکز تحقیقاتی پر جنب و جوش است و با دانشگاه ها و موسسات تحقیقاتی در کلاس جهانی برلین همکاری می کند. محققان دکتری از پیشنهاد گسترده ای از سمینارها و آموزش های ارائه شده توسط شرکا بهره مند می شوند. مدرسه هرتی دانشمندان و متخصصین بین المللی را به فعالیت های خود جلب می کند و فرصتی برای محققان فراهم می کند تا با متخصصان حوزه تحقیق خود ملاقات کنند.

نقش ها و فعالیت های اصلی

- پرورش دانشجویان مستعد برای موقعیت های رهبری در دولت ، تجارت و جامعه مدنی
- آموزش میان رشته ای و عملی گرا
- تحقیقات درجه یک

³² Master's thesis

³³ Economics I

³⁴ Internship

³⁵ Master's thesis

- شبکه گسترده بین المللی
- مرجعیت حکمرانی خوب
- مطالعه سیاست های عمومی ، امور بین الملل یا مدیریت دولتی
- دانشکده بین المللی پیشرو
- مجموعه دانشجویی متنوع از بیش از ۵۰ کشور
- مبادلات دانشگاهی بین المللی و برنامه های درجه دو
- خدمات شغلی و دسترسی به یک شبکه فعال حرفه ای
- بورس تحصیلی

۲-مدرسه حکمرانی هاروارد کندی

معرفی

مدرسه حکومت هاروارد کندی^{۳۶} از جمله مدارس حکمرانی است^{۳۷} و مأموریت مدرسه هاروارد کندی بهبود سیاست های عمومی و رهبری است تا افراد بتوانند در جوامعی زندگی کنند که از امنیت ، آزادی ، عدالت و پایداری بالاتری برخوردار باشند. با ترکیب تحقیقات پیشرفته ، آموزش دانشجویان برجسته و تعامل مستقیم با متخصصین ، در حل مشکلات عمومی تأثیر میگذارد. مدرسه دولتی جان اف کندی در دانشگاه هاروارد در سال ۱۹۳۶ تأسیس شد. در آن زمان ، ایالات متحده در حال بهبودی از رکود بزرگ بود و دولت با چالش های تاریخی داخلی و بین المللی دست و پنجه نرم می کرد. Lucius N. Littauer، دانش آموخته دانشگاه هاروارد ، که علاقمندی به خدمات عمومی پیشرفته و حرفه ای داشت ، با یک هدیه بی سابقه ۲ میلیون دلار ، بودجه تحصیلات تکمیلی مدیریت دولتی در هاروارد را تأمین کرد. در آن زمان ، این بزرگترین هدیه منفرد از طرف اهداکننده فردی به دانشگاه بود. از آن زمان ، این مدرسه به وظیفه خود در زمینه بهبود سیاست های عمومی و رهبری وفادار مانده است تا مردم بتوانند در جوامع امن تر ، آزادتر ، عادلانه تر و مرفه تر زندگی کنند. اکنون بیش از هر زمان دیگری در ایالات متحده و سراسر جهان ، بسیاری از مردم به دلیل مشکلات در سیاست ، اقتصاد ، امنیت و سایر جنبه های جوامع ما اعتماد به رهبران و دولت های خود را از دست داده اند. برای حفظ دستاوردهای نظم پس از جنگ و ایجاد امکان پیشرفت بیشتر در زندگی همه مردم ، اشتیاق و مهارت جامعه مدرسه کندی می تواند یک تغییر اساسی ایجاد کند.

³⁶ Harvard Kennedy School

³⁷ <https://www.hks.harvard.edu>

نقش‌ها و فعالیت‌های اصلی

از طریق تحقیق، آموزش و تعامل با متخصصین، دانشکده دولت جان اف کندی دانشگاه هاروارد سیاست‌های عمومی و رهبری عمومی را بهبود می‌بخشد تا افراد بتوانند در جوامعی زندگی کنند که ایمن تر، آزادتر، عادلانه تر و دارای زندگی پایدارتر و پایدارتر باشند. اعضای هیئت علمی، دانشجویان، کارمندان، فارغ‌التحصیلان و شرکت‌کنندگان آموزش‌های اجرایی با طیف متنوعی از چالش‌های عمومی در ایالات متحده و سراسر جهان مقابله می‌کنند. آموزش، تحقیق و تعامل ما با متخصصین بر این اولویت‌ها تمرکز دارد:

- محافظت از امنیت و آزادی
- تقویت دموکراسی
- پیشبرد عدالت اجتماعی و حقوق بشر
- افزایش رفاه اقتصادی
- افزایش پایداری
- بهبود رهبری و مدیریت عمومی

سیاست‌ها و رویه‌هایی که ارزش‌های جامعه ما را کد می‌کنند در مدرسه هاروارد کندی احترام گذاشته و اعمال می‌شوند. ارزش‌های این مجموعه باعث گسترش دامنه دانشگاه، عدم تبعیض، امنیت اطلاعات، ایمنی جسمی و محیطی بدون آزار و اذیت می‌شود. ارزش‌های مشترک به طور منظم به اعضای جامعه ما اطلاع داده می‌شود و با سیاست‌ها و ارزش‌های دانشگاه هاروارد مطابقت دارد.

ارزش‌ها و سیاست‌های اصلی

ارزش‌ها و سیاست‌های جامعه مدرسه هاروارد کندی

- بیانیه تنوع^{۳۸}: یکی از بزرگترین سرمایه‌های مدرسه هاروارد کندی وسعت استعداد در جامعه ما است. این دانشکده متعهد به پذیرفتن این تنوع و استفاده کامل از فرصت‌های آموزش رهبران روشن فکر و حل مشکلات اساسی عمومی است.
- اطلاعات اضطراری^{۳۹}: دستورالعمل‌های اعضای مدرسه هاروارد کندی را در صورت اضطرار مرور کنید. برای هر شرایطی که نیاز به واکنش فوری پلیس، آتش‌سوزی یا پزشکی دارد، همیشه با ۹۱۱ تماس بگیرید.

³⁸ Diversity Statement

³⁹ Emergency Information

- بیانیه حریم خصوصی^{۴۰}: افشای روشهای جمع آوری و انتشار اطلاعات برای وب سایت مدرسه هاروارد کندی را مرور کنید.
 - IX سیاست ها و رویه ها^{۴۱}: آزار و اذیت جنسی و جنسیتی تبعیض آمیز، غیرقانونی است، احترام به حقوق و شرافت دیگران را نفی می کند و به وضوح با ماهیت جامعه ما مغایرت دارد.
 - بحث و گفتگو، اعتراض و مخالفت در HKS^{۴۲}: مدرسه هاروارد کندی متعهد به بحث آزاد و مدنی است. گوش دادن و یادگیری از دیگران برای روند آموزشی اساسی است و برای رسالت ما در بهبود سیاست های عمومی و رهبری ضروری است.
 - قانون حق چاپ هزاره دیجیتال^{۴۳}: سیاست های مربوط به انتشار مطالب دارای حق چاپ را مرور کنید.
 - اعلامیه علامت تجاری^{۴۴}: مسائل مربوط به علائم تجاری مدرسه هاروارد کندی توسط برنامه علامت تجاری، که نظارت بر ثبت علائم تجاری و محافظان هاروارد در برابر استفاده غیر مجاز از آنها را مدیریت می کند.
 - نامزدی شفاف^{۴۵}: سیاست مدرسه هاروارد کندی را در مورد گزارش خارج از فعالیت های حرفه ای و منافع مالی و برنامه اجرای HKS برای تضاد مالی فردی دانشگاه هاروارد بخوانید.
- مأموریت مدرسه هاروارد کندی بهبود سیاست های عمومی و رهبری است تا افراد بتوانند در جوامعی زندگی کنند که از امنیت، آزادی، عدالت و پایداری بالاتری برخوردار باشند. آنچه که ما در زمینه های اولویت خود انجام می دهیم: شمردن دموکراسی، بهبود خدمات عمومی، گسترش فرصت های اقتصادی، افزایش امنیت جهانی و حقوق بشر، تقویت رهبری عمومی و گسترش دامنه آموزش است.

دوره های علمی

برنامه های علمی در مدرسه هاروارد کندی با تجهیز افراد به مهارت هایی که برای بهبود سیاست های عمومی، پیگیری ایده های قدرتمند و ارتقا ظرفیت هدایت لازم است، دانشجویان را الهام بخش و آماده ایجاد تغییر در جهان می کنند. مدرسه هاروارد کندی مکانی است که می تواند اشتیاق شما را برای انجام کارهای خوب در دنیا به عملی واقعی و تغییر دهنده زندگی تبدیل کند. کاوش کنید بیشتر بدانید.

⁴⁰ Privacy Statement

⁴¹ IX Policies & Procedures

⁴² Open Debate, Protest, and Dissent at HKS

⁴³ Digital Millennium Copyright Act

⁴⁴ Trademark Notice

⁴⁵ Transparent Engagement

عنوان دوره ها

✓ انتخابات و عملکرد دموکراسی در ایالات متحده	✓ مقررات بازارهای سرمایه	✓ منابع، مشوق ها و گزینه های I: بازارها و شکست بازار
✓ چگونه رهبران افکار عمومی را به اقدام سیاست تبدیل می کنند	✓ اقتصاد سیاسی تجارت	✓ تجزیه و تحلیل سیاست های عمومی
✓ مبارزات سیاسی مدرن آمریکا	✓ اقتصاد کلان بین المللی	✓ تحلیل پیشرفته اقتصاد خرد
✓ دین، سیاست و سیاست عمومی در آمریکا	✓ مقررات مالی بین المللی	✓ نظریه اقتصاد خرد
✓ گزینه های پیشرونده: بازسازی نهادی امروز	✓ توسعه اقتصادی: نظریه و شواهد	✓ روش های اقتصادسنجی برای تحقیقات کاربردی
✓ لابی کردن: نظریه، تمرین و شبیه سازی	✓ توسعه اقتصادی: استفاده از چارچوب های تحلیلی برای طراحی سیاست های هوشمند	✓ اقتصاد کلان پیشرفته برای اقتصاد آزاد
✓ سیاست LGBTQ در ایالات متحده	✓ چرا بسیاری از کشورها فقیر، بی ثبات و نابرابر هستند؟	✓ رکود، رشد و سیاست های اقتصاد کلان
✓ نژاد و نژادپرستی در ساخت ایالات متحده به عنوان یک قدرت جهانی	✓ شرکت ها، بازارها و توسعه اقتصادی	✓ سیاست اقتصادی آمریکا
✓ ایجاد تغییر در شرایطی که تغییر سخت است: قانون، سیاست و سیاست تغییر اجتماعی	✓ مدیریت، امور مالی و تنظیم زیرساخت های عمومی در کشورهای در حال توسعه	✓ اقتصاد تغییرات اقلیمی و سیاست های زیست محیطی
✓ فساد: یافتن آن و رفع آن	✓ دارایی عمومی در نظریه و عمل	✓ دارایی، مالیه، سرمایه گذاری
✓ علم داده برای سیاست	✓ دارایی عمومی از دیدگاه بین المللی	✓ اقتصاد و سیاست انرژی و محیط زیست
✓ کمپین های دستکاری و اطلاع رسانی رسانه ها	✓ اقتصاد سیاسی و آینده آن	✓ تجزیه و تحلیل کمی و روش های تجربی
✓ دولت دیجیتال: فناوری، سیاست و نوآوری خدمات عمومی	✓ نهادهای اجتماعی و توسعه اقتصادی	✓ سیاست ها و خط مشی ها: داده ها چه چیزی می توانند به ما بگویند؟
✓ جلوگیری از فاجعه دیجیتال: چرا پیاده سازی دیجیتال اغلب بد انجام می شود	✓ استراتژی سیاست توسعه	✓ روشهای کمی پیشرفته: آمار
✓ تجسم داده و اطلاعات	✓ درک جنسیت در توسعه بین المللی	✓ روشهای کمی پیشرفته: روشهای اقتصادسنجی
✓ درگیر کردن رسانه ها	✓ مقیاس گذاری برای تأثیر توسعه	✓ یادگیری ماشین و تجزیه و تحلیل داده های بزرگ
✓ ارتباطات بحران	✓ کشورهای در حال توسعه معاصر: راه حل های کارآفرینی برای حل مشکلات	✓ چارچوب های تحلیلی برای سیاست
✓ امور بین الملل و جهانی: مفاهیم و کاربردها	✓ اقتصاد غیررسمی: آیا رسمی سازی پاسخ آن است؟	✓ تئوری بازی و تصمیمات استراتژیک
✓ حکومت جهانی	✓ برنامه ها و موارد در توسعه بین المللی	✓ اقتصاد رفتاری، حقوق و سیاست های عمومی
✓ حقوق بین الملل و عدالت جهانی	✓ بومیان آمریکا در قرن بیست و یکم: ملت سازی اول	✓ طراحی و تحویل سیاست
✓ دیپلماسی: مذاکرات جنگ و صلح (۱۹۹۰-امروز)	✓ بومیان آمریکا در قرن بیست و یکم: ملت سازی دوم	✓ حل مشکلات در عرصه جهانی: تجزیه و تحلیل سیاست برای امور فراملی
✓ سیاست و اخلاق کشوری	✓ ریاست جمهوری آمریکا	✓ رابطه تجارت و دولت در ایالات متحده
✓ رقابت قدرت بزرگ در سیستم بین الملل	✓ کنگره و قانونگذاری ایالات متحده	✓ سمینار: تجارت و دولت
✓ دین و سیاست جهانی: پیوندها و برخوردها	✓ سیاست و سیاست عمومی آمریکا	✓ سرمایه خصوصی برای اهداف عمومی
	✓ چه کسی حکومت می کند؟ قدرت در آمریکا	✓ چالش های اصلی امنیت ملی آمریکا، استراتژی و مطبوعات

✓ استدلال از گذشته: تاریخچه کاربردی و تصمیم گیری	✓ مهارت های رهبری دموکراتیک: اخلاق و سیاست	✓ چه مشکلی با سیاست خارجی ایالات متحده وجود دارد؟
✓ ژئوپلیتیک، حقوق بشر و آینده سازمان بازرگانی	✓ رهبری اخلاقی: اخلاق در زندگی عمومی	✓ سیاست و اخلاق
✓ مقاومت مدنی: چگونه کار می کند	✓ اختلاف و نافرمانی در دموکراسی ها	✓ دین، ارزشها و آینده دموکراسی
✓ مسئولیت شرکتی و مدل های جدید حکمرانی	✓ عدالت: اخلاق در عصر حسابرسی همه گیر و نژادی	✓ عدالت اقتصادی: نظریه و عمل
		✓ واقع بینی در روابط بین الملل

دکترای اقتصاد سیاسی و دولت^{۴۶}

برنامه دکترای اقتصاد سیاسی و دولت (PEG) با قدمت دهه ۱۹۳۰، قدیمی ترین برنامه تحصیلات تکمیلی در کشور است که به اقتصاد سیاسی اختصاص دارد. از آن زمان، PEG به برنامه برتر دانشمندان جهانی تبدیل شده است که می خواهند درک عمیق تری از تأثیر سیاست بر روندها و نتایج اقتصادی - و تأثیر متقابل شرایط اقتصادی بر زندگی سیاسی داشته باشند. این دوره به دانشجویان این امکان را می دهد تا با پیشنهاد دانشجویان احتمالی برای تحصیل در رشته اقتصاد یا مسیر دولت، روی دیدگاه اقتصاد یا علوم سیاسی اقتصاد سیاسی تمرکز کنند. دانشجویان در این مسیرها در حالی که شرایط لازم را در هر دو بخش دارند، به بخشی از آن گروه های دانشکده هنر و علوم تبدیل می شوند. با توجه به ایجاد مشاغل در دنیای دانشگاهی که هنوز به رشته های جداگانه ای تقسیم شده است، PEG دو مسیر مختلف را ارائه می دهد: یکی در اقتصاد و دیگری در علوم سیاسی. این دو آهنگ تا حدودی تأکیدات متفاوتی دارند، اما هر دو فرصت متنوعی را برای فراهم می کنند تا دانشجویان دوره ها را متناسب با نیازهای شخصی خود تنظیم کنید. PEG آموزش دقیق در زمینه اقتصاد، نظریه رسمی سیاسی و روش های کمی، همراه با تمرکز اساسی بر تعامل بین نهادها و فرایندهای اقتصادی و سیاسی را می دهد. دانشجویان می توانند از دوره های مختلف دپارتمان ها و مدارس هاروارد برای یک برنامه مطالعه واقعاً بین رشته ای استفاده کنند که شامل موارد زیر است:

- روابط اقتصادی بین الملل
- توسعه سیاسی
- نهادهای سیاسی و اقتصادی
- انتقال نهادی و اصلاحات
- عملکرد اقتصادی
- سیاست های منابع زیست محیطی
- سیاست اجتماعی
- نابرابری

⁴⁶ PhD in Political Economy & Government

یک برنامه مشترک بین مدرسه هاروارد کندی، دپارتمان اقتصاد و وزارت دولت، PEG بر اقتصاد سیاسی مثبت - در مقابل هنجارها - تأکید دارد. اعضای هیئت علمی متنوع و برجسته ما شامل بسیاری از برجسته ترین اقتصاددانان سیاسی جهان هستند که آماده کمک به شما در جهت پیگیری هرگونه علاقه اساسی هستند.

دکترای خط مشی گذاری عمومی^{۴۷}

برنامه دکترا در خط مشی گذاری عمومی (PPOL) آموزش پیشرفته فارغ التحصیلان را برای موفقیت در یک تحقیق یا موقعیت مرتبط در دانشگاه، دولت، یک سازمان غیردولتی یا بخش خصوصی فراهم می کند. در این دوره دانشجویان، آموزش لازم برای انجام تحقیقات تحلیلی، کمک به شکل گیری و اجرای سیاست ها و آموزش نسل بعدی مریان، محققان و متخصصین را خواهند دید. این برنامه تحقیقات علمی را تشویق می کند که متخصصان سیاست عمومی را قادر می سازد تا آگاهانه تصمیم بگیرند و در زمینه های خود رهبر باشند. دوره PPOL نیازهای اصلی تئوری (اقتصاد، سیاست و مدیریت و نظریه هنجاری) و روش ها (روش پیشرفته و روش های تجربی تحلیلی و کمی) را با تمرکز بر دروس زیر شامل میشود:

- سیاست تنظیم اقتصادی
- سیاست محیط زیست و منابع طبیعی
- توسعه بین المللی
- سیاست اقتصادی بین المللی
- روابط امنیتی بین المللی
- قضاوت و تصمیم گیری
- مطالعات علوم، فن آوری و سیاست گذاری

فارغ التحصیلان PPOL برای تدریس، تحقیق و تأثیرات عمیق در دانشگاه آماده کار می شوند، در حالی که برای برخی دیگر این مدرک منجر به مشاغل مولد در بخش خصوصی می شود.

دکترای سیاست اجتماعی^{۴۸}

اگر می خواهید عمق نظری دکترا در علوم سیاسی یا جامعه شناسی را با مطالعه چند رشته ای مسائل سیاست اجتماعی ترکیب کنید، دکترای سیاست اجتماعی مناسب است. به عنوان یک سرمایه گذاری مشترک بین دانشکده تحصیلات تکمیلی دانشگاه علوم و دانشگاه های هاروارد و گروه های جامعه شناسی با اعضای هیئت علمی سیاست اجتماعی مدرسه هاروارد کندی، این برنامه طراحی شده است تا دانشجویان تحقیقات خود را بر روی موارد زیر متمرکز کنند:

⁴⁷ PhD in Public Policy

⁴⁸ PhD in Social Policy

- تغییر ساختارهای خانواده
- مطالعات تطبیقی و نهادی سیاست اجتماعی
- نابرابری اقتصادی
- دسترسی و کیفیت آموزشی
- مهاجرت
- محله ها و تفکیک فضایی
- نابرابری ها و مشارکت های سیاسی
- فقر
- نژاد و قومیت

بسته به رشته مورد نظر، با مدرک دکترای دولت و سیاست اجتماعی یا دکترای جامعه شناسی و سیاست اجتماعی از این برنامه فارغ التحصیل می شوند.

دکترای سیاست های اجتماعی توسط ساختار «نظم به علاوه»⁴⁹ تعریف شده است. شما قبل از شروع دنباله ای از سمینارهای چند رشته ای و تحقیقات پیشرفته در سیاست های اجتماعی، بنیادی محکم در دولت یا جامعه شناسی ایجاد خواهید کرد - همه آنها بیشتر در ایالات متحده و اروپای غربی متمرکز خواهند شد. اگر علاقه شما به کشورهای در حال توسعه متمرکز است، ممکن است بخواهید کارشناسی ارشد مدیریت دولتی در توسعه بین الملل یا سایر برنامه های کارشناسی ارشد HKS را در نظر بگیرید. برنامه های دکتری مشترک در سیاست های اجتماعی اساساً در مورد تحقیقات هستند، اغلب در یک حوزه کاملاً تخصصی. مهارت ها و بینش های بین رشته ای توسعه یافته به شما امکان می دهد سوالات مهم و بی پاسخ را شناسایی کرده و استراتژی های تحقیقاتی ایجاد کنند که درک از مشکلات اجتماعی را بهبود بخشد. فارغ التحصیلان دکترای سیاست های اجتماعی برنامه را برای ادامه کار در بخش های علوم سیاسی یا جامعه شناسی در کالج ها و دانشگاه های برجسته، مدارس تحصیلات تکمیلی سیاست های دولتی، اتاق های فکر، سازمان های غیر انتفاعی و در بخش دولتی کاملاً مجهز می دانند.

⁴⁹ The “discipline-plus” model

۳- مدرسه حکومت بلاواتنیک دانشگاه آکسفورد

معرفی

مدرسه حکومت بلاواتنیک دانشگاه آکسفورد^{۵۰} از جمله مدارس حکمرانی است^{۵۱} که یکی از جدیدترین و پر جنب و جوش ترین گروه های دانشگاه آکسفورد است. این دانشگاه از طیف گسترده ای از تخصص دانشگاه آکسفورد، از علوم، محاسبات و پزشکی گرفته تا علوم انسانی و علوم اجتماعی استفاده می کند. دانشگاه آکسفورد در طول تاریخ خود، نزدیک به ۶۰ رئیس دولت و دولت را آموزش داده است. مدرسه دولتی بلاواتنیک آموزش رهبری آکسفورد برای قرن ۲۱ را دوباره تصور می کند.

چشم انداز این مدرسه، جهانی است که بهتر هدایت شود، جهانی بهتر و بهتر اداره شود. ما یک مدرسه جهانی هستیم که از طریق سه مسیر به بهبود کیفیت دولت و سیاستگذاری عمومی در سراسر جهان متعهد هستیم:

- ✓ آموزش رهبران فعلی و آینده: آموزش و پرورش ما تخصص عمیق را با مهارت های عملی ترکیب می کند، افراد را برای مقابله با مهمترین چالشهای سیاست قرن متمرکز می کند.
- ✓ تحقیق با تأثیر: تحقیقات مستقل و مبتنی بر شواهد ما نیازهای سیاست های واقعی، از بهبود آموزش تا کاهش فساد را برطرف می کند.
- ✓ تعامل با دولتها و متخصصین: ما از قدرت دعوت خود برای گردهم آوردن مردم در سراسر رشته ها و بخش ها برای به اشتراک گذاشتن دانش، تبادل ایده و ایجاد راه حل استفاده می کنیم.

نقش ها و فعالیتهای اصلی

- ✓ پرورش افراد خارق العاده: ما خانه آکادمیسین و متخصصین کلاس جهانی و همچنین تیمی از دانشجویان دوره دکترا هستیم که ستون فقرات پشتیبانی تحقیقاتی را برای دانشکده ارائه می دهند. دانشجویان ما ۵۰-۷۰ کشور مختلف را در هر سال نشان می دهند و از درخشان ترین استعدادهای درخشان تا پزشکان ارشد هستند. تیم کارکنان اداری ما به همان اندازه دانشکده و دانشجویانی که از آنها پشتیبانی می کنند به چشم انداز مدرسه متعهد هستند. فارغ التحصیلان ما اعضای مدرسه مادام العمر هستند و در سراسر مرزها و بخش ها از یکدیگر حمایت می کنند.
- ✓ برنامه های مبتکرانه: کارشناسی ارشد سیاست عمومی (MPP) به طور متمایز جهانی در مورد چگونگی ایجاد و اجرای سیاست های عمومی در سطح محلی، منطقه ای، ملی و چند ملیتی نگاه می کند. دکترای (DPhil) در سیاست های عمومی به دانشجویان اجازه می دهد تحقیقات دقیق را در یک مسئله خاص سیاست عمومی دنبال کنند. همچنین

⁵⁰ Blavatnik School of Government, University of Oxford

⁵¹ <https://www.bsg.ox.ac.uk/>

آموزش های اجرایی را برای سیاست گذاران ارشد ارائه می دهد که در برخی از سخت ترین چالش های امروز کار می کنند.

✓ تحقیقات مستقل: تحقیقات ما با افتخار مستقل ، از نظر علمی دقیق و مرتبط با سیاست های عمومی است. ما با دولت ها و متخصصین همکاری می کنیم تا مسائل مهم را شناسایی کنیم و راه حل های عملی را توسعه دهیم. ما از طریق برنامه های آکادمیک ، دوره ها و کارگاه های آموزشی ، جدیدترین تحقیقات را دقیقاً به کلاس می آوریم و از طریق فعالیت های اطلاع رسانی ، راهکارهایی برای سیاست های هوشمندانه دولت ها و تصمیم گیرندگان در تجارت و جامعه مدنی ارائه می دهیم.

✓ همکاری با حکومت: این دانشکده بخشی از دانشگاه آکسفورد است و بنابراین در ساختار حاکمیت کلی دانشگاه قرار دارد.

✓ هیئت مدیره: هیئت مدیره توسط دانشگاه آکسفورد برای نظارت بر مدیریت و مدیریت دانشکده تشکیل شده است. اعضای هیئت مدیره رئیس بخشها و بخشها از سراسر دانشگاه هستند و رئیس هیئت مدیره توسط رئیس بخش علوم اجتماعی اداره می شود.

✓ گروه استراتژی و منابع: گروه استراتژی و منابع مدرسه ، متشکل از اعضای ارشد مدرسه ، در برابر هیئت مدیره پاسخگو هستند و مسئول استراتژی و تصمیمات کلیدی منابع هستند.

✓ بورد مشاوره بین المللی: هیئت مشاوره بین المللی مشاوره ای در مورد استراتژی و اولویت های مدرسه ارائه می دهد و دیدگاه های خارجی را از چندین بخش و کشور ارائه می دهد. اعضای آن رهبران مشهور جهانی از اقصی نقاط جهان هستند. اعضای هیئت مدیره سالی یکبار در مدرسه گرد هم می آیند و در صورت لزوم مشاوره موقت ارائه می دهند.

✓ تابلوی مشاوره آکادمیک: هیئت مشاوره علمی متشکل از روسای سایر مدارس سیاست عمومی در اروپا ، ایالات متحده ، آفریقا و آسیا است که مشاوره ای در مورد تمام جنبه های فعالیت های علمی دانشکده ، از جمله برنامه ها ، جذب دانشجو ، جذب و توسعه اعضای هیئت علمی و زندگی علمی ارائه می دهند .

دوره های علمی

کلاس آشنایی با دوره خط مشی و چالشها

این دوره سه هدف دارد:

✓ با هم دانش جویان خود ، اعضای هیئت علمی ، دانشکده ، کارکنان و امکانات آن آشنا شوید. و همچنین با کالج ، دانشگاه و شهر آکسفورد

✓ با محیط فکری در مدرسه بلاواتنیک ، که تحت تأثیر روحیه تحقیق و بحث در پی دستیابی به حقیقت و تعالی است ، آشنا شوید. و

✓ با ارزشهای جامعه مدرسه بلاواتنیک آشنا شوید. احترام ، صداقت و یادگیری از تنوع.

این ماژول فشرده در طی دو هفته اول MPP شروع می شود. در این دوره ، شما درگیر یک سری بحث های موردی و تمرینات تیم سازی و یک تمرین دقیق سیاست خواهید شد. مطالعات موردی با کاوش در چگونگی تعریف ، تجزیه و تحلیل و پرداختن به چالش های عمده سیاست های عمومی ، زمینه جاه طلبی های فارغ التحصیلان مدرسه Blavatnik را فراهم می کند. تمرین تیم سازی یک چالش تجربی برای حل مسئله است که برای کمک به شما در ایجاد مهارت هایی مانند گوش دادن فعال ، همدلی ، اشتراک اطلاعات و تفکر تحلیلی انتقادی طراحی شده است. این تمرین سیاست معنای دستیابی به "جهانی با اداره بهتر" را بررسی می کند. یکی از پاسخهای مداوم متخصصین ارشد دولت این است که آنها خواهان سیاستگذارانی هستند که فقط در طیف وسیعی از صلاحیتهای حرفه ای ماهر نباشند ، بلکه دارای نگاه انسانی و قطب نمای اخلاقی باشند. بنیادها شما را به چالش می کشد تا برای کاوش در دیدگاه اخلاقی و سیاسی اساسی خود ، عمیقاً فکر کنید و به طور رسمی در ارزش ها و اهداف اخلاقی که در سیاست های عمومی اعمال می شود و باید اعمال شود ، تأمل کنید. شما با مفاهیم فلسفی و معضلات اخلاقی پیش روی دولتهای سراسر جهان آشنا خواهید شد.

اقتصاد برای سیاست عمومی^{۵۲}: رهبران سیاست عمومی اغلب با اقتصاددانان حرفه ای در تعامل هستند. این دوره با هدف آماده سازی فارغ التحصیلان MPP برای مصرف کنندگان مهم تفکر اقتصادی است. شما تمرکز اقتصاددانان در بازارها را بررسی خواهید کرد ، چالش های سیاست های مالی از طریق مالیات را در نظر می گیرید ، بر طراحی و چگونگی انتخاب بین طرح های رقیب تمرکز می کنید و موانع سیاسی را که می تواند مانع اجرای آن شود ، همراه با راه حل های پیشنهادی توسط ادبیات اقتصادی در مورد موسسات بررسی می کنید.

سیاست و خط مشی گذاری گذاری^{۵۳}: سیاستگذاری یک فرایند سیاسی است. سیاست های سیاست گذاری به شما کمک می کند تا با یادگیری نحوه "تفکر سیاسی" یک عامل موفق برای تغییر در زمینه های مختلف نهادی باشید. شما نحوه عملکرد بازیگران و نهادها در سیاست داخلی و بین المللی را در نظر خواهید گرفت. درک و پیمایش این پویایی ها برای حمایت ، طراحی و اجرای سیاست های موفق ضروری است. شما یاد خواهید گرفت که چگونه سیاسی فکر کنید ، تا بتوانید کارها را انجام دهید و تغییر معنی داری در سیاست و دولت ایجاد کنید.

⁵² ECONOMICS FOR PUBLIC POLICY

⁵³ THE POLITICS OF POLICYMAKING

قانون و سیاست عمومی^{۵۴}: قانون چارچوبی را فراهم می کند که در آن سیاست عمومی تدوین ، شکل گرفته و اجرا می شود. در ماژول قانون و سیاست عمومی ، شما ایده های کلیدی را بررسی می کنید که اساس کار سیستم های حقوقی را تحت تأثیر قرار می دهد ، و اینکه قانون هر دو محدود کننده است و می تواند به عنوان ابزاری در روند سیاست گذاری مورد استفاده قرار گیرد.

شواهد در سیاست عمومی^{۵۵}: چگونه سیاست گذاران می دانند که آیا سیاست های آنها اهداف مورد نظرشان را برآورده می کند؟ آیا آنها می توانند نحوه اجرای سیاست ها را بهبود بخشند؟ با توجه به بودجه محدود دولت ، این سوالات به طور فزاینده ای در قلب سیاست های عمومی قرار دارند. هدف از ماژول شواهد در سیاست های عمومی این است که درک درستی از نحوه جمع آوری ، ارزیابی و استفاده از سیاست گذاران در عمل به شما ارائه دهد.

چالش های خط مشی گذاری^{۵۶}: Policy Challenge فرصتی است برای گردآوری همه آموخته ها از MPP برای پرداختن به معضلات سیاست معاصر در یک نوع شبیه سازی. این امر مستلزم آن است که فراتر از تعیین سیاست "بهینه" تئوریک برای توسعه سیاست تحویل پذیر برای دنیای واقعی فراتر بروید. علاوه بر این ، شما پویایی مذاکرات چند جانبه ، سیاست گروه های علاقه مند و رابط بین سیاست های داخلی و بین المللی را تجربه خواهید کرد.

⁵⁴ LAW AND PUBLIC POLICY

⁵⁵ EVIDENCE IN PUBLIC POLICY

⁵⁶ POLICY CHALLENGE

مدرسه حکومت دانشگاه ملبورن^{۵۷} از جمله مدارس حکمرانی است^{۵۸} که مأموریت این مدرسه، الهام بخشیدن و تجهیز دولت ها، مشاغل، شرکای اجتماعی و افراد برای مقابله با چالش های حاکمیت معاصر است. از طریق آموزش و پژوهش میان رشته ای، ابتکاری، ما به دنبال راه حل های مشترک و پایدار برای این چالش ها می باشد. مرکز فعالیتهای مدرسه در اطراف موضوعات حاکمیت و مقررات؛ سیاست و دموکراسی و تعداد کمی از دامنه های اصلی سیاست. در این مناطق هدف این مجموعه:

- ✓ استفاده از منابع متنوع دانشگاه در آموزش فارغ التحصیل و اجرایی ما برای تجهیز رهبران فعلی و نسل بعدی
 - ✓ تسهیل تحقیقاتی که نیازهای دولت ها، صنعت و شرکای اجتماعی را برآورده می کند
 - ✓ ایجاد بستری برای اکتشاف، بحث و نوآوری در سطح ملی و منطقه
- برنامه های آموزش اجرایی برای پاسخگویی به نیازهای متخصصان تحصیلات تکمیلی و پس از تحصیل در بخش های دولتی، تجاری و غیر انتفاعی طراحی شده است. شرکت کنندگان این فرصت را خواهند داشت که در معرض تحولات جدید در تئوری و عمل قرار بگیرند، مهارت ها و توانایی های جدید مطابق با استانداردهای بین المللی را توسعه دهند و از متخصصان معتبر بین المللی که دارای تجربه عملی و دانش نظری هستند، بیاموزند.
- شرکت کنندگان این فرصت را خواهند داشت:

- ✓ قرار گرفتن در معرض تحولات جدید در تئوری و عمل
- ✓ ایجاد مهارت ها و توانایی های جدید مطابق با استانداردهای بین المللی
- ✓ بهره گیری از متخصصان معتبر بین المللی که دارای تجربه عملی و دانش نظری هستند

زمینه های تخصصی ما

دستورالعمل تحقیقاتی ما از طریق تحولات جهانی و منطقه ای، به ویژه آنهایی که مربوط به قرن آسیا هستند، و چگونگی نیاز سیاستهای خاص و منطقه ای کشور برای انطباق و تغییر، آگاهی می یابد. در این تمرکز اصلی، ما بر روی دو زمینه اصلی تمرکز داریم:

⁵⁷ Melbourne School of Government

⁵⁸ <https://government.unimelb.edu.au/>

۱. حاکمیت و مقررات

طراحی نهادهای حاکم بهتر و بهبود سیاستگذاری و عملکرد سیاست ها. مثلا:

- ✓ تناسب اندام با هدف اصلاح بخش دولتی
- ✓ ایجاد ظرفیت نوآوری: ایجاد مکانیزم های بهتر برای مدیریت عملکرد بخش عمومی
- ✓ مدیریت مالی عمومی

۲. دموکراسی و سیاست

استفاده از انواع مختلف شواهد و رویکردهای جدید و مدیریت دیدگاه های رقابتی. مثلا:

- ✓ رهبری با مشروعیت و پاسخگویی
- ✓ طراحی و اجرای خط مشی کاربرمحور
- ✓ شناسایی و توسعه قابلیت های جدید نیروی کار

دوره های علمی

- ✓ کارگاه اجرایی روندهای جدید در حاکمیت بومی
- ✓ خط مشی عمومی رفتاری: چالش های آینده
- ✓ عدم سرمایه گذاری و از کار انداختن خدمات عمومی
- ✓ برنامه توسعه رهبری
- ✓ راه اندازی خدمات عمومی

برنامه های آموزش اجرایی سفارشی

ما می توانیم برنامه های یادگیری سفارشی را برای پاسخگویی مستقیم به نیازهای سازمان شما ایجاد و ارائه دهیم ، ابتدا با تشخیص نیاز به یادگیری برای شناسایی محتوای دوره و حالت های تحویل که بیشترین سود را برای کارکنان شما خواهد داشت. ایده آل برای گروه های مدیران میانی و کارمندان ارشد اجرایی دولت و همچنین افرادی که با دولت کار می کنند و در سازمان های غیرانتفاعی و تجاری کار می کنند ، برنامه های ما می توانند در قالب فشرده ، طاقت فرسا و بسیار تعاملی ارائه شوند. برنامه ها را می توان به عنوان گزینه های مسکونی ، محوطه دانشگاه یا محل کار ارائه داد. آموزش ما جدیدترین مفاهیم را با یادگیری فعال با استفاده از مطالعات موردی و مسائل اولویت سازمان خود ترکیب می کند. ما محیطی را تشویق خواهیم کرد که در آن تخصص جمعی شرکت کنندگان برای تولید راه حل های عملی ترکیب شده باشد.

نقش ها و فعالیتهای اصلی

- ✓ آموزش و آموزش
- ✓ تحقیق و توسعه
- ✓ مربی اجرایی
- ✓ مجموعه های یادگیری عمل
- ✓ رویدادها و کنفرانس ها
- ✓ کارگاه ها

دوره های علمی

کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (MPA) : کارشناسی ارشد مدیریت دولتی⁵⁹ (MPA) (Enhanced) یک برنامه بین رشته ای بینظیر و منحصر به فرد است که به طور انحصاری برای متخصصان باتجربه طراحی شده است (پیشرفته) دانشجویان را برای به عهده گرفتن نقش های رهبری کار در دولت و با دولت آماده می کند. این رشته از تخصص رشته های مختلفی از جمله مدیریت عمومی ، سیاست های عمومی ، حقوق ، مدیریت ، رهبری ، روابط بین الملل ، اقتصاد ، مطالعات توسعه و فلسفه بهره می گیرد. شما به عنوان یک دانشجوی MPA ، مهارت ها و شایستگی های لازم را برای فعالیت در محیط های حاکم بر پیچیده حاکمیتی که چالش ها مرزهای انضباطی ، سازمانی ، قضائی و جغرافیایی را برطرف می کند ، رشد می دهد. شما دانش تخصصی در زمینه خود کسب خواهید کرد و یاد خواهید گرفت که چگونه تحقیقات جسورانه ای ایجاد کنید و سیاست های عمومی را شکل دهید.

مدیریت دولتی (پیشرفته) : گواهی تحصیلات تکمیلی در مدیریت دولتی (پیشرفته) یک برنامه بین رشته ای منحصر به فرد است که به طور انحصاری برای متخصصان باتجربه طراحی شده است. شما مهارت ها و شایستگی هایی را برای فعالیت در محیط های حاکمیتی که پیچیدگی های انتظامی ، سازمانی ، قضائی و جغرافیایی را برطرف می کنند ، توسعه می دهید. شما دانش تخصصی در زمینه خود کسب خواهید کرد و یاد خواهید گرفت که چگونه تحقیقات جسورانه ای ایجاد کنید و سیاست های عمومی را شکل دهید.

گواهی تخصص در مدیریت دولتی : گواهی تخصص در مدیریت دولتی⁶⁰ یک برنامه بین رشته ای منحصر به فرد است که به طور انحصاری برای متخصصان باتجربه طراحی شده است. به عنوان یک دانشجو ، شما دانش تخصصی در زمینه خود کسب خواهید کرد و یاد خواهید گرفت که چگونه تحقیقات جسورانه ای ایجاد کنید و سیاست های عمومی را شکل دهید. شما

⁵⁹ Master of Public Administration (MPA)

⁶⁰ Specialist Certificate in Public Administration

مهارت ها و شایستگی هایی را برای فعالیت در محیط های حاکمیتی که پیچیدگی های انتظامی ، سازمانی ، قضائی و جغرافیایی را برطرف می کنند ، توسعه می دهید.

مباحث ویژه - جایزه مک کینون

جایزه مک کینون در رهبری سیاسی یک جایزه جدید ، غیر حزبی و مستقل است که هر ساله دو رهبر برجسته سیاسی استرالیا را به رسمیت می شناسد. در دوره ای از قطب سیاسی و حزب گرایی روزافزون ، اعتماد عمومی به رهبران سیاسی ما کاهش یافته است. بدون این اعتماد ، دستیابی به اعتقاد به سیستم دولت ما فرسایش یافته و اصلاحات لازم انجام شده است. با توجه به اینکه استرالیا در منطقه و جهان وسیع تر با چالش های بزرگی روبرو است ، داشتن رهبران شجاع و با بصیرت بیش از هر زمان دیگری مهم است. جایزه McKinnon در رهبری سیاسی اولین جایزه در استرالیا است. تاسیس شده است به:

✓ سیاستمداران را در تمام سطوح دولت ، که با موفقیت به مقابله با مسائل حیاتی سیاست های عمومی پرداخته اند ، بر ناملایمات غلبه کرده و به تغییر واقعی منافع عمومی دست یافته اند ، بشناسید.

✓ به دیگران القا کنید که علی رغم چالش هایی که ممکن است با آن روبرو شوند ، رهبری سیاسی شجاعانه و بصیر را دنبال کنند

✓ بحث ملی در مورد انتظارات ما از رهبری سیاسی در این کشور ایجاد کنید.

سیاستمداران محلی ، ایالتی و سرزمینی و فدرال فعلی در استرالیا واجد شرایط معرفی شدن هستند. هر ساله ، برندگان جایزه تقدیر و فرصتی برای سخنرانی در مراسم اهدای جوایز در دانشگاه ملبورن دریافت می کنند. همچنین رهبر سیاسی نوظهور سال مک کینون جایزه ای مالی دریافت می کند تا برای پیشرفت و رشد حرفه ای مورد استفاده قرار گیرد.

جایزه مک کینون توسط یک Acrux ، درخشان ترین ستاره صورت فلکی صلیب جنوبی نشان داده می شود. قرن هاست که از Acrux به عنوان یک نقطه مرجع در ناوبری استفاده می شود. این نمادی از ثبات و رهبری است.

چه موضوعاتی را می توانید به عنوان گستردگی دولت و سیاست در نظر بگیرید

✓ مقابله با مشکلات سیاست شرور

✓ مشاوران و دولت

✓ علم ، فناوری و سیاست های عمومی

✓ تغییر اقلیم: چرا مردم مخالف هستند

مباحث ویژه: برنامه مسیره‌های سیاست برای زنان

در استرالیا، زنان هنوز در تمام سطوح سیاسی، در مشاغل و سایر موقعیت‌های نفوذ به میزان قابل توجهی نمایندگی ندارند. برنامه مسیره‌های سیاست برای زنان در حال تغییر چهره سیاست است. این برنامه به دنبال افزایش مشارکت زنان در سیاست از طریق تجهیز زنان به مهارت و دانش برای موفقیت در کاندیداتوری برای مناصب منتخب و پیشرفت به عنوان رهبران سیاسی است. این برنامه اکنون در پنجمین سال خود است و از سال ۲۰۲۰ برای کلیه فارغ‌التحصیلان زن دانشگاه‌های ویکتوریا آزاد است، این برنامه یک اقدام غیرحزبی است که از همکاری بین موسسه رهبری زنان استرالیا، بنیاد Trawalla و مدرسه دولتی ملبورن در دانشگاه ملبورن حاصل شده است. این مدل از مدرسه کندی از میدان هاروارد تا برنامه دفتر بیضی در دانشگاه هاروارد الگو برداری شده است. در سال ۲۰۲۰ این برنامه برای ۳۰ متقاضی موفق، که به صورت رقابتی انتخاب می‌شوند، رایگان است. بیش از ۲۰ سال است که علاقه مند به افزایش کیفیت رهبری و تصمیم‌گیری در استرالیا هستیم. متأسفانه، استرالیا همچنان از کمبود نمایندگی مزن زنان در پست‌های رهبری رنج می‌برد و در حال حاضر در زمینه نمایندگی زنان در دولت در رده ۵۱ جهان قرار دارد. دیدن نتایج عملی این برنامه و تأثیر مثبتی که بر روی مکالمه پیرامون نمایندگی زنان در پارلمان داشته است بسیار شگفت‌انگیز بوده است. پروفیسور دانکن ماسکل، معاون دانشگاه، دانشگاه ملبورن

۵-مدرسه حکمرانی و خط مشی گذاری دانشگاه آریزونا

مدرسه حکمرانی و خط مشی گذاری دانشگاه آریزونا^{۶۱} از جمله مدارس حکمرانی است.^{۶۲} این مدرسه با برنامه‌های تحصیلات تکمیلی در امور عمومی، اخبار ایالات متحده و گزارش جهانی دارای بیش از ۲۴۰۰ دانشجوی کارشناسی، ۲۰۰ دانشجوی کارشناسی ارشد، ۳۰ دانشجوی دکتری، ۳۰ دانشکده و ۵۰ برنامه متنوع دکتری در برنامه‌های جهانی است. در سال ۲۰۰۹، دو برنامه علوم سیاسی و مدیریت عمومی و سیاست - برای ایجاد دانشکده دولت و سیاست‌های عمومی ترکیب شدند.

SGPP یکی از بزرگترین مدارس دانشگاه آریزونا است و به صورت منحصر به فرد قرار دارد تا به عنوان الگویی برای آموزش امور عمومی خدمت کند. ما در تحقیقات، آموزش، ارتباط جامعه و رهبری مدنی با کالیبر بالا شرکت می‌کنیم و فارغ‌التحصیلان خود را برای موقعیت‌های رهبری در بخش‌های دولتی، غیرانتفاعی و خصوصی آماده می‌کنیم.

نقش‌ها و فعالیتهای اصلی

برنامه‌های چند رشته‌ای ابتکاری: ما یک مدرسه چند رشته‌ای هستیم که دارای مجموعه گسترده‌ای از برنامه‌ها و مدارک ابتکاری در سطح کارشناسی و کارشناسی ارشد است. ما در مقاطع کارشناسی در رشته‌های عدالت کیفری، حقوق،

⁶¹ School of Government & Public Policy University of Arizona

⁶² <https://sgpp.arizona.edu/>

علوم سیاسی و مدیریت عمومی و سیاست ارائه می دهیم. در مقطع تحصیلات تکمیلی، ما برنامه های کارشناسی ارشد مدیریت دولتی و کارشناسی ارشد سیاست های عمومی و همچنین یک مدرک کارشناسی ارشد مطالعات بین المللی کاملاً آنلاین را ارائه می دهیم. ما همچنین دانشجویان را در سراسر رشته های علوم سیاسی، روانشناسی سیاسی، سیاست های عمومی، مدیریت دولتی و مدیریت عمومی آموزش می دهیم.

رهبری مدنی⁶³: دانشکده دولت و سیاست های عمومی با ارزش های مدنی قوی رهبری می کند. رهبری مدنی و گفتمان مدنی در قلب برنامه های کارشناسی ما قرار دارد. هدف ما آموزش شهروندان برای مشارکت موثر در امور عمومی در بخشهای دولتی، خصوصی و غیرانتفاعی از راههای غنی سازی سیستم سیاسی دموکراتیک، اقتصاد بازار و جامعه مدنی است. ما اعتقاد داریم که داشتن یک مدرسه و فارغ التحصیلان بسیار راحت کار می کند که در یک جامعه متنوع به طور فزاینده کار کنند. بسیاری از فارغ التحصیلان ما مشاغل خوبی را به عنوان مدیران شهری، روسای سازمان های دولتی ایالتی و رهبران سازمان های غیر انتفاعی پیدا کرده اند. آنها همچنین در هیئت مدیره انجمن ها خدمت می کنند، کاندیدای دفتر منتخب می شوند و در جوامع خود داوطلب می شوند. بیش از هر چیز دیگری، ما مفتخریم که بگوییم فارغ التحصیلان ما اشتیاق زیادی به خدمات عمومی دارند.

دانشجو محوری⁶⁴: کالج یک پیشنهاد گران قیمت است و ما معتقدیم که دانشجویان مقطع کارشناسی ما باید از دانشکده شناخته شده بین المللی ما آموزش عالی، مشاوره موثر، فرصت های هیجان انگیز برای مشارکت جامعه و قرار گرفتن در معرض بورس تحصیلی خلاق دریافت کنند. ما کارمندان اداری و مشاوران برنده جوایزی داریم که سالانه صدها دانشجو را در دوره های کارآموزی و برنامه های تحصیل در خارج از کشور قرار می دهند. بسیاری از تجربیات این دانشجویان بورسیه و کمک هزینه از طریق بورسیه تحصیلی و موقوفات از جمله حمایت بنیاد Melody S. Robidoux از سفر دانشجویی و بورسیه های موسسه Rombach برای دانشجویان در مطالعات عدالت کیفی پشتیبانی می شود. ما همچنین میزبان جوایز باشگاه مدل سازمان ملل و بسیاری از دریافت کنندگان جوایز دانشجویی در سطح دانشگاه هستیم.

تحقیقات لبه دانش⁶⁵: این مدرسه ای است که دانشکده در آن بورس تحصیلی پیشرفته ای انجام می دهد. هیئت علمی ما متشکل از رهبرانی در سراسر زیرشاخه های رشته های ما و همچنین در مناطق حیاتی مانند درگیری و امنیت، دموکراسی و دیکتاتوری، پایداری محیط زیست، قانون و سیاست، شبکه های سیاسی و سیاسی و روانشناسی سیاسی است.

⁶³ Civic Leadership

⁶⁴ Student Centered

⁶⁵ Cutting-Edge Research

۶-مدرسه حکمرانی کالج لندن

معرفی

مدرسه حکومت کالج لندن^{۶۶} از جمله مدارس حکمرانی است^{۶۷} که برای تجهیز سیاستگذاران و کارمندان دولت از سراسر جهان برای مقابله با چالش های آینده و ایجاد رهبرانی قادر به ارائه خدماتی که امروز شهروندان انتظار دارند ، طراحی شده است. این مدرسه بر مهمترین مشکلات سیاست متمرکز است ، اطمینان حاصل کند که متخصصان سیاست با مهارتهای سخت و نرم لازم برای درک چگونگی حرکت قدرت ، نفوذ و تغییر در محافل سیاسی آماده هستند. فناوری به سرعت روابط دولت ها و شهروندان را دگرگون می کند. مدرسه بین المللی دولت این فرصت را به متخصصان سیاست می دهد تا از این تغییر برای بهبود نتایج برای شهروندان و همچنین یادگیری رهبری اندیشه از دانشگاهیان کینگ درجه یک ، مهارت های عملی از پزشکان ارشد و بهترین اقدامات از دولتهای سراسر جهان استفاده کنند.

مدرسه بین المللی دولت یکی از پنج مدرسه به همراه موسسه سیاست گذاری است که بخشی از دانشکده علوم اجتماعی و سیاست های عمومی در King's است. دانشکده یک مرکز بورسیه تحصیلی پویا ، متنوع و میان رشته ای است که محل زندگی یکی از بزرگترین جوامع دانشگاهی برای تحقیقات اجتماعی و آموزش در انگلستان است. مدرسه بین المللی دولت رویکردی نوآورانه در زمینه پیشرفت حرفه ای افرادی که در دولت و اطراف آن کار می کنند ارائه می دهد. ماژول های سطح کارشناسی ارشد مستقل مانعطف پذیر ، کاملاً آنلاین هستند و برای متخصصان کار طراحی شده اند. این امکان را برای دانشجویان فراهم می کند تا در برنامه های شلوغ کاری مطالعه کنند ، ایده آل برای افزایش مهارت های سیاستگذاری و طیف هیجان انگیز ماژول های ما هم سختگیری علمی و هم کاربرد عملی را ارائه می دهند.

مزایای اصلی

- ✓ مهارت های عملی و واقعی و دانش در مورد مدل های جدید حکمرانی قابل استفاده برای نقش فعلی شما.
- ✓ 100٪ بصورت آنلاین ارائه می شود ، به دانش آموزان اجازه می دهد تا در برنامه های شلوغ کاری مطالعه کنند.
- ✓ محتوایی که توسط کارشناسان دانشگاهی کینگ و مقامات ارشد سیاستگذاری از دولت و سازمانهای بخش سوم تهیه شده است.
- ✓ اعتباربخشی از یکی از دانشگاههای برجسته جهان.

⁶⁶ International School for Government

⁶⁷ <https://www.kcl.ac.uk/isfg>

✓ فرصتی بی نظیر برای یادگیری بهترین روشها از دولتها و همتایان در سراسر جهان، در حالی که یک شبکه حرفه ای جهانی ایجاد می کنید.

✓ فرصتهای منظم برای تعامل زنده با همتایان و مدرسان از طریق وینارهای هفتگی و تالارهای گفتگو. مهارت های عملی از پزشکان ارشد و سخنرانان مهمان برجسته مربوط به مسائل حاکمیت معاصر

دوره های علمی

ماژول های ما مهارت های سخت مانند ارزیابی سیاست و مهارت های نرم مانند مذاکره سیاسی و توانایی گوش دادن بهتر به شهروند را آموزش می دهد. ما اعتقاد داریم رهبر معاصر به مهارت بالایی از مهارتهای سخت و نرم نیاز دارد - تخصص در تجزیه و تحلیل سیاست ها و فن آوری دیجیتال، علاوه بر توانایی برقراری ارتباط، گوش دادن و مخالفت خوب، همه اینها با درک ظریف پویایی قدرت همراه است. به همین دلیل تمام ماژول های آنلاین ما طیف کاملی از مهارت ها را شامل می شوند، از طراحی و تحویل گرفته تا گوش دادن و مخالفت خوب. ماژول های ابتکاری ما توسط دانشگاهیان برجسته King's در مشارکت با کارآفرینان دیجیتال، سیاستمداران، سیاست گذاران، کارشناسان طراحی و سایر پزشکان توسعه یافته است، که دیدگاه ها و مهارت های جدیدی را در مورد نحوه حکومت ارائه می دهد. ماژول ها به طور منحصر به فرد سختگیری علمی و کاربرد عملی را به بهترین وجهی برای تجهیز کارمندان عمومی در سراسر جهان ترکیب می کنند.

دوره های فعلی ما

- ✓ یادگیری چه چیزی مفید است^{۶۸}
- ✓ کاربر دیجیتال دولت محور^{۶۹}
- ✓ تصمیم گیری قوی تحت عدم اطمینان عمیق^{۷۰}
- ✓ رویکردهای سیاستگذاری^{۷۱}
- ✓ همدلی و احساس در سیاست گذاری^{۷۲}
- ✓ ارتباطات، رسانه ها و سیاست های عمومی^{۷۳}
- ✓ اخلاق، رهبری و حکمرانی^{۷۴}

⁶⁸ Learning What Works

⁶⁹ User-Centred Digital Government

⁷⁰ Robust Decision Making Under Deep Uncertainty

⁷¹ Approaches to Policymaking

⁷² Empathy and Emotion in Policymaking

⁷³ Communications, Media and Public Policy

⁷⁴ Ethics, Leadership and Governance

- ✓ مدل های کلیدی در مدیریت عمومی: تحلیل مقایسه ای^{۷۵}
- ✓ نظریه و عمل پارلمان پیشرفته^{۷۶}
- ✓ تحلیل اقتصادی سیاست های عمومی^{۷۷}
- ✓ حکومت مشارکتی و مشورتی^{۷۸}
- ✓ تجزیه و تحلیل و حل تعارض بین المللی^{۷۹}
- ✓ آینده نگری و افق پویایی در سیاست گذاری^{۸۰}
- ✓ بینش های رفتاری و سیاست دولت^{۸۱}
- ✓ درک رهبری سیاسی^{۸۲}

نقش ها و فعالیتها

کالج کینگ لندن ماژول های ارائه شده را به طور منظم بررسی می کند تا برنامه های تحصیلی به روز ، ابتکاری و مرتبط ارائه دهد.

- ✓ روزهای آزاد^{۸۳}: برای کسب اطلاعات بیشتر در مورد زندگی در King's در رویدادهای مجازی ما شرکت کنید و دوره ها ، دانشگاه و موارد دیگر را از خانه خود کشف کنید.
- ✓ حوزه های موضوعی^{۸۴} در طیف گسترده ای از رشته ها و دوره های مربوطه که توسط کالج کینگ لندن ارائه می شود ، مرور کنید.
- ✓ نحوه استفاده از دوره های کارشناسی را بیاموزید و شرایط ورود به انگلستان / اتحادیه اروپا ، بین المللی و انگلیسی را بررسی کنید.
- ✓ هزینه ها و بودجه اطلاعات در مورد هزینه های تحصیل ، وام های دانشجویی و کمک های مالی ، به علاوه کمک هزینه تحصیلی ، کمک هزینه تحصیلی و سایر کمک های مالی.

⁷⁵ Key Models in Public Management: A Comparative Analysis

⁷⁶ Advanced Parliamentary Theory and Practice

⁷⁷ The Economic Analysis of Public Policy

⁷⁸ Participatory and Deliberative Governance

⁷⁹ International Conflict Analysis and Resolution

⁸⁰ Foresight and Horizon-Scanning in Policymaking

⁸¹ Behavioural Insights and Government Policy

⁸² Understanding Political Leadership

⁸³ Open days

⁸⁴ Subject areas...••

- ✓ تحصیل در خارج از کشور جهان را کشف کنید و به یکی از دانشگاه های همکار ما سفر کنید یا یک سال یا ترم را در قلب لندن بگذرانید.
- ✓ رویدادهای آنلاین با دانشجویان فعلی و کارمندان کینگ گفتگو کنید تا در مورد دوره هایی که ما ارائه می دهیم، زندگی در کینگ و اطلاع از س questions الات خود.
- ✓ تجربه تحصیل نگاهی به امکانات و پشتیبانی از دانشجویان دوره کارشناسی، به علاوه فعالیت ها و دوره های فوق برنامه.
- ✓ گسترش مشارکت در King's ما متعهد هستیم که بدون در نظر گرفتن سابقه، درخشان ترین ذهن ها را پیدا کنیم و به آنها در دسترسی به آموزش عالی کمک کنیم.
- ✓ اطلاعات برای والدین راهنمایی برای والدینی که فرزندان شان قصد تحصیل در کینگ را دارند. بدانید اگر کودک شما به ما بپیوندد چه انتظاری دارد.
- ✓ اطلاعات برای معلمان درباره ارتباطات و فعالیت های کینگ با مدارس، کالج ها، معلمان و مشاوران عالی اطلاعات بیشتر بدانید.
- ✓ با ما تماس بگیرید سوالات متداول ما را بخوانید یا جزئیات تماس تیم پذیرش در King's را مشاهده کنید.
- ✓ بازگشت شفافیت اطلاعات مربوط به داده های پذیرش و مجموعه دانشجویی ما را بخوانید.

۷- دانشکده حکومت کارولینای شمالی (UNC)

معرفی

دانشکده حکومت کارولینای شمالی^{۸۵} از جمله مدارس حکمرانی است^{۸۶} که به عنوان بزرگترین سازمان آموزش، مشاوره و تحقیق دولت محلی مستقر در دانشگاه، سالانه به بیش از ۱۲۰۰۰ مقام دولتی خدمت می کند.

ماموریت دانشکده دولت این است که زندگی در کارولینای شمالی را از طریق بورس تحصیلی عملی که به مقامات دولتی و شهروندان کمک می کند دولت ایالتی و محلی را درک و بهبود بخشد، بهبود بخشد. ارزشهای سازگار برای نزدیک به ۹۰ سال اعتماد میراث کارمندان دولتی کارولینای شمالی را ایجاد کرده است:

✓ غیرحزبی

⁸⁵ UNC

⁸⁶ <https://www.sog.unc.edu/>

✓ سیاست خنثی

✓ پاسخگو

این دانشکده که در سال ۱۹۳۱ به عنوان انستیتوی دولت تاسیس شد، خدمات آموزشی، مشاوره ای و تحقیقاتی را برای دولت های ایالتی و محلی ارائه می دهد. دانشکده دولت همچنین مراکز تخصصی متمرکز بر فناوری اطلاعات و امور مالی محیط زیست است.

اعضای هیئت علمی دانشکده دولت کمک های قابل توجهی به دولت کارولینای شمالی کرده اند:

✓ مطالعه برای سازماندهی مجدد دولت ایالتی

✓ مطالعه سیستم دادرسی ایالت

✓ کمیسیون قانون اساسی کارولینای شمالی

✓ کمیسیون مطالعه دولت محلی

✓ کمیسیون بررسی جلسات باز

✓ کمیسیون مشاوره صدور احکام و سیاست های NC

✓ کمیسیون جرائم فرماندار در مورد جرایم نوجوانان و عدالت

نقش ها و فعالیتها

دانشکده دولت به عنوان بزرگترین سازمان آموزش، مشاوره و تحقیق دولت محلی مستقر در دانشگاه، سالانه حداکثر ۲۰۰ دوره، وینار و کنفرانس تخصصی برای بیش از ۱۲۰۰۰ مقام دولتی ارائه می دهد.

اعضای هیئت علمی هر ساله به هزاران تماس تلفنی و پیام الکترونیکی در مورد امور عادی و فوری پاسخ می دهند و همچنین درگیر پروژه های مشاوره طولانی مدت برای هیئت های حاکمیت محلی، کمیته های قانونگذاری و کمیسیون های ایالتی می شوند. علاوه بر این، اعضای هیئت علمی سالانه تقریباً ۵۰ کتاب، کتابچه راهنما، گزارش، مقاله، بولتن و سایر مطالب چاپی و آنلاین مربوط به دولت های ایالتی و محلی منتشر می کنند. هر روز که جلسه مجمع عمومی برگزار می شود، این مدرسه روزانه بولتن آنلاین تولید می کند، که گزارش فعالیت های روز اعضای قانونگذار و سایر افرادی را می دهد که باید روند قانونگذاری را دنبال کنند.

دوره های اصلی

برنامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی در دو قالب ارائه می شود. این برنامه مسکونی دو ساله و تمام وقت سالانه به ۶۰ دانشجوی خدمت می کند. در سال ۲۰۱۳ دانشکده راه اندازی کرد، یک قالب آنلاین که برای متخصصین شاغل و سایر افرادی که

به دنبال انعطاف پذیری ضمن پیشرفت شغل خود در خدمات عمومی هستند ، طراحی شده است. برنامه MPA دانشکده به طور مداوم در میان بهترین برنامه های تحصیلات تکمیلی مدیریت دولتی در کشور ، به ویژه در مدیریت شهر قرار دارد. با دوره های مختلف از تجزیه و تحلیل سیاست های عمومی به اخلاق و مدیریت ، این برنامه رهبران دولت های محلی ، ایالتی و فدرال و سازمان های غیر انتفاعی را آموزش می دهد.

دوره های اصلی		
✓ نظریه سازمان	✓ مدیریت فناوری اطلاعات	✓ مدیریت غیرانتفاعی
✓ رهبری خدمات عمومی	استراتژیک	✓ مدیریت مالی سازمانهای غیر
✓ تجزیه و تحلیل و ارزیابی در	✓ روشهای احیا مجدد جامعه	انتفاعی
مدیریت دولتی	✓ احیای مجدد جامعه اعمال شد	✓ پیمایش در روابط غیرانتفاعی -
✓ تجزیه و تحلیل و ارزیابی در	✓ روابط کار بخش عمومی	دولت محلی
مدیریت دولتی	✓ مدیریت خدمات دولت محلی	✓ بودجه و دارایی سرمایه
✓ ارتباطات حرفه ای	✓ روابط بین دولتی	✓ مهارت های میانجیگری
✓ مدیریت منابع انسانی	✓ تحلیل تصمیم گیری	✓ مهارت های تسهیل
✓ مدیریت مالی عمومی	✓ دولت ایالتی	✓ توسعه اقتصادی جامعه: استراتژی
✓ سابقه کار حرفه ای	✓ تنوع در مدیریت دولتی	ها
✓ قانون مدیریت دولتی	✓ مدیریت شهر و شهرستان	✓ مدیریت توسعه اقتصادی
✓ سیاست ها و نهادهای فدرال	✓ مدیریت عملکرد در دولت محلی	✓ مالی کاربردی محیط زیست
✓ حسابداری و گزارشگری دولتی و	✓ مدیریت توسعه اقتصادی	✓ سیاست ها و نهادهای فدرال
غیرانتفاعی	✓ فناوری اطلاعات استراتژیک	✓ حسابداری و گزارشگری دولتی و
✓ پیمایش در روابط غیرانتفاعی -	✓ مدیریت غیرانتفاعی	غیرانتفاعی
دولت محلی		✓ مدیریت شهر و شهرستان

۸- مدرسه حکومت دانشگاه LSE لندن

معرفی

مدرسه حکومت دانشگاه LSE لندن^{۸۷} از جمله مدارس حکمرانی است.^{۸۸} که یک مرکز پیشرو در جهان برای مطالعه و تحقیق در زمینه سیاست و دولت است که در آن می توانید از متخصصان معتبر بین المللی در قلب لندن یاد بگیرید. ما برنامه های متنوعی را در سطح کارشناسی و کارشناسی ارشد و همچنین MRes / PhD خود را در علوم سیاسی ارائه می دهیم.

دوره های علمی

برنامه های کارشناسی ارشد

- ✓ کارشناسی ارشد سیاست های تطبیقی
- ✓ مطالعات تعارض کارشناسی ارشد
- ✓ Global Politics
- ✓ کارشناسی ارشد سیاست و مدیریت عمومی
- ✓ کارشناسی ارشد علوم سیاسی و اقتصاد سیاسی
- ✓ تئوری سیاسی کارشناسی ارشد
- ✓ آیین نامه کارشناسی ارشد
- ✓ مدیریت عمومی و دولت
- ✓ کارشناسی ارشد سیاست و مدیریت عمومی

این برنامه تدریس با کیفیت بالا توسط دانشمندان برجسته مدیریت دولتی، مدیریت عمومی، سیاست های عمومی و علوم سیاسی را ارائه می دهد. شما یک دوره اجباری در رویکردها و موضوعات در سیاستگذاری و مدیریت عمومی را خواهید گذراند و علاوه بر دوره روش ها و تکمیل پایان نامه، از بین دوره های مختلفی در زمینه های مدیریت عمومی و سیاست های عمومی یکی را انتخاب خواهید کرد. با گذراندن دوره های ترکیبی مناسب می توانید کارشناسی ارشد را با یک جریان تخصصی در سیاستگذاری و مدیریت عمومی تطبیقی یا مدیریت عمومی بدست آورید و می توانید تخصصی را که در گواهی مدرک تحصیلی شما ذکر شده است انتخاب کنید.

نشستهای تخصصی

- ✓ چرا همه ما نمی توانیم کنار هم قرار بگیریم؟
- ✓ کنفرانس فارغ التحصیلان تئوری سیاسی LSE

⁸⁷ London School of Economics and Political Science

⁸⁸ <https://www.lse.ac.uk/government>

- ✓ مرگ استالین
- ✓ اتحادیه ها و تجزیه های آنها: تلاش برای جدایی انگلیس از اتحادیه اروپا و نتایج احتمالی آن
- ✓ راست افراطی امروز
- ✓ سیاست جدید مردم
- ✓ خواندن و نوشتن رویای چینی
- ✓ مارگارت تاچر - خودش به تنهایی
- ✓ لغو زندان؟ حبس و محدودیت های نقد عملکردی
- ✓ نقش ایران در خاورمیانه
- ✓ دیپلماسی آمریکا در جهانی بی نظم
- ✓ احکام مقدس: روابط بین الملل آسیا از زمان چینگیس خان
- ✓ شورش در مورد برفی پتی: تناقضات گسترش شرکت هند شرقی در اواخر قرن هجدهم
- ✓ تاریخچه بین: گردشهای جهانی گذشته در آسیای شرقی و اروپا
- ✓ معمار عقل
- ✓ آنچه از بحران مالی آموخته ایم
- ✓ دموکراتیک کردن اقتصاد دانش: کارگاهی با روبرتو مانگابیرا اونگر
- ✓ صرفه جویی در دموکراسی از سیاستمداران. آیا به نمایندگان حرفه ای احتیاج داریم؟
- ✓ پیش رو برای مکزیکی چیست؟ روند انتخابات ۲۰۱۸ و چشم انداز کشور
- ✓ سیاست به عنوان عملکرد: آیا شیفتگی آمریکایی ها به "سبک ترامپ" در میان دوره های ۲۰۱۸ زنده می ماند؟
- ✓ هند مودی ، ترکیه اردوغان و بحران دولت سکولار در جهان غیر غربی
- ✓ پوپولیسیم ملی: شورش علیه لیبرال دموکراسی
- ✓ اقتصاد سیاسی افول ایتالیا
- ✓ بازنگری شرق شناسی: نقدی بر دانش مدرن
- ✓ هزینه برای برنده شدن - نحوه استفاده دولتها از یارانه برای جلب رای و حمایت از مشاغل
- ✓ وارونگی بزرگ: چگونه نئولیبرالیسم آرمانهای اقتصادی لیبرالیسم را وارونه جلوه داد
- ✓ نئولیبرالیسم دیگر: آرتولیبرالیسم آلمان پس از بحران یورو
- ✓ بعد از دادگاه لاهه
- ✓ چگونه می توان یک انتخابات را تقلب کرد
- ✓ بازنگری در عدالت انتقالی و سازش
- ✓ دشمن درون: داستانی از انگلیس مسلمان
- ✓ چرا به اخبار اعتماد نداریم و درباره آن چه باید بکنیم
- ✓ سیاست مزخرف و پس از حقیقت
- ✓ شاگرد Despot: حمله دونالد ترامپ به دموکراسی

- ✓ واکنش فرهنگی: ظهور استبداد پوپولیستی
- ✓ اجرای صلح در کلمبیا: گفتگو با ماریانا اسکوبار
- ✓ آلیس در وست مینستر: زندگی سیاسی آلیس بیکن
- ✓ سیاست پس از حقیقت: مصرف کننده اخبار باهوش بودن
- ✓ حقوق فلسطین، تحریم، واگذاری، جنبش تحریم ها و همبستگی فراملی
- ✓ سوریه - انقلاب غیرممکن: نمایش فیلم داستانی مستند
- ✓ چرا دولت سازی بین المللی با شکست مواجه می شود: تفسیری جدید
- ✓ دموکراسی و بحران آن
- ✓ اگر فقط آنها انگلیسی صحبت نمی کردند: یادداشت هایی از آمریکای ترامپ
- ✓ پست حقیقت: جنگ جدید علیه حقیقت و چگونگی مقابله با آن

۹-مدرسه حکمرانی لوئیس ایتالیا

مدرسه حکمرانی لوئیس^{۸۹} در ایتالیا از جمله مدارس حکمرانی است. ^{۹۰} که در زمینه نوآوری در زمینه مطالعات حقوقی در ایتالیا است LSL. در چارچوب اهداف استراتژیک بین المللی که توسط لوئیس گویدو کارلی دنبال می شود، پایه گذاری شد. این هدف برای هر کسی که قصد دارد آموزش های حقوقی برجسته ای را کسب کند یا بیشتر توسعه دهد یا تحقیقات علمی را در شاخه های مختلف حقوق با تمرکز بین المللی تعمیق بخشد، است. ابتکارات و حوزه های منافع LSL تمام زمینه های مطالعات حقوقی را پوشش می دهد. به عنوان مثال: حقوق عمومی، قانون اساسی و اداری؛ حقوق خصوصی؛ قانون تجارت و تجارت؛ قانون کیفری؛ قانون کار و رفاه؛ قانون آیین دادرسی، قانون مالیات، قانون تطبیقی؛ حقوق تطبیقی؛ قانون بین المللی؛ قانون اتحادیه اروپا.

گروه های تخصصی این مجموعه عبارتند از:

- گروه اقتصاد و امور مالی
- بخش تجارت و مدیریت
- بخش قانون
- گروه علوم سیاسی
- مدرسه کسب و کار

⁸⁹ Luiss School of Government

⁹⁰ <https://sog.luiss.it/>

- مدرسه دولت
- مدرسه اقتصاد سیاسی اروپا
- دانشکده حقوق
- مدرسه ژورنالیسم

نقشها و فعاليتها

فعالیت های آموزشی ارائه شده توسط LSL هم در دانش آموزان مایل به ادامه تحصیل در یک سطح پیشرفته و هم در کسانی که در حال حاضر مشغول کار هستند و مایل به تخصص هستند، است. بنابراین، سابقه و سطح شرکت کنندگان در دوره های آموزشی LSL کاملاً ناهمگن است، از جمله در کنار فارغ التحصیلان اخیر، متخصصانی با تجربه حرفه ای قابل توجه.

LSL برای گرایش حرفه ای خود برجسته است. دوره ها از لحاظ آکادمیک دقیق هستند، در حالی که تمرکز نزدیک بر واقعیت روزمره و تجربه عملی دارند. هدف اساسی غنی سازی دانش دانش آموزان است تا بتوانند در بالاترین سطوح کار کنند. این از نظر تحکیم آرزوها برای رشد حرفه ای، به شرکت کنندگان امکان می دهد تا خود را در مسیرهای حرفه ای برجسته آماده کنند، بسیار فوق العاده است. با توجه به موارد فوق، LSL موقعیت های حرفه ای و تجربه کاری در دفاتر حقوقی و دفاتر مشاوره حقوقی، ارگان های خصوصی و دولتی، چه در ایتالیا و چه در خارج از کشور را پیش بینی و ارائه می دهد.

بنابراین، LSL به بخشهای دولتی و خصوصی، به ویژه در اروپا، و همچنین در اتحادیه اروپا و نهادهای بین المللی توجه دارد. فقط به عنوان مثال، شرکت کنندگان در فعالیتهای دانشگاهی LSL در حال حاضر یا هدف آنها این است که تبدیل شوند: قضات، وکلا یا مشاوران حقوقی، مقامات در مقامات نظارتی ملی (مانند CONSOB، سازمان ضد اعتماد، بانک ایتالیا) یا در مدیریت دولتی، نهادهای اتحادیه اروپا و سازمان های بین المللی، مشاوران و مدیران در صنعت و انجمن ها یا سازمان های غیر دولتی آنها. مدیر موقت دانشکده حقوق، پروفیسور آنتونیو (NUZZO) رئیس گروه حقوقی دانشگاه لوئیس گویدو کارلی، پس از انتصاب پروفیسور انزو موآورو میلانزی (استاد حقوق اتحادیه اروپا در دانشگاه لوئیس گویدو کارلی) به عنوان وزیر امور خارجه و بین المللی مشارکت

دوره های علمی

- مالیات. مقررات مالیاتی برای نوآوری در فن آوری
- دو جانبه گرایی، رفاه یکپارچه و چانه زنی جمعی جدید
- قانون چین: قانون تجارت و قراردادهای تجاری
- عدم رعایت دستورالعمل های اتحادیه اروپا و تعهدات جبران خسارت دولت در زمینه بهداشت

- پیش نویس قانونگذاری. روشهای تهیه پیش نویس قانونگذاری
- دادخواست در دادگاه حقوق بشر اروپا و نظم حقوقی ایتالیا: قوانین و استراتژی های دفاعی
- حقوق اداری
- هوش مصنوعی و داده های بزرگ. مشخصات قانونی و نظارتی
- حقوق تجارت و شرکت: چشم اندازهای اروپایی و بین المللی
- قانون تجارت
- قانون رقابت و نوآوری
- انطباق و پیشگیری از فساد در بخشهای دولتی و خصوصی
- حقوق کیفری شرکت
- امنیت سایبری: سیاست های عمومی ، قانونگذاری و مدیریت
- حفاظت از داده ها در اتحادیه اروپا
- قانون انرژی
- قانون شرکت های اروپایی و تطبیقی: بازار سرمایه
- بودجه اروپا. جلوگیری از تقلب و مدیریت صحیح
- قانون و سیاست های اروپا (MELP)
- قانون خانواده
- قانون مد
- تنظیم بازارهای مالی
- قانون غذا
- تجارت بین المللی و قانون مواد غذایی. اتحادیه اروپا و شرکای تجاری برجسته آن - تجارت - قراردادها - تجارت
- قانون و مدیریت مالکیت معنوی
- مشاور حقوقی و مدیریت منابع انسانی
- برنامه مذاکرات جهانی
- دانشکده تخصصی مشاغل حقوقی
- قانون مالیات

مدرسه حکومت مالزی^{۹۱} از جمله مدارس حکمرانی است.^{۹۲} که یک نهاد متمایز برای توسعه رهبری، در ۳۰ ژوئیه ۲۰۱۰ تاسیس شد تا پیشرفت رهبران ارشد بخش دولتی مالزی را در تمام بخشهای خدمات پیش ببرد. RSOG به عنوان یک طرفدار قدرتمند رهبری موثر و تأثیرگذار که به یادگیری و توسعه مداوم نیاز دارد، برنامه های توسعه آینده نگری و عملی رهبری را طراحی و توسعه می دهد. بنابراین، تسریع در شایستگی ها و توانایی های رهبران ارشد، برای مقاومت در برابر، موثر و الهام بخش برای تلاش در یک محیط جدید و چالش برانگیز است. از طریق مرکز توسعه رهبری ما، RSOG آموزش اجرایی و گفتگوی رهبری، راهکارهای مربیگری و یادگیری مربیگری و برنامه باز برای توسعه رهبری را ارائه می دهد که نیازهای فرد و سازمان را برآورده می کند.

چشم انداز: به عنوان مرکز توسعه برتر آسیا و رهبر اندیشه در رهبری بخش دولتی و سیاست های عمومی.

ماموریت: برای توسعه رهبران بخش دولتی آگاه، با کفایت و آماده از طریق ابتکارات توسعه رهبری تأثیرگذار و موثر.

آرم: آرم تجسم انرژی، قدرت و یکپارچگی است که با ایجاد و جستجوی ابتکاری دانش به آن منتقل می شود. تصویر انتزاعی یک کتاب، با یک صفحه چرخش و گسترش، نماد برگرداندن صفحه ای جدید برای پیشرفت دانش و تخصص در زمینه های رهبری و سیاست های عمومی در مالزی است.

مهمتر از همه، این ادای احترامی است به کتاب سرخ توسط پدر توسعه، که مدرسه حکومتی رزاک از آن نام گرفته است.

ذینفع اصلی RSOG دولت مالزی و از این رو عموم مردم است. برای احترام به این اعتماد، سه رهبر ارشد بخش دولتی به عنوان اعضای ثابت هیئت امنای منصوب می شوند. آنها دبیر ارشد دولت مالزی هستند. دبیر کل خزانه داری، وزارت دارایی مالزی؛ و مدیر کل خدمات عمومی مالزی.

علاوه بر این، برای اطمینان از بهره مندی مدرسه از دیدگاه ها و ایده های گسترده، هیئت امنای همچنین از اعضای برجسته و باتجربه از بخش های خصوصی و آموزش و پرورش تشکیل شده است.

نقش ها و فعالیت های اصلی

- تحقیق و توسعه
- آموزش کاربردی

⁹¹ Razak School of Government

⁹² <http://www.rsog.com.my>

- برنامه های توانمندسازی رهبران
- نشستهای گفتگوهای رهبران
- مربی گری و منتورینگ
- مداخلات توسعه گرایانه
- راه حل های یادگیرنده
- برنامه های شخصی سازی شده
- دوره های آزاد

دوره های علمی و نشستهای تخصصی

دوره ها

✓ دین چگونه بر جامعه چند فرهنگی تأثیر می گذارد	✓ زنان آینده
✓ توسعه سیاسی اجتماعی سلطنت	✓ آینده کار
✓ ایجاد فرهنگ سازمانی با عملکرد بالا	✓ "دیدگاه های آسیایی در مورد نقش آمریکا در آسیا: آینده توازن"
✓ رهبری تجارت در چین	✓ فن شناس - افراد پشت صحنه
✓ پیشرفت بخش عمومی از طریق نوآوری اجتماعی	✓ در مورد خلاقیت فرهنگی بودن
✓ درک تکامل فساد سازمانی	✓ رهبری یک شهر هوشمند
✓ سطح بعدی: پنج مهارت اساسی برای آینده	✓ رهبری برای آینده
✓ تفکر انتقادی و نوآوری: نقش رهبری	✓ سفر استراتژیک تحول گرا: دیجیتال ، داده و تصمیم گیری
✓ مارک تجاری در بخش های ملی و عمومی: فرصت های استراتژیک برای مارک سازی مالزی و خدمات عمومی	✓ انقلاب چهارم صنعتی: معضل رهبری
✓ دین ، سیاست و سیاست های عمومی - مقایسه ای بین اندونزی و مالزی	✓ چگونه رهبران رهبران بیشتری ایجاد می کنند
✓ ساخت صنعت بهداشت و درمان جهانگردی مالزی	✓ به روزرسانی اقتصادی آسیای شرقی و اقیانوس آرام: آسیب پذیری های در حال افزایش
✓ چه چیزی برای نفت و گاز بعدی است؟	✓ "تعامل موثر جامعه"
✓ القای ارزشهای اخلاقی و تفاهم فرهنگی	✓ توانمندسازی جوانان برای آینده ای بهتر و بهتر
✓ میهن پرستی و جوانان در مالزی	✓ انتقال موثر فناوری - تجربه ای از انگلستان
✓ تاب آوری در برابر بلایای طبیعی	✓ هفت گناه مرگبار مدیریت بحران
✓ تأثیر طرح جامعه اجتماعی فرهنگی بر خدمات عمومی در مالزی	✓ آینده طبقه متوسط در مالزی
✓ برنامه ریزی اقتصادی در مالزی	✓ نقش نام تجاری در موفقیت شغلی
	✓ رهبری و اسلام

۱۱-مدرسه حکومت وین اتریش

معرفی

مدرسه حکومت وین اتریش^{۹۳} از جمله مدارس حکمرانی است^{۹۴} که در تحقیق و تدریس خود عمدتاً بر سیاست های مقایسه ای اروپا و اتریش تمرکز دارد. تحقیقات آن مربوط به رفتار سیاسی، بازیگران سیاسی، مانند احزاب سیاسی و سیاستمداران، نهادهای سیاسی، فرایندهای اداره شده توسط این نهادها و همچنین نتایج آنها است. این کار شامل مشارکت سیاسی، رفتار رأی دادن، احزاب و رقابت احزاب، سیاست ائتلاف و سیاست اتریش به طور کلی است و بیشتر مبتنی بر رویکردهای خردگرایانه و رفتاری است.

نقش ها و فعالیتها

هدف ما انجام تحقیقات سطح بالا و رقابتی بین المللی در زمینه سیاست های تطبیقی با همکاری شرکای پروژه بین المللی و شبکه های تحقیقاتی است. در دانشکده علوم اجتماعی، این بخش عمدتاً در زمینه تحقیقاتی اصلی "رقابت سیاسی و ارتباطات: نمایندگی دموکراتیک در جوامع در حال تغییر" فعالیت می کند. رویکرد گروه آن را در هسته تجربی-تحلیلی رشته قرار می دهد و بیشتر بر اساس روشهای علوم اجتماعی کمی است. برای ترسیم دقیق پدیده های تجربی، محقق در این بخش بر توسعه مداوم طراحی نظر سنجی و همچنین در تجزیه و تحلیل داده های تجربی با استفاده از بهترین مدل آماری مناسب تمرکز دارد. این بخش با هدف دستیابی به بهترین کار در زمینه سیاست اتریش و کمک های مهم به ادبیات دانشگاهی بین المللی در مورد دولت تطبیقی و سیاست است.

دوره های علمی

در اینجا می توانید دوره هایی را پیدا کنید که در برنامه درسی «روشهای کمی در علوم اجتماعی و رفتاری - مقدماتی» و «روشهای کمی در علوم اجتماعی و رفتاری - پیشرفته» ارائه شده است.

⁹³ Department of Government University of Vienna

⁹⁴ <https://staatswissenschaft.univie.ac.at/en/>

۱۲- مدرسه حکمرانی محمدبن راشد امارات

مدرسه حکمرانی محمدبن راشد امارات^{۹۵} از جمله مدارس حکمرانی است^{۹۶} که تدریس در مأموریت مدرسه دولت محمد بن راشد است. این مدرسه بر حاکمیت موثر و توسعه، اجرا و تجزیه و تحلیل سیاست های عمومی موثر متمرکز است. MBRSG برنامه های دولت آینده را برای نشان دادن تلاش های مستمر خود در حمایت از تبدیل دبی به شهر آینده توسعه داد. متناسب با بالاترین استانداردهای علمی جهانی، این برنامه ها رهبرانی را که در حال شکل دادن به آینده هستند به مهارت ها و دانش مورد نیاز مجهز می کنند تا به طور موثر نقش خود را بر عهده بگیرند.

نقشها و فعالیتهای

- ✓ مقایسه و مقایسه تئوری ها و دیدگاه های حاکمیت فعلی و سیاست های عمومی با تحلیل رابطه بین ساختار حاکمیت و عملکرد سیاست ها و توسعه سیستم های نوین حاکمیت عمومی و فرایندهای سیاست گذاری برای مواجهه با چالش های آینده در ارائه خدمات عمومی.
- ✓ ارزیابی کنید که چگونه اصول، ابزارها و روشهای مختلف بر اثربخشی تدوین، اجرا و ارزیابی سیاست های عمومی تأثیر می گذارد.
- ✓ ارزش های حاکمیت را نه تنها از نظر عملکرد بهتر، پاسخگویی و شفافیت بلکه از طریق چگونگی تعامل شهروندان، بازارها و بخش سوم در سیاستگذاری مشارکتی و تغییر سیاست اندازه گیری کنید.
- ✓ تجزیه و تحلیل سیاست های عمومی در بخشهای اصلی مانند اقتصادی، اجتماعی، آموزشی، بهداشتی و محیط پایدار با استفاده از اصول و روشهای تحقیق مناسب.
- ✓ ارزیابی تأثیر نهادهای سیاسی و اقتصادی جهانی، تقسیم دانش و روندهای فعلی بر حاکمیت و سیاست های عمومی.
- ✓ استفاده از مهارتهای رهبری و کار تیمی موثر برای حل مشکلات پیچیده / پیشرفته سازمانی عمومی و ابلاغ تصمیمات سیاست گذاری.

فارغ التحصیلان کارشناسی ارشد سیاست عمومی ما خود را در طیف وسیعی از سازمان های بخش دولتی و خصوصی می بینند. مدرک MPP فارغ التحصیلان را برای کارایی موثر در محیطی که گزینه های سیاست عمومی در آن چند برابر شده و مرزهای نهادهای دولتی و خصوصی به طور فزاینده ای مبهم شده است، مجهز می کند. فارغ التحصیلان همچنین می توانند در بخش های سیاستگذاری و تصمیم گیری ارشد با بخش دولتی یا خصوصی ارتقا یابند، زیرا اکنون آنها نفس دانش کاربردی مربوط به حوزه سیاست های عمومی را دارند. فارغ التحصیلان با تخصص های مختلف بیشتر مجهز به تصمیم گیری ارشد، مشاوره یا مشاوره در زمینه های تخصصی خود هستند.

⁹⁵ Mohammed Bin Rashid School of Government

⁹⁶ <https://www.mbrsg.ae/home>

در حال حاضر، این مدرسه چهار برنامه دانشگاهی ارائه می دهد: کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (MPA)، کارشناسی ارشد مدیریت نوآوری (MIM)، کارشناسی ارشد سیاست عمومی (MPP) و استاد اجرایی مدیریت دولتی (EMPA)، که توسط اعضای هیئت علمی MBRSG ارائه می شود، بازدید از دانشمندان و متخصصین معتبر بین المللی. تخصص های آنها طیف گسترده ای از موضوعات را شامل می شود، از جمله سیاست های عمومی و اداری، علوم سیاسی، اقتصاد، امور مالی و مدیریت استراتژیک.

بررسی اجمالی

مدرک کارشناسی ارشد مدیریت دولتی (MPA) دانشکده دولت محمد بن راشد (MBRS) درجه عالی حرفه ای برای دانشجویانی است که می خواهند حرفه خود را در خدمات دولتی / خصوصی یا مدیریت غیر انتفاعی پیش ببرند. برنامه MPA شما را در جهت توسعه دانش، مهارت ها و شایستگی های مورد نیاز برای تجزیه و تحلیل، تدوین و اجرای سیاست ها و برنامه هایی راهنمایی می کند که به موضوعات مهم مربوط به بخش دولتی و جامعه می پردازند. برنامه MBRSG MPA فرصتی را برای شما فراهم می کند تا مدیریت مهم و چالش های سیاست های پیش روی امارات و منطقه را مطالعه کنید. این برنامه با هدف توسعه تفکر انتقادی، مهارت های تحلیلی و پتانسیل رهبری شما، اطمینان از حساسیت نسبت به نگرانی های اخلاقی و عمومی که در زمینه مدیریت دولتی و سیاستگذاری اساسی هستند، ایجاد می شود. فارغ التحصیلان MBRSG برای مشاغل در تمام سطوح دولتی، در بخش های غیر انتفاعی و بخش خصوصی کاملاً مجهز هستند MBRSG MPA. یک برنامه مدولار کاملاً انعطاف پذیر است که با توجه به حرفه ای مشغول کار طراحی شده است. می توان آن را با گزینه های تحصیل به صورت پاره وقت (عصر) یا تمام وقت تکمیل کرد.

مدیریت نوآوری (MIM)، استاد سیاست عمومی (MPP) و استاد اجرایی مدیریت دولتی (EMPA)، که توسط اعضای هیئت علمی MBRSG، محققان بازدید کننده و پزشکان معتبر بین المللی ارائه می شود. تخصص های آنها طیف گسترده ای از موضوعات را شامل می شود، از جمله سیاست های عمومی و اداری، علوم سیاسی، اقتصاد، امور مالی و مدیریت استراتژیک.

- ✓ مدیریت عمومی و حکمرانی
- ✓ تحلیل سیاست های عمومی
- ✓ امور مالی بخش عمومی
- ✓ رفتار و رهبری سازمانی در بخش عمومی
- ✓ روش های پژوهش

- ✓ بنیاد اقتصادی تحلیل سیاست
- ✓ تکمیل MPA به پایان نامه نیاز دارد
- ✓ پایان نامه

ارشد مدیریت نوآوری: برنامه کارشناسی ارشد مدیریت نوآوری به طور خاص برای متخصصانی طراحی شده است که مایلند مهارت های خود را درک کنند و از فعالیت های مدیریتی در زمینه دنیای در حال تکامل و پیچیده مدیریت نوآوری درک کنند. در درجه اول گروه دانشجویی دانشجویان منفردی هستند که به عنوان بخشی از ابتکارات آموزش و توسعه دولت توسط دولت دبی انتخاب و حمایت می شوند MIM. از استراتژی نوآوری ۲۰۱۵ امارات متحده عربی پشتیبانی خواهد کرد، زیرا این برنامه برای کمک به دانش آموزان در بهبود توانایی تجزیه و تحلیل و حل مشکلات در زمینه سناریوهای معاصر مدیریت نوآوری طراحی شده است. این برنامه برای مدیران و رهبران فعلی و آینده در سازمانهای بخش دولتی و خصوصی ملی و بین المللی تدوین شده است. این امر به ویژه در شرایط حاکمیتی و حکومتی حائز اهمیت است و مورد توجه کسانی است که می خواهند از این فعالیتها جلوتر بروند.

ساختار برنامه

- ✓ مرزهای نوآوری
- ✓ آینده نگری و نوآوری بخش عمومی
- ✓ نوآوری خدمات
- ✓ اقتصاد خرد رقابت پذیری
- ✓ روش های پژوهش
- ✓ پویایی مدیریت استراتژیک و رهبری
- ✓ پایان نامه

ساختار برنامه MIM

- ✓ مرزهای نوآوری
- ✓ آینده نگری و نوآوری بخش عمومی
- ✓ نوآوری خدمات
- ✓ اقتصاد خرد رقابت پذیری

- ✓ روش های پژوهش
- ✓ پویایی مدیریت استراتژیک و رهبری

استاد اجرایی مدیریت عمومی

برنامه کارشناسی ارشد اجرایی مدیریت دولتی (EMPA) به زبان های انگلیسی و عربی اعتبار اولیه را توسط وزارت آموزش و پرورش در ابوظبی دریافت کرده اند. در حال حاضر ، برنامه کارشناسی ارشد اجرایی مدیریت دولتی (EMPA) به زبان انگلیسی برای ترم پاییز ۲۰۱۷ به دانشجویان ارائه نمی شود. ما انتظار داریم که این برنامه را برای اهداف پذیرش در آینده نزدیک راه اندازی کنیم. برنامه کارشناسی ارشد اجرایی مدیریت دولتی (EMPA) به زبان عربی برای ترم پاییز ۲۰۱۷ به دانشجویان ارائه می شود.

معرفی یک استاد اجرایی مدیریت دولتی (EMPA) ، به زبان انگلیسی ، به دانشجویان امکان ، مهارت و دانش برای هماهنگی و اجرای گزینه های منسجم سیاست ، به منظور اجرای برنامه های موفقیت آمیز مقرون به صرفه را برای دانشجویان فراهم می کند. عنصر "اجرایی" برنامه پیشنهادی EMPA در درجه اول برای آموزش مدیران عامل ، مدیران و سایر رهبران تجاری در یک محیط یادگیری منسجم طراحی شده است که متناسب با برنامه های مختلف دانشجویان مختلف طراحی شده است. برنامه EMPA دانش آموزان را ملزم می کند تا در جلسات سخنرانی شرکت کنند و سپس بخش بزرگی از کار را در زمان خود انجام دهند. از آنجا که برنامه های ماژول در ابتدای برنامه از پیش تعیین شده است ، EMPA به دنبال استفاده از ماژول های انتخابی در گروه های اولیه خود نخواهد بود ، با این وجود ، به دلیل پیشرفت بازار ، ممکن است در این مورد تجدید نظر شود. IMPA اجرایی در یک زمینه جهانی واقعاً تدریس می شود و دانش آموزان را ملزم می کند که ماژول ها را به روش قفل قدم قدم بگذارند و همزمان برنامه های آموزشی را با همان همکلاسی ها در طول برنامه شرکت کنند.

تحویل EMPA ، به طور جداگانه ، به دو زبان عربی و انگلیسی از مأموریت دولت امارات متحده عربی برای تأکید بر اهمیت زبان عربی پشتیبانی می کند. سطح بالای وابستگی متقابل در بین ملت ها ، تحویل به زبان انگلیسی به عنوان یک زبان جهانی را ضروری می کند. با این حال ، توانایی ارائه EMPA به زبان عربی یک مزیت رقابتی برای MBRSG به ارمغان می آورد و خلا gap قابل توجهی را در ارائه خدمات چنین آموزش های عالی سفارشی پر می کند. MPA اجرایی برای پاسخگویی به نیازهای متخصصان فعلی با اشتیاق بالا از بخش دولتی طراحی شده است. این برای دانش آموزان با سابقه کار کمتر از ۵ سال غیر معمول خواهد بود. و کسانی که توانایی رهبری خود را برای پذیرش در این برنامه نشان داده اند.

سیاست عمومی (MPP)

برنامه کارشناسی ارشد سیاست های عمومی (MPP) برای ارائه آموزش هایی مطابق با هنجارهای بین المللی طراحی شده است ، تا متخصصان بتوانند به عنوان رهبران در نقش های مختلف ، از جمله تجزیه و تحلیل و برنامه ریزی سیاست های عمومی ، مدیریت و خدمات عمومی ، موسسات تحقیقاتی ، دولت گرا بیشتر پیشرفت کنند. موقعیت در بخش خصوصی و سازمان های بخش سوم. دامنه MPP شامل ارائه دانش نظری و عملی دانش آموزان برای توسعه و بکارگیری ابزارهای تحلیلی لازم برای تحلیل سیاست با کیفیت بالا و توسعه استراتژیک است. این شامل جنبه های طراحی ، حمایت و ارزیابی سیاست ها و استراتژی های عمومی است. این به رشد توانایی های مدیریت برنامه در یک زمینه اقتصادی و جهانی پویا کمک می کند. برنامه MPP علاوه بر همسویی با اهداف جهانی سازمان ملل - اهداف توسعه پایدار (SDG) و در همکاری و هماهنگی نزدیک با رقابت فدرال امارات متحده عربی و هفت هدف استراتژیک استراتژی ملی نوآوری امارات متحده عربی (NIS) همسو است. سازمان آمار (FCSA) ، از جمله :

۱. انرژی های تجدید پذیر ۲. حمل و نقل ۳. آموزش ۴. سلامتی ۵. فناوری ۶. آب ۷. فضا

ماموریت برنامه

برنامه کارشناسی ارشد سیاست عمومی (MPP) فرصتی را برای دانش آموزان فراهم می کند تا دانش و درک ، مهارت های فکری و عملی ، جنبه های صلاحیت و سایر ویژگی ها را در زمینه سیاست های عمومی توسعه و نشان دهند. در شرایط کنونی واقعیت اجتماعی و اقتصادی جهانی که به سرعت در حال تحول است و گسترش فناوری ، عملکرد سیاستگذاری و تحویل دولت اکنون بیش از هر زمان دیگری در گذشته چالش برانگیز شده است. دانشجویانی که MPP را در MBRSG مطالعه می کنند می توانند به سیاست گذاران متخصص و تحلیل گران سیاست و همچنین رهبران حکومت عمومی تبدیل شوند که خلاقیت ، مهارت و تعهد در مدیریت سیاست های عمومی ابتکاری و هوشمند را تسهیل می کنند ،

MBRSG شش (۶) برنامه کارشناسی ارشد سیاست های عمومی را ارائه می دهد. یک برنامه Master of Public Policy وجود دارد و پنج برنامه Master of Public Policy هر کدام با تخصص وجود دارد.

برنامه های پیشنهادی کارشناسی ارشد سیاست های عمومی به شرح زیر است:

- ✓ استاد سیاست عمومی ،
- ✓ استاد سیاست عمومی (سیاست اجتماعی)
- ✓ استاد سیاست عمومی (آموزش و پرورش)

- ✓ استاد سیاست عمومی (بهداشت)
- ✓ استاد سیاست عمومی (توسعه پایدار) و
- ✓ کارشناسی ارشد سیاست های عمومی (علم و فناوری)

۱۳-مدرسه حکمرانی آفریقای جنوبی

معرفی

مدرسه حکمرانی آفریقای جنوبی^{۹۷} از جمله مدارس حکمرانی است^{۹۸} که یک موسسه آموزش دولتی است که وظیفه دارد ظرفیت های بخش عمومی را برای اجرای برنامه توسعه دولت آفریقای جنوبی ایجاد کند. پیش بینی تأسیس NSG از این واقعیت است که خدمات عمومی توانمند شرط لازم برای شکوفایی بخشهای مختلف جامعه است ، بنابراین به نتایج توسعه پایدار پی می برد.

این مطابق با قانون اساسی آفریقای جنوبی است که خواستار مدیریت دولتی برای ارتقا progress تدریجی حقوق بشر تحت مدیریت دولتی است که با ارزش های دموکراتیک و اصول توسعه اداره می شود NSG. پیشتاز این مسئولیت عظیم است که خواستار ایجاد یک بخش عمومی اخلاقی ، حرفه ای و توانمند در خدمت به مردم آفریقای جنوبی است. تمرکز اصلی NSG ایجاد ظرفیت دولت در هر سه حوزه دولت است NSG. علاوه بر تعهدات داخلی خود ، با شبکه ای از موسسات مشابه در آفریقا و سراسر جهان همکاری می کند تا حکومت دموکراتیک و توسعه بخش دولتی در قاره آفریقا را ارتقا بخشد NSG. به دستورالعمل های قانون اساسی آفریقای جنوبی ، برنامه توسعه ملی ، دستورالعمل AU ۲۰۶۳ و دستورالعمل ۲۰۳۰ سازمان ملل برای توسعه پایدار تا آنجا که به ساختن نهادهای توانمند و دارای اداره مناسب مربوط می شود ، پاسخ می دهد.

ماموریت

برای توانمندسازی کارکنان عمومی برای پاسخگویی به نیازهای شهروندان و اولویت های دولت ، از طریق آموزش و توسعه

بخشهای مربوطه

- ✓ شبکه موسسات توسعه مدیریت آفریقایی

⁹⁷ The National School of Government (NSG)

⁹⁸ <https://www.thensg.gov.za/>

- ✓ بخش نظارت و ارزیابی برنامه ریزی
- ✓ گروه خدمات عمومی و اداری
- ✓ برنامه القایی اجرایی
- ✓ نظارت و ارزیابی
- ✓ تفاهم نامه تفاهم نامه
- ✓ ابزار ارزیابی عملکرد مدیریت
- ✓ چارچوب هزینه میان مدت
- ✓ چارچوب استراتژیک میان مدت
- ✓ برنامه توسعه ملی
- ✓ مدرسه ملی دولت
- ✓ آکادمی مدیریت و مدیریت دولتی
- ✓ قانون خدمات عمومی
- ✓ کمیسیون خدمات عمومی
- ✓ سازمان آموزش و آموزش بخش خدمات عمومی
- ✓ شورای کیفیت برای مشاغل و مشاغل
- ✓ انجمن دولت محلی آفریقای جنوبی

چشم انداز

چشم انداز مدرسه ملی دولت این است: «کمک به ایجاد یک خدمات عمومی توانمند، حرفه ای و پاسخگو متعهد ارزش ها و سیاست های یک کشور توسعه را نهادینه کرده و آنها را نهادینه کرده است».

این یک سرویس عمومی است که خدماتی را ارائه می دهد که چالش ها را برطرف می کنند فقر، بیکاری و نابرابری. در پی چنین بینشی، مدرسه ملی دولت خود را در خط مقدم یادگیری قرار می دهد و توسعه برای تأثیرگذاری بر وضعیت و سطح عملکرد خدمات عمومی و تحویل توسط سه حوزه دولت.

سه مقدار اصلی NSG را تعريف می کنند ، که عبارتند از یادگیری | رشد | خدمت. ظرفیت یادگیری یک پایه اساسی برای توسعه آینده آفریقای جنوبی است و به سازمانهای عمومی کمک خواهد کرد برای بهبود مستمر نتایج و تأثیر از طریق نهادینه سازی موثر و یادگیری قابل اعتماد به عنوان هدف نهایی یادگیری و توسعه برنامه ها و خدمات باعث بهبود عملکرد نهادهای بخش دولتی می شود در هر جنبه ای از طراحی ، توسعه و تحویل اطمینان از نزدیک شدن کلی به مسائل ظرفیت ، رشد و توسعه به طور سیستماتیک.

محتوای یادگیری و توسعه از نظر اجتماعی خواهد بود و از نظر سیاسی مترقی ، دارای شخصیت ملی اما مورد حمایت و بازتاب آن است نیازها و چالش های زمینه های محلی. برنامه های یادگیری به گونه ای طراحی می شوند پویا و توسعه پذیر آنها اطمینان خواهند داد که کارمندان دولتی می توانند به آن دسترسی پیدا کنند دانش مربوطه و مهارتهای انتقادی ، انعکاسی ، تحلیلی و حل مسئله که آنها را قادر می سازد تا پاسخگوی نیازها و خواسته های مردم باشند

بنابراین یکی از ویژگیهای کلیدی برنامه ها و خدمات NSG ، ارتباط داشتن خواهد بود. خدمات پشتیبانی مدیریت و دانش اطمینان حاصل خواهد کرد که کارمندان دولت قادر خواهند بود از طریق فرآیند یادگیری و توسعه خود به توسعه مداوم دانش مربوط به سیاست کمک کنند. خدمات و سرویس دهی حرفه ای و پاسخگو برای توسعه مهم هستند دولت NSG. بر مشارکت با هدف توسعه رهبری برای یک خدمات عمومی حرفه ای و توانمند ، سرشار از فرهنگ و اخلاق خدمات جمعی تأکید خواهد کرد.

۱۴-مدرسه حکمرانی دانشگاه بیرمنگام

معرفی

مدرسه حکمرانی دانشگاه بیرمنگام^{۹۹} از جمله مدارس حکمرانی است^{۱۰۰} که یکی از مراکز برجسته انگلیس و بین المللی در زمینه سیاست ، روابط بین الملل ، توسعه بین المللی و مطالعات اروپایی است. این دانشکده کادر علمی ، کارکنان پژوهشی و دانشجویان دکترا را در سراسر زمینه های تحصیل در علوم اجتماعی فراهم آورده است:

- گروه علوم سیاسی و مطالعات بین الملل
- موسسه مطالعات دولت محلی
- گروه توسعه بین الملل

بیرمنگام با بیش از ۲۸۰۰۰ دانشجو از جمله ۴۰۰۰ دانشجوی بین المللی از بیش از ۱۵۰ کشور جهان ، یکی از بزرگترین جوامع دانشجویی بین المللی در انگلستان است. ما با آشنایی دانشجویان و دانشجویان بین المللی با سیستم آموزشی انگلستان و کمک به آنها برای توسعه انگلیسی دانشگاهی ، از دانشجویان بین المللی حمایت می کنیم.

دوره های علمی

- درگیری ، همکاری و امنیت
- همکاری و امنیت جهانی
- روانشناسی سیاسی روابط بین الملل
- توسعه بین المللی
- ارشد توسعه بین الملل
- محیط زیست ، توسعه و سیاست
- درگیری ، ساخت و ساز و دولت
- سیاست توسعه و سیاست
- فقر ، نابرابری و توسعه
- مطالعات آفریقا و توسعه
- کارشناسی ارشد توسعه بین المللی

⁹⁹ Birmingham schools

¹⁰⁰ <https://www.birmingham.ac.uk/schools/government/index.aspx>

- فقر ، نابرابری و توسعه
- مدیریت دولتی
- مدیریت عمومی (منابع انسانی)
- مدیریت اداری (امور مالی)
- اقتصاد سیاسی بین الملل
- روابط بین المللی
- Diplomacy
- همکاری و امنیت جهانی
- روانشناسی سیاسی
- امنیت و تروریسم بین المللی
- مطالعات دولت محلی
- کارشناسی ارشد مدیریت عمومی
- تحقیقات اجتماعی (دولت محلی و سیاست های عمومی
- گروه توسعه بین الملل
- فلسفه
- مطالعات آلمان (علوم اجتماعی)
- توسعه بین المللی
- مطالعات دولت محلی
- علوم سیاسی و مطالعات بین الملل
- مطالعات روسیه و اروپای شرقی
- دولت محلی و سیاست عمومی با مطالعه یکپارچه
- توسعه بین المللی با مطالعه تلفیقی

مضامین کلیدی مستخرج از مصاحبه ها

مصاحبه شونده: دکتری مدیریت راهبردی- مدیر و فعال اندیشکده ای

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای با یکی از مدیران و فعالین اندیشکده ای که دکتری مدیریت راهبردی داشته به انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده میباشد.

شماره	مضمون
۱	استقبال کم نخبگان برای ورود به عرصه های حکمرانی
۲	فقدان اساتید و منابع علمی کم در حوزه حکمرانی
۳	فقدان سازوکارهای مدیریت استعداد در نهادهای دولتی و حکمرانی
۴	ضرورت آسایشناسی طرح های بنیاد نخبگان
۵	ضعف آموزش و پرورش در آموزش رفتارهای سیاسی، اجتماعی و خانوادگی و قدرت حل مساله و توان خلاقیت
۶	ضعف آموزش عالی در تکنیکهای نرم و مهارتهای خلاق با وجود مساله کنکور
۷	ضرورت ورود کارآموزی در رشته های علوم انسانی و حکمرانی
۸	مطلوب بودن کیفیت خروجیهای دانشگاهی ما برای دنیا با همه ضعف های موجود
۹	ضرورت مارکتینگ رشته های حکمرانی و سیاستگذاری
۱۰	وابستگی زیاد بنیاد ملی نخبگان به منابع مالی و فقدان بهره گیری از سایر ظرفیتهای
۱۱	ضرورت ورود بنیاد به سازوکارهای حمایت معنوی همچون جذب، تسهیلگری، تاسیس دانش بنیان، شبکه سازی و ..
۱۲	ضعف وزارت علوم در حوزه رشته ها، اساتید و منابع در حوزه حکمرانی عامل ضعف بنیاد در این زمینه
۱۳	محدود شدن به مباحث تئوریک در حوزه حکمرانی و غفلت از مباحث کارگاهی و مهارتی آموزشی
۱۴	ضرورت ایجاد دوره های مدیریتی اجرایی برای مدیران دولتی و سیاستگذار
۱۵	بهره گیری از الگوهای MPPA با سازوکارهایی همچون پنلهای انتقال تجارب مدیریتی و ظرفیتهای رسانه ای
۱۶	ایجاد زنجیره ارزش در آموزش سیاستگذاری در قالب آموزش، کارگاه، پل، کیس استادی، رسانه، پژوهش و کارورزی
۱۷	ابهام در آینده حوزه آموزش سیاستگذاری و حکمرانی
۱۸	ایده برگزاری دوره های بازدید از مراکز بین المللی در حوزه حکمرانی
۱۹	تقابل نسل اول و دوم انقلاب با تجربه بالا و دانش تخصصی پایین و نسل سوم و چهارم انقلاب با تجربه پایین و دانش تخصصی بالاتر عامل اصلی ورود نخبگان به نظام اداری
۲۰	پارادایم شیفت بین نسل قدیم و نسل جدید در مدیریت و حکمرانی
۲۱	خطرناک بودن جریان اندیشکده ای با پوسته بسیار پررنگ و هسته توخالی و فقدان حل مساله واقعی
۲۲	جامعه اندیشکده ای وارد حل مساله واقعی نشده است و به صورت واقعی قابلیت مدیریت استعدادهای حکمرانی را ندارد
۲۳	فقدان نقشه راه و جانمایی صحیح اندیشکده ها بر مسائل کشور و سردرگمی
۲۴	ضرورت اصلاح ساختارها، منابع و ظرفیتهای فعالیتهای اندیشکده ای
۲۵	ضرورت تولید محتوا و تربیت اساتید حکمرانی و بازارپایی صحیح این حوزه
۲۶	ضرورت حرکت اندیشگاهها از رویکرد توصیفی به رویکرد حل مساله
۲۷	ضرورت تقویت شبکه تعاملات جامعه اندیشگاهی با مراکز هم چون مجلس، صدا و سیما و ...

مصاحبه شونده: عضو هیات علمی دانشگاه علم و صنعت- نویسنده کتاب مدارس حکمرانی

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای با یکی اعضای هیات علمی دانشگاه علم و صنعت که نویسنده کتاب مدارس حکمرانی میباشد به انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده میباشد.

شماره	مضمون
۱	ضعف اصلی در چالشهای حوزه علوم انسانی
۲	مهوریت رشته های بنیادینی همچون فلسفه و جامعه شناسی
۳	چالش در علوم پایه حوزه های انسانی و مهندسی
۴	مهوریت این رشته ها و عدم تمایل حاکمیت به این رشته ها و عدم اقبال عمومی به این رشته ها و عدم موفقیت افراد باسابقه در این رشته ها عامل عدم تمایل ورود نخبگان
۵	عدم ارتباط گیری مناسب رشته هایی همچون فلسفه و جامعه شناسی با حاکمیت
۶	قدرت بالای فناوری و مدلسازی در مهندسان عامل ارتباط قوی تر با حکمرانان
۷	نخبگان علوم انسانی گریزان از بروکراسی
۸	ارکان ساختار و عاملیت در نظام حکمرانی موثر در جذب نخبگان
۹	ایدئولوژیک بودن و سیاست زده شدن ساختارهای مدیریتی و حکمرانی
۱۰	سربازی مانع اصلی موفقیت نهادهای آموزشی
۱۱	توانمندسازی ذهنی افراد در مسیر انتخابگری تحصیلی شغلی
۱۲	شبکه ها و رفت و آمدها در مدارس و دانشگاهها، عامل بالارفتن هوش حکمرانی
۱۳	ضرورت ایجاد دانشکده های حکمرانی با نوع تربیت، گزینش، اساتید و حقوق متفاوت
۱۴	ضرورت تامین مالی اساتید و دانش پژوهان حکمرانی
۱۵	فقدان منابع مالی کافی جهت توسعه مدارس حکمرانی در ایران
۱۶	اقتصاد مدارس حکمرانی عامل مرجعیت این مدارس
۱۷	ضعف برخی نمونه های داخلی به دلیل محیط نظامی و بروکراسی زیاد
۱۸	عدم توجه کافی به رشته های علوم انسانی، ضعف اصلی بنیاد ملی نخبگان
۱۹	عدم ورود نخبگان به حکمرانی به جای خروج نخبگان از ایران، مساله اصلی بنیاد
۲۰	عدم ارتباط جریان اندیشکده ای کشور با فضای واقعی مسائل ایران
۲۱	عدم ورود جریان اندیشکده ای به حوزه های اجرایی و صرفا در سطح سیاستگذاری
۲۲	ضرورت ورود نهادهای کلیدی و اجرایی در تاسیس اندیشکده ها
۲۳	ظرفیتهای اجرایی ضعیف بنیاد
۲۴	نقش دستوردهی در نهادهای سیاستگذاری ما به جای تسهیلگری
۲۵	رویدادهای جمع سپاری خط مشی، الگویی برای توانمندسازی نخبگان
۲۶	بهره گیری از مدل کارگاهی و منتورینگ در توانمندسازی
۲۷	ضرورت ایجاد اندیشکده های استانی در حوزه حکمرانی

مصاحبه شونده: عضو هیات علمی دانشگاه تهران - دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای با یکی از اعضای هیات علمی دانشگاه تهران که دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان میباشد به انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده میباشد.

شماره	مضمون
۱	ایجاد دفتر توانمندسازی در بنیاد نخبگان
۲	دفتر برنامه ریزی و نظارت، دفتر توانمندسازی و هدایت مستعدین و دفتر جذب و بکارگیری در بنیاد
۳	برگزاری دوره های آموزشی جهت توانمندسازی مستعدین برتر
۴	طرح شهید احمدی روشن و شهید بابایی بنیاد
۵	ایجاد دوره های کارگاهی در طرح شهید تهرانی مقدم و آیین نامه جذب دستگاههای اجرایی
۶	طرح شهید احمدی روشن، بستری برای شاگردپروری اساتید
۷	ایجاد هسته های طرح شهید احمدی روشن در استانها
۸	حل مسائل در قالب هسته های استاد دانشجویی در طرح شهید احمدی روشن
۹	توانمندسازی دانشجویان در قالب حل مسائل واقعی کشور
۱۰	ضرورت نهادسازی و برندسازی هسته های نخبگانی مساله محور
۱۱	ایجاد هسته های نخبگانی جهت ورود به فضای واقعی
۱۲	ضرورت تقویت سیستم کارفرمایی هسته های نخبگانی مساله محور
۱۳	به صرفه بودن بکارگیری دانشجویان در حل مسائل دولتی و حکمرانی
۱۴	طرح شهید بابایی با هدفگذاری دانشجویان کارشناسی و ایجاد امید و انگیزه
۱۵	طرح شهید بابایی با هدف جلوگیری از مهاجرت دانشجویان کارشناسی
۱۶	طرح شهید بابایی با هدف توانمندسازی و حل مساله در قالب سه ماهه و همراه با منتورینگ
۱۷	طرح چهل تصویر چهل ناوگان با هدف حل مسائل شهری و آینده شهرها با هدف تقویت مهارتهای مساله یابی دانشجویان
۱۸	بکارگیری استعدادها ضعیف ترین بخش بنیاد و صرفا در محور جذب هیات علمی
۱۹	ضرورت جهت دهی نخبگان در قالبهای همکاری های در قالب نوآوری باز و جمع سپاری با دولت و حکومت
۲۰	ایجاد زیرساختهایی برای فریلنسرهای نظام اداری و حکمرانی
۲۱	محدودیت آیین نامه جذب صرفا در قالب استخدامی و فقدان رویکردهای مشارکتی و باز
۲۲	ضرورت تقویت نگرش ها به فعالیت در رشته های دولتی و حاکمیتی
۲۳	جهتگیری فرهنگی جامعه به سمت درآمدزایی و پول بیشتر
۲۴	ضرورت تربیت متخصصین حوزه دولتی و حکمرانی از سطوح پایین تر تحصیلی
۲۵	ضعف در طراحی سرفصلها، نوع آموزش، منابع آموزشی و ... در حوزه مدیریت دولتی و حکمرانی
۲۶	ضرورت طراحی دوره های حکمرانی برای رشته های مهندسی، پزشکی و ...
۲۷	ضرورت اصلاح علوم انسانی در نظام آموزش و پرورش
۲۸	اهمیت مدرسین و سبک تدریس در مدارس حکمرانی

مصاحبه شونده : فعال اندیشکده ای

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای با یکی از فعالین اندیشکده ای انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده می باشد.

شماره	مضمون
۱	عدم آشنایی دانش آموزان و دانشجویان با رشته های حوزه حکمرانی
۲	منزلت اجتماعی مشاغل، مبنای انتخابگری محصلین
۳	فقدان نظام یا کارراهه شغلی رشته های علوم انسانی در حوزه حکمرانی
۴	عدم آشنایی با سپهر سیاستگذاری کشور در رشته های مختلف
۵	ضعف در سیستم های جذب و بکارگیری دانشی در نظام اداری
۶	ضعف در ایجاد پیوند بین رشته های دانشگاهی با عرصه های اجرایی سیاستگذاری
۷	غیرسیستماتیک بودن نظام حکمرانی و عدم توجه به برنامه ریزی های آتی
۸	پیچیدگی و اغماض در دستگاه حکمرانی
۹	تاریخی بودن معضلات فرهنگی ایران در نظام حکمرانی از دوران صفویه
۱۰	ضرورت ایجاد توانمندیهای متنوع در ابعاد مختلف در نخبگان حکمرانی
۱۱	تحقق نیافتن رضایت و شادی، آزادی و معنا، مانع ورود نخبگان به عرصه حکمرانی
۱۲	سیستمی نبودن نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی نسبت به محیط پیرامونی
۱۳	صرف بودجه ۹۵ درصدی آموزش و پرورش برای هزینه های پرسنلی
۱۴	ضعف در نظام مقاله محوری و ارتقای اساتید و عدم تناسب با نظام حل مساله کشور
۱۵	عدم اتصال سیاستهای بالادستی با محیط اجرا
۱۶	ایجاد رانت و طبقاتی شدن جامعه از نظر دانش در مدارس خاص
۱۷	وجود شبکه های قدرت در نظام حکمرانی و آموزش
۱۸	ایجاد مدارس حکمرانی به صورت استانی
۱۹	ضعف در مدیریت و برنامه ریزی استعدادها در بنیاد و صرفا دادن مزایا برای نگهداشتن نخبگان در کشور
۲۰	مهندسی محور بودن بنیاد ملی نخبگان
۲۱	عدم توجه به پیچیدگی های طراحی سازوکارهای پرورش نخبگانی در کشور برخلاف دنیا
۲۲	ضرورت توجه به اقتضائات جغرافیایی ایران در طراحی نظامات نخبگانی
۲۳	مراقبت در عدم مصادره شدن جریانات اندیشکده ای
۲۴	ضرورت بررسی مدل تجربه سمپاد در مدارس حکمرانی
۲۵	عقلانیت، فرهنگ، نظامات آموزشی و خانواده مولفه های راهبردی در طراحی نظام حکمرانی

مصاحبه شونده: عضو هیات علمی دانشگاه دفاع ملی - دارای ایده در حوزه مدارس حکمرانی

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای با یکی اعضای هیات علمی دانشگاه عالی دفاع ملی که دارای دارای ایده در حوزه مدارس حکمرانی میباشد به انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده میباشد.

شماره	مضمون
۱	خلا در تعاریف مفهومی نخبگان
۲	ضرورت تعریف نخبگی در اتصال با حرکت در مسیر نظام اسلامی
۳	ضرورت بازتعریف مفهوم نخبگی در حوزه های علوم انسانی
۴	ضعف در مبانی نظری مفاهیم هوش، استعداد و نخبگی
۵	نخبگی به معنای سرآمدی در یک صنف یا گروه
۶	کنکور ملاک نادرستی جهت شناسایی نخبگان
۷	استانداردسازی آموزش در نظام آموزش و پرورش مهمترین قتلگاه استعداد
۸	آموزش و پرورش و صدا و سیما قتلگاه استعدادها، با رویکرد تمرکزگرایی و استانداردسازی
۹	صدا و سیما مبلغ زندگی استاندارد شهری در کشوری با ۱۵ میلیون حاشیه نشین
۱۰	ضعف آموزش عالی در استانداردسازی و عدم امکان انتخاب آزادانه اساتید
۱۱	بهره گیری صرف از هوش تحصیلی در نظام آموزش عالی و عدم توجه به سایر هوشها
۱۲	فقدان توجه به آموزشهای کاربردی همچون لابی کردن، دستور کارگذاری در عمل، خطابه و سخنرانی کردن و ... در حوزه رشته مدیریت دولتی
۱۳	نحوه آموزش مدیریت، نابود کننده استعدادهای آن
۱۴	مدیریت دولتی متمرکز بر مسائل اجتماعی نه مسائل صرفا نظری
۱۵	مرکز آموزش مدیریت دولتی، نقطه شروعی برای مدارس حکمرانی
۱۶	ضعف آکادمیسین ها در عرصه نظام تصمیم
۱۷	عدم موفقیت دانشگاه امام صادق (ع) به علت تبعیت از رویه های استاندارد وزارت علوم
۱۸	فقدان مرجع مجوزدهی به اندیشکده ها در ایران
۱۹	دانشگاه امام حسین (ع) (الگوی موفق در دانشگاههای سازمانی)
۲۰	ضرورت بازنگری سرفصلها و مدلهای آموزشی در مدارس حکمرانی
۲۱	فقدان فرآیندهای جذب و توسعه حرفه ای، مهمترین چالش نظام مدیریتی کشور
۲۲	ضرورت ایجاد معماری منابع انسانی در نظام مدیریت دولتی کشور و تفکیک پستهای سیاسی از پستهای حرفه ای
۲۳	زیاد بودن تعداد سطوح سیاسی در کشور بجای ارتقای از درون افراد
۲۴	ضعف جریان اندیشکده ای به علت بهره گیری از ابزارهای آکادمیک برای حل مسائل تصمیم
۲۵	اهمیت رویکرد حل مساله علاوه بر تحلیلگری مساله در اندیشکده ها
۲۶	ضرورت ایجاد نظام اندیشکده ای تقاضامحور و احساس نیاز مدیران دولتی
۲۷	نقش چالشهای تاریخی و شاهنشاهی بودن نظام سیاسی بر وضعیت کنونی نهاد علم و اقتصاد ایران
۲۸	عدم نیاز کشور به مقوله کارآمدی و تحقق برنامه ها به علت وابستگی به نفت
۲۹	عدم شکل گیری دولت اسلامی در کشور و حل چالشهای بنیادین در این زمینه
۳۰	ضرورت حمله به تقسیمات دانشی در راستای ایجاد زمینه های شکل گیری دانش دولت
۳۱	ضرورت ورود به مطالعات استعداد با رویکرد قرآنی بعثت مدار

۳۲	قاسم سلیمانی، خروجی نظام مدیریت استعداد بعثت مدار
۳۳	شرکت های دانش بنیان فعال در حوزه استعدادیابی
۳۵	اهمیت بهره گیری از رویکردهای قرآنی استعدادپروری
۳۶	رسالت محوری مبتنی بر رویکرد بعثت جایگزین شیوه های کنونی استعدادپروری
۳۷	راه کوتاه مدت: آموزشهای حل مسائل تصمیم به افراد مختلف
۳۸	اهمیت نظام سازی و تجدیدنظر در نهادهای تربیت مدیر و حکمران
۳۹	تعریف گزارش سیاستی به عنوان یک خروجی قابل قبول
۴۰	ضرورت تجربه پژوهی مدیریتی در کشور شامل شکستها و موفقیتها
۴۱	ضرورت مدلسازی مدیریتی مواردی همچون دفاع مقدس
۴۲	ورود عمیق به مباحث نظری غفلت فعالین اندیشکده ای

مصاحبه شونده: عضو هیات علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه - دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی -

فعال اندیشکده‌ای

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته‌ای با یکی از اعضای هیات علمی پژوهشگاه حوزه و دانشگاه که دارای دکتری جامعه‌شناسی فرهنگی می‌باشد به انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده می‌باشد.

شماره	مضمون
۱	ضرورت بازتعریف نخبگی در حوزه‌های فرهنگی و سیاسی و بومی و محلی
۲	تفکیک مفهوم نخبه از هیم گروه مرجع یا افراد ذی نفوذ (اینفلوئنسر) و یا خبرگان
۳	ضرورت توانمند کردن نخبگی فرهنگی سیاسی با نخبگی علمی
۴	ضرورت نخبگی دانشی با توسعه دانش بنیانها
۵	تبلیغ ارزشهای موفقیت‌پولی از طریق رسانه‌ها و فرهنگ عمومی موثر بر نظام هدایت شغلی و اشتغال
۶	ریشه تاریخی فضای هدایت تحصیلی و نظام ارزشگذاری فرهنگی ما خصوصا در دوران قاجار در اعزام پزشکان و مهندسان
۷	ضرورت رفع نابرابریهای در بین رشته‌های پزشکی و سایر رشته با ایجاد زیرساختهای شغلی
۸	ضعف در شکل‌گیری هویت اجتماعی علم و سیاست زدگی انتصابات
۹	فقدان ساختار، بدنه و فرهنگ نخبگی و ناکارآمدی نظام اداری مانع تمایل به ورود نخبگان در این عرصه
۱۱	عدم طراحی نقش و محصولات مناسب سیستم آموزش عالی
۱۲	عدم ایجاد بسترهای لازم برای همه رشته‌ها در آینده شغلی
۱۳	فقدان فلسفه مدیریت یا فلسفه حکمرانی در راستای هویت بخشی و ضعف در ایجاد اتمسفر حکمرانی
۱۴	سیستم سمپادی تمرکز بر عده‌ای محدود با استعداد بالاتر است
۱۵	عدم موفقیت مدارس علوم انسانی در تولید افراد شاخص علوم انسانی و ایجاد لجنه‌ای برای ورود افراد به فضاهای سیاسی و مناصب مدیریتی
۱۶	دانشگاه امام صادق (ع) تولیدکننده کارگزار به جای تولیدکننده علم
۱۷	ضرورت متناسب سازی دروس آموزشی و سیستم آموزشی با نظام حکمرانی
۱۸	مدارس حکمرانی کنونی، فرصت ساختاری و رانت دولتی برای برخی افراد خاص
۱۹	آسیب ورود برخی افراد بواسطه باورهای ایدئولوژیک بجای تخصص در حوزه آموزشهای حکمرانی
۲۰	اثرگذاری متغیرهای سیاسی بجای متغیرهای حرفه‌ای در کشور ما
۲۱	ضرورت دانش بنیان شدن حکمرانی بواسطه ایجاد فضای کنشگری در ساختارها
۲۲	ضرورت اعتماد ساختارهای دولتی به ظرفیت علوم انسانی در کشور
۲۳	تفاوت فضای سیاستگذاری با فضای واقعی و اجرایی در کشور
۲۴	ضرورت ایجاد تفاهم و مشارکت همگانی نخبگانی در سیاستگذاری‌ها
۲۵	عدم توجه به الزامات سازمانی، منابع، نیروی انسانی و فرهنگ سازمانی در تدوین اسناد بالادستی
۲۶	اهمیت جایگاه پژوهش، ارزیابی، آموزش و تمکین به الزام اجرایی کردن در تدوین اسناد بالادستی
۲۷	ضرورت ایجاد فرهنگ نخبگانی و احترام به علم بجای حمایت‌های محدود اقتصادی نخبگانی

مصاحبه شونده : مدیر و فعال اندیشکده ای

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای با یکی مدیران و فعالین اندیشکده ای انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده می باشد.

مضمون	
۱	ضرورت تبیین مفاهیم مستعد و نخبه توسط بنیاد نخبگان
۲	نخبه فردی دارای اثرگذاری مبتنی بر دانش و تجربه
۳	محدود بودن متخصصین حکمرانی و علوم انسانی در بسیاری از کشورها و عدم نیاز به توسعه
۴	امکان ورود به عرصه های حکمرانی و مدیریتی در ایران برخلاف بسیاری از کشورها
۵	فقدان وجود احزاب برای ورود افراد به نظام حکمرانی
۷	مشکل جانمایی شغلی در تمامی رشته ها به علت چالشهای موجود در اقتصاد کلان و کسب و کار کشور
۸	تکمیل نبودن زنجیره و حلقه های سیاستگذاری در کشور
۹	بکارگیری واژه نظام تدبیر بجای حکمرانی
۱۰	ضرورت ایجاد حلقه های واسط سیاستگذاری و سیاست پژوهی همچون موسسات اندیشگاهی جهت فعالیت نخبگان
۱۱	شکل گیری تدریجی نهادهای پس از انقلاب چالشی در مسیر تحقق اهداف حکمرانی
۱۲	ضرورت توجه به عوامل فرهنگی در نظام آموزش و پرورش و آموزش عالی
۱۳	ضرورت پذیرش نقص در نهادسازی و ضرورت ایجاد حلقه سیاست پژوهی در کشور
۱۴	محوریت امید دربیانیه گام دوم جهت ایجاد زمینه های فرهنگی برای نهادسازی و کنش اجتماعی و ضرورت توجه نظام آموزشی
۱۵	غلط بودن پیشفرض نبودن نخبگان در نظام اداری و حکمرانی کنونی کشور
۱۶	شکل نگرستن کافی افراد توانمند و قابل اعتماد برای نظام حکمرانی
۱۷	ضرورت درس آموزی از گذشته و آینده نگری برای برنامه ریزی های بلندمدت کشور
۱۸	اهمیت ایجاد ظرف نهادی برای پرورش انسانها
۱۹	آموزش در حین عمل، بهترین روش برای توانمندسازی نخبگان نظام تدبیر
۲۰	شکوفایی نخبگی در حوزه حکمرانی در سنین بالا همچون ۴۰ و ۵۰ برخلاف سایر رشته ها
۲۱	مرکز پژوهشهای مجلس، نمونه ای از قالب اندیشکده ای
۲۲	اهمیت وجه ادراکی برخی عرصه ها همچون نانو در مقایسه با وجه اقتصادی
	ضرورت شکل دهی دستگاه تدبیر تمدنی
۲۳	ضرورت دست کم نگرفتن ظرفیتهای خودی در حوزه مدیریتی و حکمرانی
۲۴	ضرورت ایجاد نگاه تمدنی پایدار در برنامه ریزی های توسعه
۲۵	استکبارستیزی وجه ممیزه انقلاب اسلامی با سایر نظام ها
۲۶	تمایز تعاریف و مدل های توانمندسازی نخبگانی در دستگاههای تمدنی متفاوت
۲۷	عدم موفقیت بنیاد در گفتمان سازی سند راهبردی نخبگان
۲۸	مدارس حکمرانی ایران گرده برداری از اصطلاحات جهانی
۲۹	ضرورت پرورش نخبگان عمیق با مبانی فکری و فلسفه زندگی صحیح

مصاحبه شونده: عضو هیات علمی دانشگاه دفاع ملی - صاحب‌نظر در حوزه آینده پژوهی

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای با یکی اعضای هیات علمی دانشگاه عالی دفاع ملی که صاحب‌نظر در حوزه آینده پژوهی میباشد به انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده میباشد.

مضمون	
۱	ضرورت تعریف دقیق ابعاد نخبگی از منظر ذاتی و اکتسابی
۲	ضرورت توجه به ابعاد پیش و پس از نخبگی
۳	ضرورت تعریف نخبگی با توجه به محدودیتها و اقتضانات کشور
۴	ضرورت ایجاد تحول در مفهوم نخبگی
۵	تعریف نخبه به عنوان عضوی از شبکه نخبگان
۶	ضرورت تعریف نخبگی مبتنی بر آرمانها و باورهای ایران
۷	تعریف اصلی نخبگی در چارچوب نخبگی معنوی
۸	نگاه انتقادی به جریان اقتصاد و مدیریت دانشگاه شریف
۹	شهید حججی به عنوان فردی با نخبگی
۱۰	غلبه نگاه مهندسی در بنیاد نخبگان و فقدان درک صحیح از جایگاه علوم انسانی کشور
۱۱	شرکتهای دانش بنیان رویکردی در رشد مستعدان
۱۲	ضرورت پرورش و تحصیل درونی نخبگان حوزه حکمرانی
۱۳	ضرورت شروع هرچه سریعتر در ایجاد نخبگان حاکمیتی
۱۴	کل نظام آموزش و پرورش در ابهام است چه رسد به مفهوم هدایت تحصیلی
۱۵	ضعف آموزش و پرورش در استعدادیابی عامل شکلگیری برنامه هایی مثل عصر جدید
۱۶	ضرورت ایجاد شبکه و زیست بوم دانش بنیان در حوزه حکمرانی
۱۷	ضرورت توجه به ظرفیتهای شبکه های اجتماعی و رسانه ها و بیگ دیتا در استعدادیابی
۱۸	ضعف زیست بوم دانشگاهی در حوزه علوم انسانی
۱۹	ضرورت مطالعات در حوزه ایده پردازی دانشگاه بومی در مقابل نسلهای مختلف دانشگاهی در غرب
۲۰	ضرورت معماری کلان نهاد علم شامل آموزش و پرورش، آموزش عالی، نشریات، همایشها و ... در مسیر حکمرانی
۲۱	ضعف در ارتباط گیری دوطرفه نهاد علم و نهاد حاکمیت
۲۲	آتش به اختیار، رویکردی در ضعف رویه های رسمی حکمرانی
۲۳	ضرورت تبیین انواع مدل‌های اندیشکده ای و حمایت از نوع کارآمد آن
۲۴	ضعف ادبیات نظری لازم برای تشکیل مدارس حکمرانی در ایران
۲۵	ضرورت سیستمی اندیشیدن و آینده پژوهانه دیدن برنامه ریزی های کشور
۲۶	ضرورت رفع نگاه متکلف در سندنویسی ها
۲۷	ضرورت جامع نگری در طراحی راهکارها
۲۸	ضرورت تمرکز بر نخبگان با تفکر جهادی در نظام حکمرانی
۲۹	ضرورت اصلاح فرآیندهای پشت صحنه توسط بنیاد نخبگان جهت تسهیل ورود نخبگان به نظام حکمرانی

مصاحبه شونده : عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی – دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان

در این بخش مصاحبه نیمه ساختاریافته ای با یکی اعضای هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی که دارای مسئولیت در بنیاد ملی نخبگان میباشد به انجام رسیده است که مضامین مستخرج از این مصاحبه در قالب جدول زیر قابل مشاهده میباشد.

مضمون	
۱	معاونت آینده سازان بنیاد متمرکز بر شناسایی، توانمندسازی و جذب آینده سازان
۲	تمرکز بنیاد بر بروز و شکوفایی استعدادها و ایجاد حس اثرگذاری بجای توقع آفرینی
۳	سازوکار تخصیص جوایز مبتنی بر سوابق آموزشی، پژوهشی و فرهنگی افراد
۴	فرآیند شناسایی بنیاد بر اساس سوابق آموزشی، پژوهشی افراد بیشتر در سطح دانشجویی
۵	هسته های پژوهشی مساله محور (طرح شهید احمدی روشن) و رویدادهای رقابتی مساله محور (طرح شهید بابایی) از جمله درگاههای دیگر شناسایی
۶	مبنای معدل در ورود به طرح شهید احمدی روشن
۷	فقدان عملیاتی شدن سازوکارهای طرح شهاب در دوران دانش آموزی
۸	تلاش برای رفع سیاست برچسب گذاری نخبگان در بنیاد
۹	تفکیک بین علاقمندان به فعالیت در مرزهای دانش و فناوران
۱۰	عدم موفقیت بنیاد در شناسایی فعالیت های کیفی همچون سابقه اجتماعی فرهنگی
۱۱	تمرکز بنیاد بر بهره گیری از فضای دانشگاهی در توانمندسازی دانشجویان
۱۲	ایجاد طرح جایزه دستیاری پژوهشی و آموزشی دانشجویان در بنیاد
۱۳	ایجاد بسته های آموزشی توانمندسازی افراد در فارغ التحصیلی و بدو ورود به کار
۱۴	تعریف جایزه پسادکتری شهید چمران برای توانمندسازی افراد جهت ورود به هیات علمی
۱۵	طرح شهید رهنمون بنیاد نخبگان جهت ورود افراد به دستگاهها و مراکز فناور
۱۶	طرح شهید شهریار جهت جذب اعضای هیات علمی در دانشگاهها
۱۷	تبعات منفی جذب افراد در دستگاهها توسط معرفی بنیاد
۱۸	تعامل و همراهی با دانشگاه، مبنای طرح پسادکتری در مسیر جذب هیات علمی شدن
۱۹	خلا جوایز و تسهیلات بنیاد در حوزه های علوم انسانی و حکمرانی
۲۰	ضعف ارتباطات بنیاد با سایر دستگاهها
۲۱	تلاش بنیاد بر عدم موازی کاری با فعالیتهای معاونت علمی و تمرکز بر عاملیت های انسانی
۲۲	طرح شهید احمدی برای جذب موارد خاص توسط بنیاد در دوره دکتری
۲۳	ضرورت تدوین هرگونه طرح در بنیاد با قابلیت اجرایی شدن و بهره گیری از مجموعه های خبرگانی دانشگاهی
۲۴	ضرورت نگاه بلندمدت در طراحی طرح های بنیاد ملی نخبگان

فصل پنجم : جمع بندی و ارائه الگوی پیشنهادی

مقدمه

نظر به اهمیت موضوع و ضرورت اتحاد رویکردی راهبردی در حرکت به سمت اصلاح نظام حکمرانی در کشور، طرح حاضر به دنبال آن است که بتواند با ایجاد بستری دانشی و نگرشی، جامعه نخبگانی را با مفاهیم، رویکرد، مبانی و تجربیات ملی در حوزه نظام حکمرانی، آشنا نماید. ضمن آنکه امید است این حرکت زمینه‌ساز ایجاد یک جریان اثر گذار در این بخش در سطح کشور باشد. بدیهی است در طراحی این دوره سعی خواهد شد، الزامات و اقتضائات یک دوره عالی در چنین سطحی در ابعاد مختلف محتوایی و اجرایی مدنظر قرار گیرد تا بتواند حداکثر اثربخشی را به همراه داشته باشد. طراحی دوره توانمندسازی نخبگان در حوزه حکمرانی بر اساس ساختار بنیاد ملی نخبگان در سه سطح مستعدان، آینده سازان و سرآمدان مدنظر بوده و در هر کدام از این سه سطح اهداف، سرفصلها و فرآیندهای مجزایی طراحی خواهد گردید.

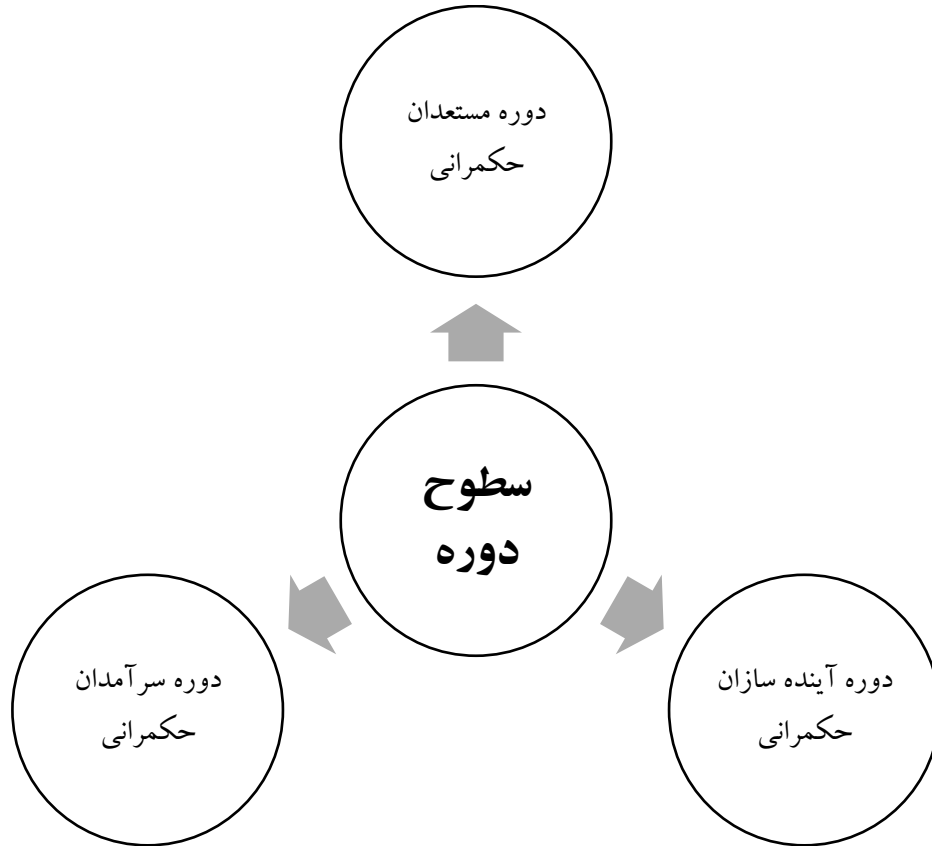
اهداف کلی دوره

اهداف کلی این دوره فارغ از سطوح تعریف شده به شرح محورهای زیر پیشنهاد میگردد:

- «شناسایی و هدایت»، «توانمندسازی»، «زمینه‌سازی برای اثرگذاری» اجتماع نخبگانی در نظام مدیریتی و حکمرانی جمهوری اسلامی ایران
- آشنا سازی مستعدان برتر و جامعه نخبگانی با مسائل و چالشهای اساسی کشور در حوزه نظام مدیریت و حکمرانی
- تقویت زیست بوم حکمرانی کشور با اتصال نظام نخبگانی کشور به نهادهای تصمیم ساز و راهبردی کشور
- ایجاد زمینه‌های شناسایی، رشد و شکوفایی حداکثری استعدادها در حوزه حل مسائل نظام حکمرانی و مدیریتی
- وسعت بخشیدن به دایره نخبگی بویژه در حوزه های علوم انسانی و مدیریتی
- تقویت هویت ملی و افزایش حس دلبستگی نخبگان در چارچوب گفتمان نظام جمهوری اسلامی ایران
- پرورش مدیران و رهبران آینده جمهوری اسلامی ایران با بهره گیری از ظرفیتهای و شبکه های نخبگانی

طراحی دوره بر اساس ساختار بنیاد ملی نخبگان

دوره کنونی بر اساس ساختار بنیاد ملی نخبگان در سه سطح مستعدان، آینده سازان و سرآمدان طراحی میگردد.



دوره پیشنهادی مستعدان حکمرانی (در سطح مخاطب دانش آموزی)

اهداف دوره

هدف اصلی این دوره توانمندسازی دانش آموزان مستعد در زمینه تقویت دانشی و مهارتی و آگاهی نسبت به موضوعات نظام حکمرانی و با نگاه بلندمدت پرورش رهبران و سیاستگذاران آینده ایران اسلامی میباشد.

محتوای دوره (سرفصلهای آموزشی)

سرفصلهای اصلی دوره به شرح جدول زیر میباشد:

محتوای دوره ها	محورها
<ul style="list-style-type: none"> • کارگاه آشنایی با اصول مدیریت و تفکر سیستمی • کارگاه آشنایی با اصول و مبانی علم اقتصاد • کارگاه آشنایی با مبانی علوم سیاسی و روابط بین الملل • کارگاه آشنایی با مبانی رسانه و سواد رسانه ای 	محتوای دانشی
<ul style="list-style-type: none"> • کارگاه مساله یابی و حل مساله • کارگاه مهارتهای فن بیان و سخنرانی • کارگاه اصول تیم سازی و شبکه سازی • کارگاه نوشتن طرح کسب و کار 	محتوای مهارتی و توانایی
<ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با با اقتصاد مقاومتی و ظرفیتهای اقتصادی کشور • آشنایی با نحوه مدیریت جهادی در دوران دفاع مقدس • آشنایی با تاریخچه تحریم ها علیه جمهوری اسلامی ایران • دستاوردهای علم و فناوری جمهوری اسلامی ایران 	محتوای هویتی
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از مجلس شورای اسلامی • بازدید از صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران • بازدید از پارک علم و فناوری پردیس • بازدید از باغ موزه دفاع مقدس 	بازدیدهای میدانی
بررسی سه مورد از رویدادهای تاریخی در نظامات حکمرانی جمهوری اسلامی ایران بعنوان	بررسی موردی Case Study

پیشنهاد بررسی سیاست هدفمندسازی یارانه ها، بررسی سیاست برجام، بررسی سیاست مداخله ایران در منازعات منطقه ای و ...	
نقش آفرینی در زمینه انتخاب و حل یکی از مسائل نظامات حکمرانی جمهوری اسلامی ایران در قالب ایده پردازی و فعالیت گروهی و یادگیری از دیگران و در نهایت تولید گزارش سیاستی به صورت گروهی	نقش آفرینی به منظور ایده پردازی در قالب مسابقه گروهی
سخنرانی هر کدام از مستعدین پیرامون ایده سیاستی ناظر به حل یکی از مسائل نظام حکمرانی کشور	سخنرانی

ساختار برگزاری دوره

ساختار برگزاری دوره بصورت حضوری بوده و راهبری و سیاستهای کلی توسط بنیاد ملی نخبگان و اجرا توسط مجموعه های کارفرمایی اجرایی میباشد. مالکیت طرح در اختیار بنیاد ملی نخبگان بوده و نهادهای همکار در این بخش وزارت آموزش و پرورش و مرکز پرورش استعدادهای درخشان میباشد.

تعیین مدت دوره آموزشی

محورهای برگزاری دوره بر اساس ساختار طرح شده در قالب جدول زیر پیشنهاد میگردد.

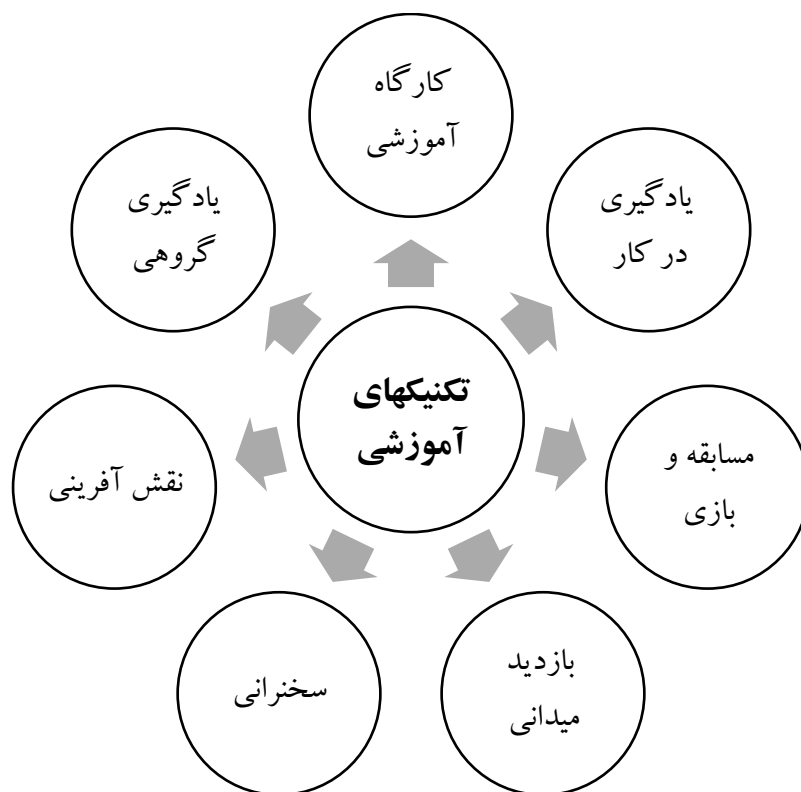
محتوای دوره ها	محورها
۲۰ ساعت	محتوای دانشی
۲۰ ساعت	محتوای مهارتی و توانایی
۱۰ ساعت	محتوای هویتی
۲۰ ساعت	بازدیدهای میدانی
۱۰ ساعت	نقش آفرینی Role Play به منظور ایده پردازی در قالب مسابقه گروهی
۱۰ ساعت	تولید گزارش های تخصصی
۱۰ ساعت	سخنرانی
۱۰۰ ساعت	مجموع

سطح دوره

سطوح اصلی دوره در این بخش در محور دانشی، مهارتی توانایی و هویتی میباشد. در بخش دانشی هدف تقویت بینش و نگرش مستعدین برتر در زمینه دانش مدیریتی و حکمرانی میباشد. در بخش مهارتی هدف اصلی تقویت بعد کاربردی مستعدین برتر در زمینه حل مسائل نظام حکمرانی میباشد. در بخش هویتی نیز هدف اصلی تقویت بینش و نگرش مستعدین برتر نسبت به گفتمان جمهوری اسلامی ایران در مباحث حکمرانی میباشد.

روشها و تکنیک های آموزش

روشها و تکنیکهای مورد استفاده در این بخش در قالب محورهای زیر میباشد.



شناسایی اساتید

بر اساس ساختار طرح شده در این بخش پیشنهاد میگردد از اساتید زیر برای دوره بهره گیری شود.

محورها	محتوای دوره ها
محتوای دانشی	اساتید دانشگاهی جوان و خلاق با روحیه تعامل با دانش آموزان
محتوای مهارتی و توانایی	فعالین با تجربه در زمینه های موضوعی مهارتی
محتوای هویتی	مسئولین و مدیران درگیر در موضوع و دارای روحیه تعاملی
بازدیدهای میدانی	مدیران متولی یا کارشناسان مطلع در نهادها و بخشهای مربوطه
بررسی موردی Case Study	کارشناسان مطلع در زمینه موضوعی بررسی موردی
ایده پردازی	بهره گیری از مشاورین و همکاران حوزه های تخصصی و کارپردازان جوان، خلاق و دارای روحیه تعاملی با دانشجویان
سخنرانی	کارپردازان جوان، خلاق و دارای روحیه تعاملی با دانشجویان

شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان دوره

شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان در دوره شامل دغدغه مندی پیرامون حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور، برخورداری از هوش ارتباطی و مهارتهای حل مساله، توانایی تحلیل شرایط عمومی حاکم بر کشور، داشتن روحیه کار تیمی، داشتن سواد رسانه‌ای و ... را شامل می‌گردد.

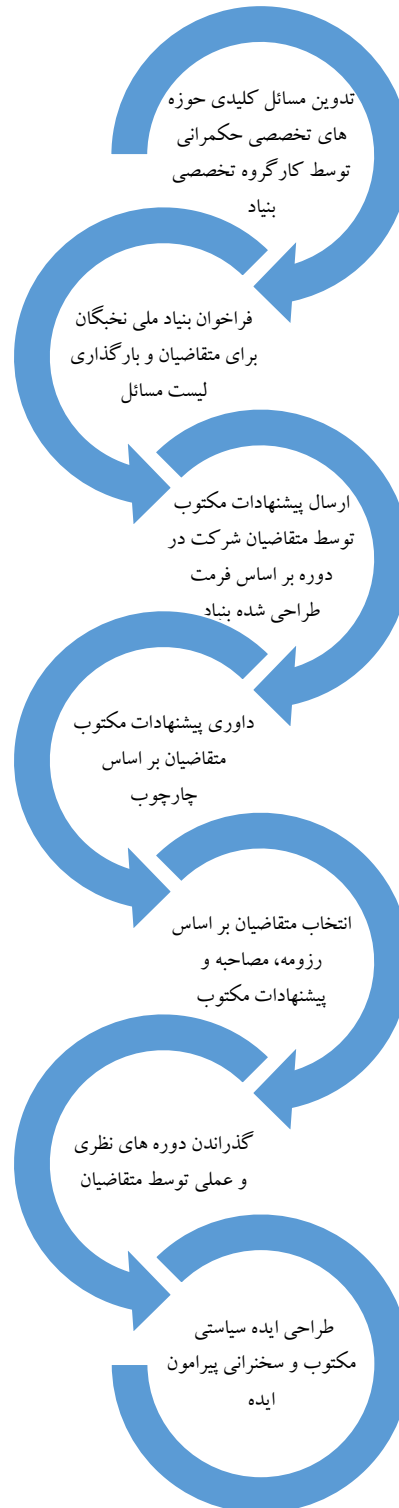
ویژگی های دانش آموختگان دوره

انتظار می‌رود که فارغ التحصیلان در پایان دوره از بینش و مهارتهای زیر برخوردار باشند.

- تقویت بینش و مهارتهای مقدماتی در زمینه کنشگری در نظام مدیریتی و حکمرانی به منظور حل مسائل و چالشهای کلان کشور
- تقویت مهارتهای مساله شناسی و صورتبندی مسائل کشور در عرصه های مدیریتی و حکمرانی
- توانایی طراحی یک بسته سیاستی ناظر به حل یکی از مسائل کلیدی در نظام حکمرانی جمهوری اسلامی ایران
- تقویت مهارتهای گفتگو، اقناع، مذاکره و سخنرانی در حوزه های مدیریتی کشور
- آشناسازی دانش آموزان با رشته های علوم انسانی و خصوصا مدیریتی به منظور نقش آفرینی در حل مسائل نظام حکمرانی کشور

فرآیند انتخاب شرکت کنندگان

فرآیند انتخاب شرکت کنندگان در دوره به صورت فرآیند زیر می باشد.



تعداد شرکت کنندگان

تعداد شرکت کنندگان بر اساس زیرساختها، ظرفیتهای اجرایی و حمایتها میتواند متغیر باشد ولی به صورت پیشنهادی برای سال اول ۵۰ تا ۲۰۰ نفر از دانش آموزان با استعداد میتوانند در این فرآیند شرکت نمایند.

بودجه پیشنهادی

بودجه پیشنهادی به تفکیک سرفصلها با توجه به تعداد حدود ۲۰۰ نفر از مستعدین برتر به صورت زیر میباشد.

محور	عنوان	مبلغ تخمینی برای دوره حضوری
هزینه ها	جوایز و حمایت از منتخبین	بر اساس وضعیت فردی متقاضیان و منابع بنیاد حدود ۱۵۰ میلیون تومان
	هزینه اساتید	۴۰ میلیون تومان
	مکان برگزاری جلسات	۱۰ میلیون تومان
	کادر اجرایی	۲۰ میلیون تومان
	بازدیدهای میدانی	۲۰ میلیون تومان
	وبسایت و تولیدات رسانه ای	۲۰ میلیون تومان
تخمین حدودی (با ۲۰۰ نفر)		۲۶۰ میلیون تومان

محل برگزاری دوره

محل انجام پروژه میتواند در فضاهای در اختیار بنیاد ملی نخبگان، یا بهره گیری از فضاهای دانشگاهی همچون دانشگاه تهران و یا اجرایی سازی در محیط مدارس باشد.

دستاوردهای شرکت در دوره

شرکت کنندگان دانش آموزی در دوره از مزایای زیر برخوردار خواهند گردید.

- امکان بهره مندی از جوایز مالی بنیاد ملی نخبگان پس از تولید ایده های سیاستی
- بهره گیری از امتیازات نخبگانی
- امکان ورود به مقاطع تحصیلی بالاتر بدون کنکور برای برگزیدگان ویژه

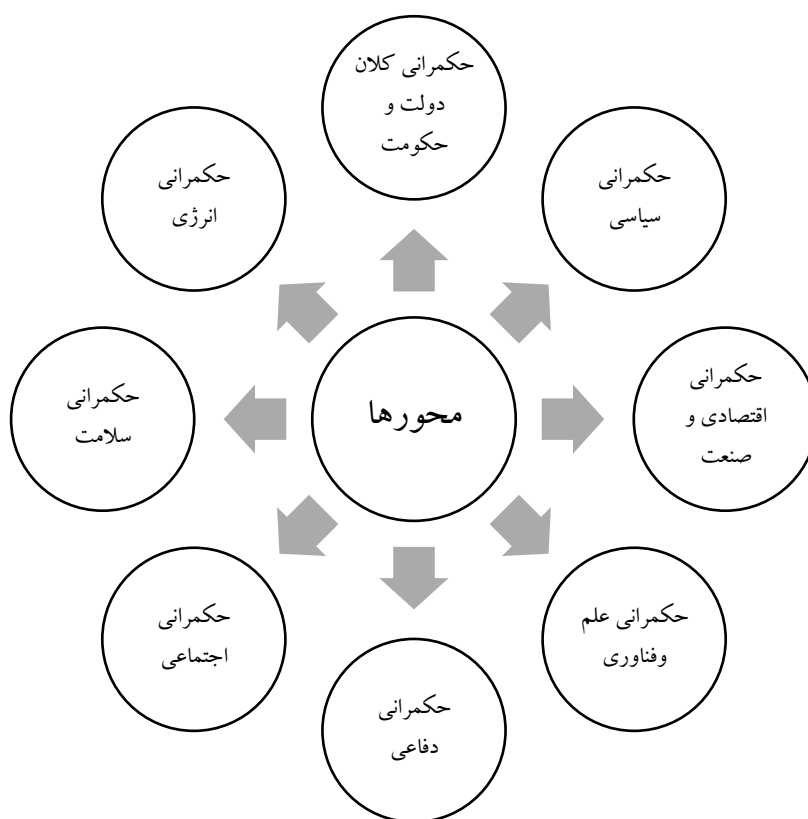
طراحی دوره حکمرانی و سیاستگذاری ویژه آینده سازان (دانشجویان و دانش آموختگان)

اهداف دوره

هدف اصلی این دوره توانمندسازی دانشجویان و دانش آموختگان برتر دانشگاهی در زمینه تقویت دانشی و مهارتی و آگاهی نسبت به موضوعات نظام حکمرانی در ایران و با نگاه بلندمدت پرورش رهبران و سیاستگذاران آینده ایران اسلامی میباشد.

محورهای دوره

در این سطح بر اساس تخصصی شدن موضوعات دوره های آموزشی در قالب محورهای زیر پیشنهاد میگردد:



محتوای دوره (سرفصلهای آموزشی)

با توجه به تخصصی بودن موضوعات و مسائل در نظام حکمرانی و ضرورت توانمندسازی حرفه ای در این عرصه، دوره به چند محور اصلی تقسیم بندی خواهند شد. سرفصلهای اصلی دوره به شرح جدول زیر میباشد:

محتوای دوره ها	محورها
<p>محور حکمرانی کلان دولت و حکومت</p> <ul style="list-style-type: none"> • نظریه های مدیریت دولتی • مبانی مدیریت منابع انسانی • تدوین، اجرا و ارزیابی خط مشی های عمومی • تاریخچه، مبانی نظری و الگوهای توسعه • مبانی آینده پژوهی راهبردی 	<p>محتوای دانشی</p>
<p>مهارت های رهبریمحور حکمرانی اقتصادی صنعتی</p> <ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با نظریه های اقتصادی • اصول کارآفرینی و تجاری سازی • مبانی مدیریت مالی برای سازمان و بنگاهها • نظریه ها و سیاستهای صنعتی شدن • اقتصاد دانش بنیان، مبانی و رویکردها 	
<p>محور حکمرانی حقوقی سیاسی</p> <ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با اصول و نظریه های علوم سیاسی • آشنایی با اصول و نظریه های حقوقی • مبانی حقوق و روابط بین الملل • جریان شناسی احزاب و گروه های سیاسی در ایران • تحلیل رویدادهای سیاسی پس از انقلاب اسلامی 	
<p>محور حکمرانی اجتماعی</p> <ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با اصول و نظریه های جامعه شناسی • اصول و مبانی سیاستگذاری فرهنگی • مبانی توسعه اجتماعی • آشنایی با تغییرات و چالشهای فرهنگی اجتماعی در ایران • آسیب های اجتماعی در ایران 	
<p>محور حکمرانی دفاعی</p> <ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با دکترین دفاعی جمهوری اسلامی ایران • اصول و مبانی جغرافیای سیاسی • آشنایی با مبانی امنیت ملی • نظریه های نوین دفاعی امنیتی 	

<ul style="list-style-type: none"> • جنگ های نوین و ترکیبی 	
<p>محور حکمرانی علم و فناوری</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • اصول و مبانی سیاستگذاری علم و فناوری • مبانی فلسفه تکنولوژی • اقتصاد دانش بنیان، مبانی و نظریه ها • نظریه ها و مبانی آموزش عالی • علم دینی، فرصتها و چالشها 	
<p>محور حکمرانی رسانه</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • در آمدی بر نظریه های ارتباطات • اصول و مبانی رسانه و ژورنالیسم • مبانی سواد رسانه ای • مبانی جنگ های شناختی • سیاستگذاری رسانه • داده کاوی کاربردی 	
<p>محور حکمرانی سلامت</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • سیاستگذاری نظام سلامت • مبانی طراحی سیستم های سلامت • آینده پژوهی سلامت • مطالعه تطبیقی نظام های سلامت در دنیا و ایران 	
<p>محور حکمرانی انرژی</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • مباحث نظری در سیاستگذاری انرژی • اقتصاد انرژی • انرژی های نوین • سازمانهای بین المللی در حوزه انرژی • جغرافیای سیاسی ایران و حکمرانی انرژی • آینده پژوهی انرژی 	
<ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با روشهای برنامه ریزی استراتژیک (با تاکید بر مدل براینسون) • فرآیند خط مشی گذاری عمومی و تدوین گزارش سیاستی • روش های تصمیم گیری چندمعیاره (با تاکید بر نرم افزار اکسپرت چویس) • کارگاه مذاکره، اقناع و چانه زنی • آشنایی با روشهای کمی و کیفی در پژوهش 	<p>محتوای مهارتی و توانایی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران • برنامه ریزی توسعه و ساختار بودجه ریزی در ایران • آشنایی با نهادها و دستگاههای راهبردی جمهوری اسلامی ایران 	<p>محتوای هویتی</p>

<ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با جریان اندیشکده ای در ایران • آسیب شناسی توسعه و الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت • دستاوردهای جمهوری اسلامی ایران در عرصه های مختلف علم و فناوری، دفاعی، منطقه ای و .. 	
<p>محور حکمرانی کلان دولت و حکومت</p>	<p>بازدیدهای میدانی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید حضوری از دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام • بازدید حضوری از مجلس شورای اسلامی • بازدید از سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور • بازدید حضوری از مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت 	
<p>محور حکمرانی اقتصادی صنعتی</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از اتاق بازرگانی • بازدید از پژوهشکده پولی و بانکی وزارت اقتصاد • بازدید از صنایع منتخب موفق کشور 	
<p>محور حکمرانی سیاسی</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از پژوهشکده قوه قضائیه • بازدید از وزارت خارجه جمهوری اسلامی ایران • بازدید از پژوهشکده شورای نگهبان 	
<p>محور حکمرانی اجتماعی</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی • بازدید از مراکز فرهنگی موفق • بازدید از سازمان تامین اجتماعی 	
<p>محور حکمرانی دفاعی</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از ستاد کل نیروهای مسلح • بازدید از باغ موزه دفاع مقدس • بازدید از مراکز موفق در حوزه تجهیزات دفاعی 	
<p>محور حکمرانی علم و فناوری</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از شورای عالی انقلاب فرهنگی • بازدید از معاونت علم و فناوری ریاست جمهوری • بازدید از پارکهای علم و فناوری منتخب 	
<p>محور حکمرانی رسانه</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران • بازدید از یکی خبرگزاریهای موفق 	
<p>محور حکمرانی سلامت</p>	
<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی • بازدید از شرکت های دانش بنیان در حوزه سلامت 	

<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از یکی از بیمارستانهای محوری 	
<p style="text-align: center;">محور حکمرانی انرژی</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید از وزارت نیرو • بازدید از وزارت نفت • بازدید از سازمان انرژی هسته ای • بازدید از مپنا 	
<ul style="list-style-type: none"> • بررسی سیاست هدفمندسازی یارانه ها و ابعاد مختلف آن • بررسی و مطالعه مدل مپنا در توسعه فناوری • بررسی سیاست برجام و ابعاد منطقه ای و بین المللی آن • بررسی علل و زوایای مختلف جنگ سوریه و مداخله ایران در منطقه • بررسی سیاست خصوصی سازی در ایران • بررسی گزارش آسیب های اجتماعی در ایران • ... 	بررسی موردی Case Study
<ul style="list-style-type: none"> • تدوین گزارش سیاستی ناظر به حل یکی از مسائل نظام حکمرانی کشور 	تدوین گزارش سیاستی
<ul style="list-style-type: none"> • ایده پردازی شفاهی در قالب سخنرانی و داوری ایده های شفاهی 	ایده پردازی شفاهی

ساختار برگزاری دوره

ساختار برگزاری دوره بصورت حضوری بوده و راهبری و سیاستهای کلی توسط بنیاد ملی نخبگان و اجرا توسط مجموعه های کارفرمایی اجرایی میباشد. مالکیت طرح در اختیار بنیاد ملی نخبگان بوده و نهادهای همکار در این بخش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و معاونت علمی ریاست جمهوری میباشد.

تعیین مدت دوره آموزشی

محورهای برگزاری دوره بر اساس ساختار طرح شده در قالب جدول زیر پیشنهاد میگردد. لازم به ذکر است که هر کدام از دانشجویان امکان انتخاب یکی از محورهای تخصصی را دارا میباشند.

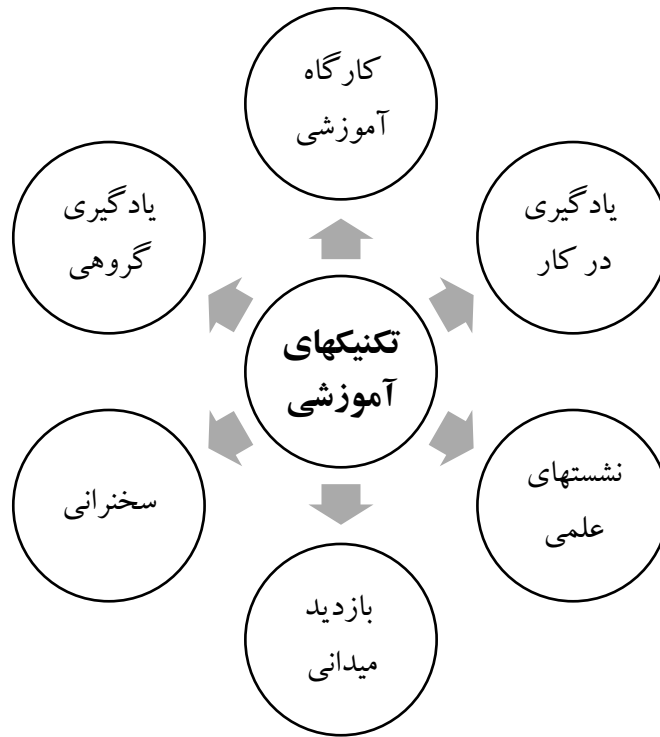
محتوای دوره ها	محورها
۵۰ ساعت	محتوای دانشی
۵۰ ساعت	محتوای مهارتی و توانایی
۴۰ ساعت	محتوای هویتی
۴۰ ساعت	بازدیدهای میدانی
۴۰ ساعت	بررسی موردی Case Study
۳۰ ساعت	ایده پردازی در قالب تدوین گزارش سیاستی
-	سخنرانی پیرامون ایده
۲۵۰ ساعت	مجموع

سطح دوره

سطوح اصلی دوره در این بخش در محور دانشی، مهارتی توانایی و هویتی میباشند. در بخش دانشی هدف تقویت بینش و نگرش مستعدین برتر در زمینه دانش مدیریتی و حکمرانی میباشند. در بخش مهارتی هدف اصلی تقویت بعد کاربردی دانشجویان و دانش آموختگان برتر در زمینه حل مسائل نظام حکمرانی میباشند. در بخش هویتی نیز هدف اصلی تقویت بینش و نگرش دانشجویان و دانش آموختگان برتر نسبت به گفتمان جمهوری اسلامی ایران در مباحث حکمرانی میباشند.

روشها و تکنیک های آموزش

روشها و تکنیکهای مورد استفاده در این بخش در قالب محورهای زیر میباشد.



شناسایی اساتید

بر اساس ساختار طرح شده در این بخش پیشنهاد میگردد از اساتید زیر برای دوره بهره گیری شود.

محتوای دوره ها	محورها
اساتید خبره دانشگاهی و آشنا با چالشهای ملی در عرصه موضوعی	محتوای دانشی
فعالین با تجربه در زمینه های موضوعی با توانمندیهای مهارتی	محتوای مهارتی و توانایی
مسئولین و مدیران درگیر در موضوع تخصصی	محتوای هویتی
مدیران متولی یا کارشناسان مطلع در نهادها و بخشهای مربوطه	بازدیدهای میدانی
کارشناسان مطلع و با تجربه در زمینه مطالعه موردی	بررسی موردی Case Study
مشاورین متخصص، خلاق و دارای روحیه تعاملی با دانشجویان	ایده پردازی در قالب تدوین گزارش سیاستی
مشاورین متخصص، خلاق و دارای روحیه تعاملی با دانشجویان	سخنرانی

شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان دوره

شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان در دوره شامل دغدغه مندی پیرامون حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور، برخورداری از هوش مدیریتی و مهارت های حل مساله، توانایی تحلیل شرایط عمومی حاکم بر کشور، داشتن روحیه کار تیمی، داشتن سواد رسانه ای و آشنایی با زبان انگلیسی و ... را شامل می گردد.

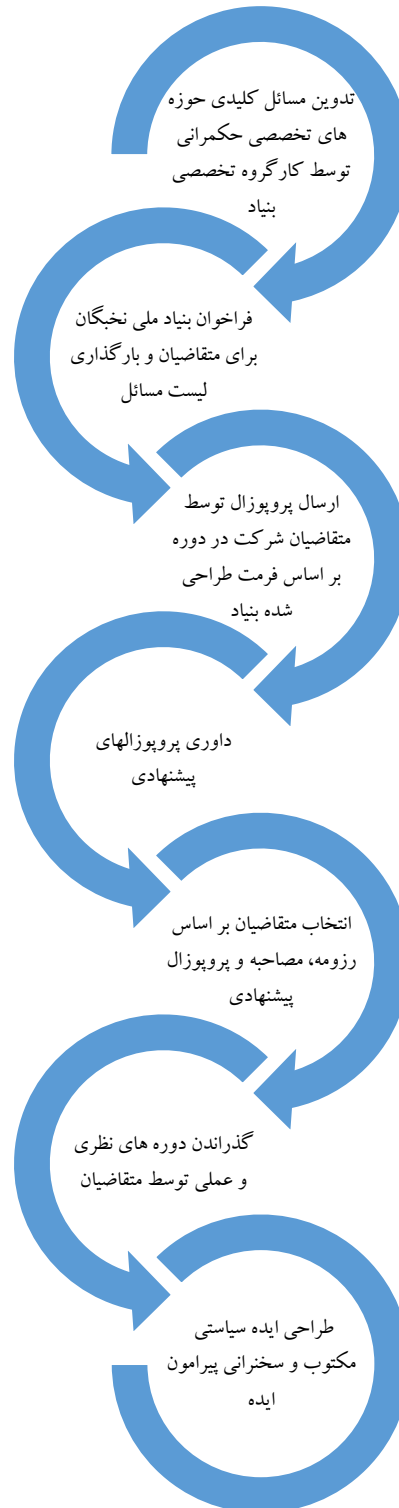
ویژگی های دانش آموختگان دوره

انتظار می رود که فارغ التحصیلان در پایان دوره از بینش و مهارت های زیر برخوردار باشند.

- تقویت بینش مدیریتی و دانش حکمرانی در راستای حل مسائل و چالش های کلان کشور
- تقویت بینش مساله شناسی و مهارت صورت بندی مسائل کشور در عرصه های مختلف مدیریتی و حکمرانی
- تقویت مهارت های عملی مدیریتی ناظر به نیازها و اقتضائات جمهوری اسلامی ایران
- تقویت ارتباطات و تعاملات با زیست بوم حکمرانی کشور شامل مراکز اندیشکده ای و نهادهای تصمیم ساز
- توانایی طراحی یک بسته سیاستی ناظر به حل یکی از مسائل کلیدی در نظام حکمرانی جمهوری اسلامی ایران
- تقویت مهارت های گفتگو، اقناع، مذاکره و سخنرانی در حوزه های کلان مدیریتی کشور

فرآیند انتخاب شرکت کنندگان

فرآیند انتخاب شرکت کنندگان در دوره به صورت فرآیند زیر می باشد.



تعداد شرکت کنندگان

بر اساس محورهای تعیین شده در این بخش، در هر کدام از دوره ها میتوان ۲۵ نفر را برگزید و برای کل دوره ها ۲۰۰ نفر برای سال اول در نظر گرفت.

بودجه پیشنهادی

به منظور تعیین بودجه محورهای زیر از اهم هزینه ها میباشد که به شرح زیر پیش بینی میگردد.

محور	عنوان	مبلغ تخمینی برای دوره حضوری
هزینه ها	جوایز و حمایت از منتخبین	بر اساس وضعیت فردی متقاضیان و منابع بنیاد حدود ۵۰۰ میلیون تومان
	هزینه اساتید	۱۲۰ میلیون تومان
	مکان برگزاری جلسات	۳۰ میلیون تومان
	کادر اجرایی	۵۰ میلیون تومان
	بازدیدهای میدانی	۵۰ میلیون تومان
	وبسایت و تولیدات رسانه ای	۳۰ میلیون تومان
تخمین حدودی (با ۲۰۰ نفر)		۷۸۰ میلیون تومان

محل برگزاری دوره

محل انجام پروژه میتواند در فضاهای در اختیار بنیاد ملی نخبگان، یا بهره گیری از فضاهای دانشگاهی همچون دانشگاه تهران و یا فضاهای در اختیار نهادهای راهبردی و حاکمیتی باشد.

دستاوردهای شرکت در دوره

شرکت کنندگان دانشجویی در دوره از مزایای زیر برخوردار خواهند گردید.

- امکان بهره مندی از جوایز مالی بنیاد ملی نخبگان پس از تولید ایده های سیاستی
- بهره گیری از امتیازات نخبگانی
- امکان ورود به مقاطع تحصیلی بالاتر بدون کنکور برای برگزیدگان ویژه
- امکان معرفی و جذب و بکارگیری توسط دستگاهها و نهادهای حکمرانی کشور

طراحی دوره حکمرانی و سیاستگذاری ویژه سرآمدان (مدیران و اساتید)

اهداف دوره

هدف اصلی این دوره توانمندسازی اساتید و مدیران راهبردی کشور در زمینه تقویت دانشی و مهارتی و آگاهی نسبت به موضوعات نظام حکمرانی در ایران و توانمندسازی و پرورش منابع انسانی سرآمد کشور در این زمینه میباشد.

محتوای دوره (سرفصلهای آموزشی)

سرفصلهای اصلی دوره به شرح جدول زیر میباشد:

محتوای دوره ها	محورها
<p>محور حکمرانی کلان دولت و حکومت</p> <ul style="list-style-type: none"> • نظریه های مدیریت دولتی • مبانی مدیریت منابع انسانی • تدوین، اجرا و ارزیابی خط مشی های عمومی • تاریخچه، مبانی نظری و الگوهای توسعه • مبانی آینده پژوهی راهبردی 	<p>محتوای دانشی</p>
<p>مهارتهای رهبریمحور حکمرانی اقتصادی صنعتی</p> <ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با نظریه های اقتصادی • اصول کارآفرینی و تجاری سازی • مبانی مدیریت مالی برای سازمان و بنگاهها • نظریه ها و سیاستهای صنعتی شدن • اقتصاد دانش بنیان، مبانی و رویکردها 	
<p>محور حکمرانی حقوقی سیاسی</p> <ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با اصول و نظریه های علوم سیاسی • آشنایی با اصول و نظریه های حقوقی • مبانی حقوق و روابط بین الملل • جریانشناسی احزاب و گروههای سیاسی در ایران • تحلیل رویدادهای سیاسی پس از انقلاب اسلامی 	
<p>محور حکمرانی اجتماعی</p> <ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با اصول و نظریه های جامعه شناسی • اصول و مبانی سیاستگذاری فرهنگی 	

- مبانی توسعه اجتماعی
- آشنایی با تغییرات و چالشهای فرهنگی اجتماعی در ایران
- آسیب های اجتماعی در ایران

محور حکمرانی دفاعی

- آشنایی با دکترین دفاعی جمهوری اسلامی ایران
- اصول و مبانی جغرافیای سیاسی
- آشنایی با مبانی امنیت ملی
- نظریه های نوین دفاعی امنیتی
- جنگ های نوین و ترکیبی

محور حکمرانی علم و فناوری

- اصول و مبانی سیاستگذاری علم و فناوری
- مبانی فلسفه تکنولوژی
- اقتصاد دانش بنیان، مبانی و نظریه ها
- نظریه ها و مبانی آموزش عالی
- علم دینی، فرصتها و چالشها

محور حکمرانی رسانه

- درآمدی بر نظریه های ارتباطات
- اصول و مبانی رسانه و ژورنالیسم
- مبانی سواد رسانه ای
- مبانی جنگ های شناختی
- سیاستگذاری رسانه
- داده کاوی کاربردی

محور حکمرانی سلامت

- سیاستگذاری نظام سلامت
- مبانی طراحی سیستم های سلامت
- آینده پژوهی سلامت
- مطالعه تطبیقی نظام های سلامت در دنیا و ایران

محور حکمرانی انرژی

- مباحث نظری در سیاستگذاری انرژی
- اقتصاد انرژی
- انرژی های نوین
- سازمانهای بین المللی در حوزه انرژی
- جغرافیای سیاسی ایران و حکمرانی انرژی
- آینده پژوهی انرژی

<ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با روشهای برنامه ریزی استراتژیک (با تاکید بر مدل برائسون) • فرآیند خط مشی گذاری عمومی و تدوین گزارش سیاستی • روش های تصمیم گیری چندمعیاره (با تاکید بر نرم افزار اکسپرت چویس) • کارگاه مذاکره، اقناع و چانه زنی • آشنایی با روشهای کمی و کیفی در پژوهش 	<p>محتوای مهارتی و توانایی</p>
<ul style="list-style-type: none"> • آشنایی با اسناد بالادستی جمهوری اسلامی ایران • برنامه ریزی توسعه و ساختار بودجه ریزی در ایران • آشنایی با نهادها و دستگاههای راهبردی جمهوری اسلامی ایران • آشنایی با جریان اندیشکده ای در ایران • آسیب شناسی توسعه و الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت • دستاوردهای جمهوری اسلامی ایران در عرصه های مختلف علم و فناوری، دفاعی، منطقه ای و .. 	<p>محتوای هویتی</p>
<p>محور حکمرانی کلان دولت و حکومت</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید حضوری از دبیرخانه مجمع تشخیص مصلحت نظام • بازدید حضوری از مجلس شورای اسلامی • بازدید از سازمان مدیریت و برنامه ریزی کشور • بازدید حضوری از مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت <p>محور حکمرانی اقتصادی صنعتی</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید از اتاق بازرگانی • بازدید از پژوهشکده پولی و بانکی وزارت اقتصاد • بازدید از صنایع منتخب موفق کشور <p>محور حکمرانی سیاسی</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید از پژوهشکده قوه قضائیه • بازدید از وزارت خارجه جمهوری اسلامی ایران • بازدید از پژوهشکده شورای نگهبان <p>محور حکمرانی اجتماعی</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی • بازدید از مراکز فرهنگی موفق • بازدید از سازمان تامین اجتماعی <p>محور حکمرانی دفاعی</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید از ستاد کل نیروهای مسلح • بازدید از باغ موزه دفاع مقدس • بازدید از مراکز موفق در حوزه تجهیزات دفاعی <p>محور حکمرانی علم و فناوری</p>	<p>بازدیدهای میدانی</p>

<ul style="list-style-type: none"> • بازدید از شورای عالی انقلاب فرهنگی • بازدید از معاونت علم و فناوری ریاست جمهوری • بازدید از پارکهای علم و فناوری منتخب <p>محور حکمرانی رسانه</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید از صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران • بازدید از یکی خبرگزاریهای موفق <p>محور حکمرانی سلامت</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید از وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی • بازدید از شرکت های دانش بنیان در حوزه سلامت • بازدید از یکی از بیمارستانهای محوری <p>محور حکمرانی انرژی</p> <ul style="list-style-type: none"> • بازدید از وزارت نیرو • بازدید از وزارت نفت • بازدید از سازمان انرژی هسته ای • بازدید از مپنا 	
<ul style="list-style-type: none"> • بررسی سیاست هدفمندسازی یارانه ها و ابعاد مختلف آن • بررسی و مطالعه مدل مپنا در توسعه فناوری • بررسی سیاست برجام و ابعاد منطقه ای و بین المللی آن • بررسی علل و زوایای مختلف جنگ سوریه و مداخله ایران در منطقه • بررسی سیاست خصوصی سازی در ایران • بررسی گزارش آسیب های اجتماعی در ایران • ... 	بررسی موردی Case Study
<ul style="list-style-type: none"> • تدوین گزارش سیاستی ناظر به حل یکی از مسائل نظام حکمرانی کشور 	تدوین گزارش سیاستی
<ul style="list-style-type: none"> • ایده پردازی شفاهی در قالب سخنرانی و داوری ایده های شفاهی 	ایده پردازی شفاهی

ساختار برگزاری دوره

ساختار برگزاری دوره بصورت حضوری بوده و راهبری و سیاستهای کلی توسط بنیاد ملی نخبگان و اجرا توسط مجموعه های کارفرمایی اجرایی میباشد. مالکیت طرح در اختیار بنیاد ملی نخبگان بوده و نهادهای اصلی همکار در این بخش وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و معاونت علمی ریاست جمهوری میباشد.

تعیین مدت دوره آموزشی

محورهای برگزاری دوره بر اساس ساختار طرح شده در قالب جدول زیر پیشنهاد میگردد. هر کدام از اساتید و مدیران امکان انتخاب یکی از محورها را برای شرکت در دوره ها دارا میباشند.

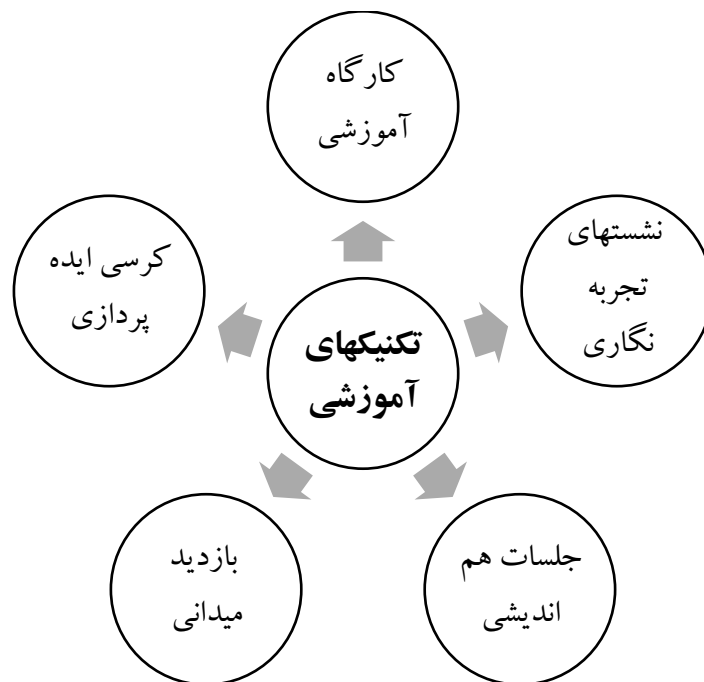
محتوای دوره ها	محورها
۵۰ ساعت	محتوای دانشی
۴۰ ساعت	محتوای مهارتی و توانایی
۳۰ ساعت	محتوای هویتی
۵۰ ساعت	بازدیدهای میدانی
۴۰ ساعت	بررسی موردی Case Study
۴۰ ساعت	تدوین گزارش سیاستی
-	ایده پردازی شفاهی
۲۵۰	جمع

سطح دوره

سطوح اصلی دوره در این بخش در محور دانشی، مهارتی توانایی و هویتی میباشند. در بخش دانشی هدف تقویت بینش و نگرش اساتید و مدیران در زمینه دانش مدیریتی و حکمرانی میباشند. در بخش مهارتی هدف اصلی تقویت بعد کاربردی اساتید در زمینه حل مسائل نظام حکمرانی میباشند. در بخش هویتی نیز هدف اصلی تقویت بینش و نگرش نسبت به گفتمان جمهوری اسلامی ایران در مباحث حکمرانی میباشند.

روشها و تکنیک های آموزش

روشها و تکنیکهای مورد استفاده در این بخش در قالب محورهای زیر میباشند.



شناسایی اساتید

بر اساس ساختار طرح شده در این بخش پیشنهاد میگردد از اساتید زیر برای دوره بهره گیری شود.

محتوای دوره ها	محورها
اساتید خبره دانشگاهی و آشنا با چالشهای ملی در عرصه موضوعی	محتوای دانشی
فعالین با تجربه در زمینه های موضوعی با توانمندیهای مهارتی	محتوای مهارتی و توانایی
مسئولین و مدیران درگیر در موضوع تخصصی	محتوای هویتی
مدیران متولی یا کارشناسان مطلع در نهادها و بخشهای مربوطه	بازدیدهای میدانی
کارشناسان مطلع و با تجربه در زمینه مطالعه موردی	بررسی موردی Case Study
مشاورین متخصص، خلاق و دارای روحیه تعاملی با دانشجویان	ایده پردازی در قالب تدوین گزارش سیاستی
مشاورین متخصص، خلاق و دارای روحیه تعاملی با دانشجویان	سخنرانی

شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان دوره

شرایط و ویژگی های شرکت کنندگان در دوره شامل دغدغه مندی پیرامون حل مسائل مدیریتی و حکمرانی کشور، برخورداری از هوش مدیریتی و مهارت های حل مساله، توانایی تحلیل شرایط عمومی حاکم بر کشور، داشتن روحیه کار تیمی و ... را شامل میگردد.

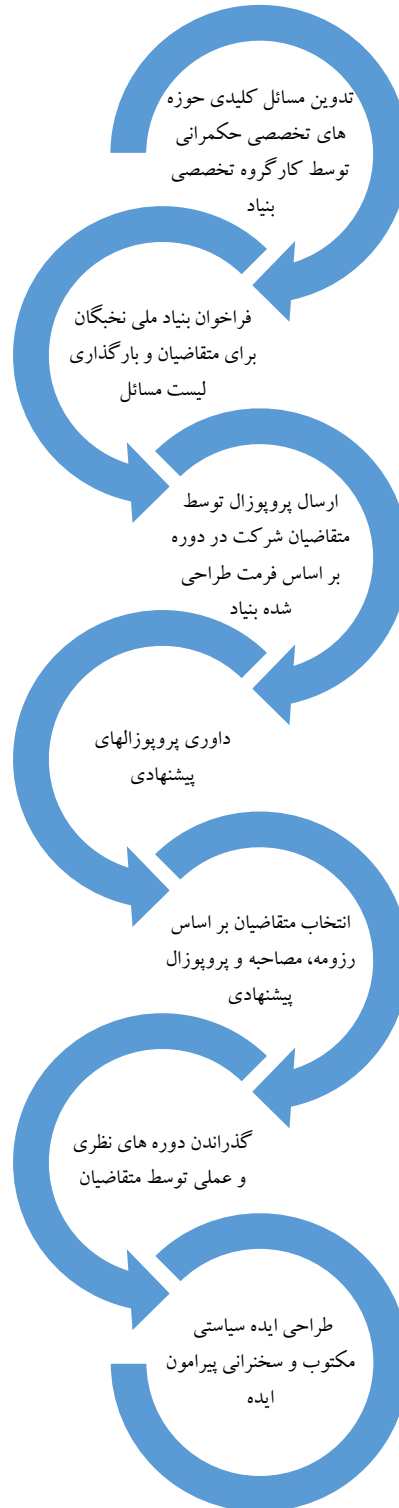
ویژگی های دانش آموختگان دوره

انتظار می رود که اساتید و مدیران در پایان دوره از بینش و مهارت های زیر برخوردار باشند.

- تقویت بینش مدیریتی و دانش حکمرانی در راستای حل مسائل و چالش های کلان کشور
- تقویت بینش مساله شناسی و مهارت صورت بندی مسائل کشور در عرصه های مختلف مدیریتی و حکمرانی
- تقویت مهارت های عملی مدیریتی ناظر به نیازها و اقتضائات جمهوری اسلامی ایران
- تقویت ارتباطات و تعاملات با زیست بوم حکمرانی کشور شامل مراکز اندیشکده ای و نهادهای تصمیم ساز
- توانایی طراحی یک بسته سیاستی ناظر به حل یکی از مسائل کلیدی در نظام حکمرانی جمهوری اسلامی ایران
- تقویت مهارت های گفتگو، اقناع، مذاکره و سخنرانی در حوزه های کلان مدیریتی کشور

فرآیند انتخاب شرکت کنندگان

فرآیند انتخاب شرکت کنندگان در دوره به صورت فرآیند زیر میباشد.



تعداد شرکت کنندگان

بر اساس محورهای تعیین شده در این بخش، در هر کدام از دوره ها میتوان ۲۵ نفر را برگزید و برای کل دوره ها ۲۰۰ نفر برای سال اول در نظر گرفت.

بودجه پیشنهادی

به منظور تعیین بودجه محورهای زیر از اهم هزینه ها میباشد که به شرح زیر پیش بینی میگردد.

محور	عنوان	مبلغ تخمینی برای دوره حضوری
هزینه ها	جوایز و حمایت از منتخبین	بر اساس وضعیت فردی متقاضیان و منابع بنیاد حدود ۷۰۰ میلیون تومان
	هزینه اساتید	۱۵۰ میلیون تومان
	مکان برگزاری جلسات	۳۰ میلیون تومان
	کادر اجرایی	۴۰ میلیون تومان
	بازدیدهای میدانی	۵۰ میلیون تومان
	وبسایت و تولیدات رسانه ای	۳۰ میلیون تومان
تخمین حدودی (با ۲۰۰ نفر)		۱ میلیارد تومان

محل برگزاری دوره

محل انجام پروژه میتواند در فضاهای در اختیار بنیاد ملی نخبگان، یا بهره گیری از فضاهای دانشگاهی همچون دانشگاه تهران و یا فضاهای در اختیار نهادهای راهبردی و حاکمیتی باشد.

دستاوردهای شرکت در دوره

شرکت کنندگان سرآمد در دوره از مزایای زیر برخوردار خواهند گردید.

- امکان بهره مندی از جوایز مالی بنیاد ملی نخبگان پس از تولید ایده های سیاستی
- بهره گیری از امتیازات نخبگانی
- امکان معرفی و جذب و بکارگیری در پروژه های ملی توسط دستگاهها و نهادهای حکمرانی کشور

پیشنهاد دوره بلندمدت MPPA بنیاد ملی نخبگان

بر اساس مطالعه تطبیقی مدارس حکمرانی در جهان و انجام مصاحبه های تخصصی پیشنهاد می‌گردد دوره کارشناسی ارشد تخصصی حکمرانی با همکاری دانشگاه ها و بنیاد ملی نخبگان طراحی گردد تا گروه های مختلف دانشگاهی شامل متخصصین علوم انسانی، مدیران راهبردی، اهالی صنعت، مدیران حوزه سلامت و ... بتوانند با ادبیات و روشهای تخصصی حکمرانی و سیاستگذاری عمومی آشنا شوند.

منابع

- ابوالحسنی رنجبر، احمد؛ دانش فرد، کرم اله؛ فقیهی، ابوالحسن (۱۳۹۶). ارائه الگوی دستور کار خط‌مشی‌های اصلاح نظام اداری در ایران. فصلنامه مدیریت دولتی، ۹ (۴)، ۶۱۵-۶۴۰.
- احمدی ترشیزی، حسن، نوبخت، جاوید. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط بین دانشگاه، صنعت و دولت از یک دیدگاه سیستمی. فصلنامه آموزش مهندسی ایران، ۹ (۳۴)، ۱۱۵-۱۳۱.
- ازغندی، علیرضا (۱۳۸۵): نخبگان سیاسی ایران بین دو انقلاب، تهران، نشر قومس.
- انارکی اردکانی داود، حسن پور اکبر، عبدالمهی بیژن، عباسیان حسین. (۱۳۹۷) سازه‌پردازی استعداد در سازمان‌های دولتی ایران با استفاده از روش شبکه خزانه. فصلنامه علمی - پژوهشی فرایند مدیریت و توسعه. ۱۳۹۷؛ ۳۱ (۲): ۳-۲۶.
- اشتراش، ک. (۱۳۸۵) اصول و روش تحقیق کیفی. ترجمه محمدی. تهران: پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی.
- ایوانز، مارک (۱۳۸۴): نخبه گرایی، در روش و نظریه در علوم سیاسی، تألیف مارش و استوکر، ترجمه حاجی یوسفی، تهران، پژوهشگاه مطالعات راهبردی.
- بازرگان، ع. (۱۳۸۹). مقدمه‌های بر روش‌های تحقیق کیفی و آمیخته، تهران: نشر دیدار.
- با تامور، تی، بی (۱۳۸۱): نخبگان و جامعه، ترجمه علیرضا طیب، تهران، شیرازه.
- حلاجیان، ابراهیم. (۱۳۹۵). بررسی زایش و به کارگیری نوآوری‌های مدیریتی در کارآمدسازی عوامل تحقق هدف‌های کارآفرینی سازمانی در سازمان‌های دولتی براساس مدل چهار عاملی زاویر مندوز (۴) (E_{۲۰۰۷}) (مطالعه موردی، سازمان‌های دولتی استان مازندران). ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۵ (۴)، ۷۹-۹۶.
- دانایی فرد، حسن؛ خیرگو، منصور؛ آذر، عادل؛ فانی، علی اصغر (۱۳۹۱). فهم انتقال خط‌مشی اصلاحات اداری در ایران: پژوهشی بر مبنای راهبرد داده‌بنیاد. مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۰ (۲)، ۵-۲۸.
- دانایی فرد، حسن (۱۳۸۹). چالش‌های مدیریت دولتی در ایران. تهران: سمت.
- دانایی فرد، حسن؛ الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۵). استراتژی تحول در بخش دولتی ایران. دوماهنامه علمی-پژوهشی دانشور رفتار دانشگاه شاهد، ۱۳ (۱۷)، ۹۷-۱۲۰.
- رفیعی، محمدحسین، قربی، سید محمدجواد. (۱۳۹۰). جستارهایی در باب الیتسیم کلاسیک با تأکید بر آراء ویلفردو پاره تو. مطالعات روابط بین الملل، ۴ (۱۴)، ۱۸۵-۲۱۸.
- فرهی‌بوزنجانی، برزو. سلطانی، محمدرضا. سماواتی، محمدهادی. (۱۳۹۱). آسیب‌شناسی نظام گزینش دستگاه‌های دولتی جمهوری اسلامی ایران. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴ (۲)، ۱۰۰-۱۲۴.
- محمدزاده سلطان‌مرادی، هادی؛ فیضی، طاهره؛ گرامی‌پور، مسعود؛ یداللهی، مهدی (۱۳۹۸). تبیین و آسیب‌شناسی الگوی جاری مدیریت دولتی در ایران. فصلنامه مدیریت دولتی، ۱۱ (۱)، ۱-۲۶.
- محمدی، حامد؛ الوانی، سیدمهدی؛ معمارزاده طهران، غلامرضا؛ حمیدی، ناصر (۱۳۹۵). طراحی و تبیین الگوی اثربخش نظام اداری ایران. فصلنامه مدیریت دولتی، ۸ (۴)، ۵۹۱-۶۱۶.
- فقیهی، ابو الحسن، ذاکری، محمد. (۱۳۹۳). آسیب‌شناسی استقرار جانشین پروری مدیران در سازمان‌های دولتی ایران. خط‌مشی‌گذاری عمومی در مدیریت، ۵ (شماره ۲) (پیاپی ۱۵ و ۱۶ پاییز و زمستان ۱۳۹۳)، ۱۵-۲۴.
- تقیپورفر، ولی الله. حبیبی بدرآبادی، معصومه. آرمجو، هانیه. (۱۳۹۲). تبیین الگوی شایسته‌سالاری اسلامی جهت رفع چالش‌های شایسته‌سالاری در سازمان‌های دولتی ایران، چشم انداز مدیریت دولتی، شماره ۱۶، صص ۱۵-۳۹.

- موسوی راد، سیدحامد، قدسیان، حسین. (۱۳۹۴). تحلیل مهاجرت نخبگان و تأثیر سیاست‌های بازدارنده با استفاده از پویایی‌های سیستم. فصلنامه علمی پژوهشی پژوهش‌های مدیریت راهبردی، ۲۱(۵۹)، ۳۷-۶۲.
- منوریان، عباس، ابویی اردکان، محمد، ایروانی، محمدجواد، زندی منش، محمدرضا. (۱۳۹۲). طراحی مدل خط‌مشی‌گذاری به منظور بهبود محیط کسب‌وکار جمهوری اسلامی ایران با استفاده از نظریه داده‌بنیاد. مدیریت دولتی، 125-142، 5(2) ،
- وارث، سیدحامد (۱۳۸۰). نگرش فراپارادایمی به مدیریت دولتی. دانش مدیریت، ۱۴ (۵۵)، ۵۱-۸۸
- هادیزاده مقدم اکرم. رامین مهر، حمید. محمدی، امیر سالار. (۱۳۹۱) آسیب شناسی پیاده سازی مدیریت استعداد در سازمان‌های دولتی ایران، فصلنامه مهندسی مدیریت نوین مقاله ۴، دوره ۱، شماره ۱
- یزدانی نسب، محمد. (۱۳۹۴). بررسی انتقادی تئوری نخبگان در علوم اجتماعی و مفهوم‌پردازی مجدد آن با تأکید بر ساختار. مجله جامعه شناسی ایران، ۱۶(۴)، ۹۳-۱۱۳.

References

- Ambrose, D. & Sternberg, R. J. (۲۰۱۶). Giftedness and talent in the ۲۱st century, adapting to the turbulence of globalization. Sense publishers.
- Anaraki Ardakani, D., Hassanpour, A., Abdollahi, B. & Abbasian, H. (۲۰۱۷). Cognitive Understanding of Talent Management by Using of Repertory Grid Technique. Journal of Human Resource Management Studies, ۹ (۳۰), ۹۹- ۱۲۷.(in Persian)
- Ballinger, C. (۲۰۰۶). Demonstrating rigour and quality? Qualitative Research for Allied Health Professionals: Challenging Choices, ۲۳۵-۲۴۶
- Beck, C. T. (۲۰۰۲). Postpartum depression: A metasynthesis. Qualitative Health Research, ۱۲(۴), ۴۵۳-۴۷۲
- Borland, J. H. (۱۹۹۷). The construct of giftedness. Peabody Journal of Education, ۷۲(۴-۳), ۲۰-۶
- Borland, J. H. (۲۰۰۳). Rethinking gifted education. New York, Teachers college Press.
- Borland, J. H. (۲۰۰۵). Gifted Education Without Gifted Children. Conceptions of Giftedness, ۱- ۱۹
- Briggs, C. J., Reis, S. M., Sullivan, E. E. (۲۰۰۸). A national view of promising programs and practices for culturally, linguistically, and ethnically diverse gifted and talented students. Gifted child quarterly, ۵۲(۲), ۱۳۱-۱۴۵
- Brown, S. W., Renzulli, J. S., Gubbins, E. J., Siegle, D., Zhang, W. & Chen, C. H. (۲۰۰۵). Assumptions underlying the identification of gifted and talented students. Gifted child quarterly, ۴۹(۱), ۶۸-۷۹
- Brown, E. F. & Wishney, L. R. (۲۰۱۷). Equity and Excellence: Political Forces in the Education of Gifted Students in the United States and Abroad. Global Education Review, ۴(۱), ۲۲- ۳۳
- Cohen, L. M. & Ambrose, D. C. (۱۹۹۳). Theories and practices for differentiated education for the gifted and talented. International handbook of research and development of giftedness and talent, ۳۶۳-۳۳۹
- Collings, D. G. & Mellahi, K. (۲۰۰۹). Strategic talent management: A review and research agenda. Human Resource Management Review, ۱۹(۴), ۳۰۴-۳۱۳
- Cooke, F. L., Siani, D. S. & Wang, J. (۲۰۱۴). Talent Management in China and India: A Comparison of Management Perceptions and Human Resource Practices. Journal of World Business, ۴۹(۲), ۲۲۵-۲۳۵

- Creswell, J.W. (۲۰۰۷). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches*. Sage Publications.
- Dai, D.Y. (۲۰۰۹). Essential Tensions surrounding the concept of giftedness. *International handbook of giftedness, part one*, ۳۹- ۸۱
- Dries, N. (۲۰۱۳). Talent management, from phenomenon to theory: Introduction to the Special Issue. *Human Resource Management Review*, ۲۳(۴), ۲۶۷- .۲۷۱
- Dries, N. (۲۰۱۳a). The psychology of talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, ۲۳(۴), ۲۷۲- .۲۸۵
- Elo, S. & Kyngäs, H. (۲۰۰۸). The Qualitative Content Analysis Process. *Journal of Advanced Nursing*, ۶۲(۱), ۱۰۷ - .۱۱۵
- Gagné, F. (۲۰۰۰). Understanding the complex choreography of talent development through DMGT-based analysis. *International Handbook of Giftedness and Talent*, ۶۷- .۷۹
- Gallagher, J. J. (۲۰۰۸). Psychology, Psychologists and Gifted students. *Handbook of giftedness in children, psychoeducational theory, research and best practices*, ۱- .۱۳
- Gallardo-Gallardo, E., Dries, N. & González-Cruz, T. F. (۲۰۱۳). What is the meaning of 'talent' in the world of work? *Human Resource Management Review*, ۲۳(۴), ۲۹۰- .۳۰۰
- Galton, F. (۲۰۰۰). *Hereditary Genius, an inquiry into its laws and consequences*. London, Macmillan and Co.
- Gardner, H. (۱۹۹۹). *Intelligence reframed: multiple intelligence for the ۲۱st century*. Basic Books.
- Gardner, H. (۲۰۱۱). *Frames of Mind, the theory of multiple intelligences*. Basic Books.
- Gruber, H. E. & Bödeker, K. (Eds.). (۲۰۰۵). *Creativity, Psychology and the history of science (Vol. ۲۴۵)*. Springer Science & Business Media.
- Heller, K. A., Mönks, F. J., Sternberg, R. J. & Subotnik, R. F. (Eds.). (۲۰۰۰). *International Handbook of Giftedness and Talent*. Elsevier.
- Heller, K. A., Perleth, C. & Lim, T. K. (۲۰۰۵). The Munich model of giftedness designed to identify and promote gifted students. *Conceptions of giftedness*, ۲, .۱۷۰-۱۴۷
- Hsieh, H. F. & Shannon, S. E. (۲۰۰۵). Three Approaches to Qualitative Content Analysis. *Qualitative Health Research*, ۱۵(۹), ۱۲۷۷- .۱۲۸۸
- Jalalirad, M. S. & Sepehrnia, R. (۲۰۱۷). Indicators of IR. Iran's Political Culture at Macro-level From Experts' Opinion. *Journal of Strategic Studies of Public Policy Making*, ۷(۲۳), ۱۳۳- ۱۵۸. (in Persian)
- Krippendorff, K. (۲۰۰۴). *Content Analysis: An Introduction To Its Methodology*. Sage Publication.
- Leavitt, M. (۲۰۱۷). *Following a Plan: Pursuing a Model of Giftedness. Your Passport to Gifted Education*, -۱۹ .۳۲
- Lewis, R. & Heckman, R. J. (۲۰۰۶). Talent Management: A critical review. *Human Resource Management Review*, ۱۶(۲), ۱۳۹- .۱۵۴
- Leroux, J. A. (۲۰۰۰). A Study of Education for High Ability Students in Canada: Policy, Programs and Students Needs. *International Handbook of Giftedness and Talent*, ۶۹۵- .۷۰۲
- Macintyre, C. (۲۰۰۸). *Gifted and Talented Children ۴- ۱۱, understanding and supporting their development*. Routledge.

- Marland, S. P. (۱۹۷۲). Education of the gifted and talented: Report to the Congress of the United States by the U. S. Commissioner of Education: Washington. DC: U S Office of Education.
- Mensah, J. K., Bawole, J. N. & Wedchayanon, N. (۲۰۱۶). Unlocking the “black box” in the talent management employee performance relationship: evidence from Ghana. *Management Research Review*, ۳۹(۱۲), -۱۵۴۶ .۱۵۶۶
- Meyers, M. C. & Van Woerkom, M. (۲۰۱۴). The influence of underlying philosophies on talent management: Theory, implications for practice, and research agenda. *Journal of World Business*, ۴۹(۲), ۱۹۲- .۲۰۳
- Milgram, R. M. (Ed.). (۱۹۸۹). Teaching gifted and talented learners in regular classrooms. Charles C Thomas Pub Limited.
- National Elites Foundation. (۲۰۱۴). Regulations of National Elites Foundation. Observed on July ۱, ۲۰۱۸. (in Persian(
- Mosleh, A. A. (۲۰۰۷). The Origin of Intercultural Insight and Philosophy. *Journal of Philosophy of Religion Research (Namah-I Hikmat)*, ۵(۲), ۶۷- ۸۲. (in Persian(
- Monavvarian, A., Peyvasteh, A., Vaezi, K. S. & KhoshChehre, M. (۲۰۱۷). Designing a Model to Employ Scientific Elites in University Camps of the Country (Case Study: Tehran University Professors). *Journal of Public Administration*, ۹(۳), ۴۸۸-۴۶۳. (in Persian(
- National Elites Foundation. (۲۰۱۱). Investigating of Talent Identification Methods and Proposing a practical Model. Committee of Elites Strategy Document. Observed on July ۱, ۲۰۱۸. (in Persian(
- National Elites Foundation. (۲۰۱۱). Extracting Strategic Principles for Satisfying Cultural Needs of Talents. Committee of Elites Strategy Document. Observed on July ۱, .۲۰۱۸
-)in Persian(
- National Elites Foundation. (۲۰۱۱). Investigating the Talents Differentiation in the opinions of Iranian Experts. Committee of Elites Strategy Document. Observed on July ۱, .۲۰۱۸
-)in Persian(
- Olszewski-Kubilius, P., Subotnik, R. F. & Worrell, F. C. (۲۰۱۵). Conceptualizations of giftedness and the development of talent: implications for counselors. *Journal of counseling & development*, ۹۳(۲): ۱۴۳- .۱۵۲
- Paketchi, A. & Sajadi, H. (۲۰۱۷). Analyzing Cultural Dimensions of Institutes of Gifted Education Based On Self Dynamism and Other. *Journal of Religion and Communications*, ۲۴(۵۲), ۷۵- ۱۰۴. (in Persian(
- Patton, M. Q. (۲۰۰۲). *Qualitative Research & Evaluation Methods*. Sage Publication.
- Persson, R. S., Joswig, H. & Balogh, L. (۲۰۰۰). Gifted Education in Europe: Programs, Practices and Current Research. *International Handbook of Gifted and Talented*, ۷۰۳- .۷۳۴
- Reich, C. A. (۱۹۷۰). *The Greening of America*. Penguin Books Ltd.
- Renzulli, J.S. & Reis, S.M. (۲۰۰۰). The Schoolwide Enrichment Model. *International Handbook of Giftedness and Talent*, ۳۶۷- .۳۸۲
- Renzulli, J. S. (۲۰۰۵). *The three-ring conception of giftedness: a developmental model for promoting creative productivity*. Cambridge university press.
- Rourke, L. & Anderson, T. (۲۰۰۴). Validity in Quantitative Content Analysis. *Educational Technology Research and Development*, ۵۲(۱), ۵- .۱۸

- Rudnitski, R. A. (۲۰۰۰). National/ Provincial Gifted Education Policies: Present State, Future Possibilities. *International Handbook of Giftedness and Talent*, ۶۷۳-۶۷۹
- Scheffler, I. (۱۹۹۸). *Of human potential*. Translated by: Howzeh-University Cooperation centre. SAMT publications. (in Persian)
- Schreier, M. (۲۰۱۴). *Qualitative content analysis in practice*. The Sage handbook of qualitative data analysis, ۱۷۰-۱۸۳
- Sękowski, A. & Łubianka, B. (۲۰۱۵). Education of gifted students in Europe. *Gifted education international*, ۳۱(۱), ۷۳-۹۰
- Sparrow, P. R. & Makram, H. (۲۰۱۵). What is the value of talent management? Building value-driven processes within a talent management architecture. *Human Resource Management Review*, ۲۵(۳), ۲۴۹-۲۶۳
- Sternberg, R. J. & Davidson, J. E. (Eds.). (۲۰۰۵). *Conceptions of giftedness*. Cambridge University Press.
- Sternberg, R. J., Jarvin, L. & Grigorenko, E. L. (۲۰۱۱). *Exploration in Giftedness*. Cambridge University Press.
- Supreme Council for Cultural Revolyuion. (۲۰۱۲). *Iran's Elites Strategy Document*. Observed on July ۱, ۲۰۱۸. (in Persian)
- Tahmasebi, R., Gholipour, A., Ziaee, M., Ghalibaf Asl, H. (۲۰۱۵). Talent Management: A Grounded Theory. *Journal of Public Administration*, ۷(۱), ۱۵۱-۱۳۳. (in Persian)
- Taleghani, G., Amini, S., Ghafary, A., Adousi, H. (۲۰۱۳). An Investigation of the relationship between talent management and the performance of faculty members in Esfahan University. *Journal of Public Administration*, ۵(۳), ۱۰۲-۸۳. (in Persian)
- Tannenbaum, A. J. (۱۹۸۶). Giftedness: a psychosocial approach. *Conceptions of giftedness*, ۲۱-۵۲
- Tannenbaum, A. J. (۲۰۰۰). A History of Giftedness in School and Society. *International Handbook of Giftedness and Talent*, ۲۳-۵۳
- Taylor, C. W. (۱۹۸۶). Cultivating simultaneous student growth in both multiple creative talents and knowledge. *Systems and models for developing programs for the gifted and talented*, ۲۵۱-۳۰۶
- Terman, L. M. (۱۹۲۶). *Genetic studies of genius, Vol. ۱: Mental and physical traits of a thousand gifted children*. Stanford University Press.
- Terman, L. M. & Oden, M. H. (۱۹۵۹). *Genetic studies of genius, Vol. ۵: The gifted group at mid-life*. Stanford University Press.
- Thomson, M. (۲۰۰۶). *Supporting gifted and talented pupils in the secondary school*. Sage.
- Thunnissen, M., Boselie, P. & Fruytier, B. (۲۰۱۳). Talent management and the relevance of context: Towards a pluralistic approach. *Human Resource Management Review*, ۲۳(۴), ۳۲۶-۳۳۶
- Tunnicliffe, C. (۲۰۱۰). *Teaching able, gifted & talented children, strategies, activities & resources*. Sage publication.
- Xiao, Y. & Watson, M. (۲۰۱۷). Guidance on Conducting a Systematic Literature Review. *Journal of Planning Education and Research*, ۱-۲۰
- Ziegler, A., Heller, K. A. (۲۰۰۰). Conceptions of Giftedness from a Meta-Theoretical Perspective. *International Handbook of Giftedness and Talent*, ۳-۲۱

- Zimmer, L. (۲۰۰۶). Qualitative meta-synthesis: a question of dialoguing with texts. *Journal of advanced nursing*, ۵۳(۳), ۳۱۱-۳۱۸

مدارس حکمرانی بررسی شده :

- <https://www.sog.unc.edu/>
- <https://www.thensg.gov.za/>
- <https://www.hks.harvard.edu/>
- <https://www.bsg.ox.ac.uk/>
- <https://www.birmingham.ac.uk/schools/government/index.aspx>
- <http://www.oecd.org/gov/schools-of-government/>
- <https://www.wgtn.ac.nz/sog>
- <https://government.unimelb.edu.au/>
- <https://sgpp.arizona.edu/>
- <https://www.uwc.ac.za/Faculties/>
- [EMS/SOG/Pages/default.aspx](https://www.kcl.ac.uk/isfg)
- <https://www.kcl.ac.uk/isfg>
- <https://www.nju.edu.cn/EN/7f/7e/c7136a163710/page.htm>
- <https://www.hertie-school.org/en/>
- <https://www.mbrsg.ae/home>
- <https://www.strath.ac.uk/humanities/governmentpublicpolicy/>
- <https://www.regent.edu/robertson-school-of-government/>
- <https://www.griffith.edu.au/griffith-business-school/departments/government-international-relations>
- <https://www.lse.ac.uk/government>
- <https://dc.hillsdale.edu/School-of-Government/Program-Overview/>
- <https://europeanschoolofgovernance.eu/>
- <http://sgpp.ac.id/>
- <https://www.dur.ac.uk/sgia/>
- <https://government.georgetown.edu/>
- <https://www.essex.ac.uk/departments/government>
- <https://talloiresnetwork.tufts.edu/dubai-school-of-government-uae/>
- <https://sog.luiss.it/>
- <https://chss.kennesaw.edu/sgia/index.php>
- https://www.grips.ac.jp/en/education/inter_programs/leader/
- <http://www.uum.edu.my/index.php/school-of-government>
- <https://www.utwente.nl/en/nig/>
- <http://www.mitsog.org/index.html>
- <http://www.rsog.com.my/background#/>
- <https://www.instituteforgovernment.org.uk/>
- <https://government.cornell.edu/>
- <https://staatswissenschaft.univie.ac.at/en/>
- <https://www.fels.upenn.edu/>
- <https://cviog.uga.edu/>
- <https://nrwschool.de/en/>
- <https://www.uu.nl/en/organisation/utrecht-university-school-of-governance>
- <https://deptofgov.nmsu.edu/>

- <https://crawford.anu.edu.au>
- <https://dc.hillsdale.edu/School-of-Government/Program-Overview/>