



دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی

پایان نامه

جهت اخذ درجه کارشناسی ارشد

در رشته آموزش بزرگسالان

**بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی
(منابع انسانی، تجهیزات، برنامه ها)**

استاد راهنما:

جناب آقای دکتر محمد قهرمانی

استاد مشاور:

سرکار خانم دکتر زهرا صباغیان

اساتید داور:

جناب آقای دکتر محمد حسن پرداختچی

جناب آقای دکتر محمد یمنی

تذکرات درک علی بزرگ
حسب درک

۱۳۸۹ / ۷ / ۲۴

پژوهشگر:

زهرا مرزبان

شهریور ماه ۱۳۸۸

۱۴۲۵۱۶

تشکر و قدردانی

هیچ دژی بر پایه این همه محبت بنا نشده است. مداهنه و اطناب نیست که حکیم نجیب اساطیری، در کسوت شریف و مهذب استادی، با نسق بخشیدن بر عرصه تفکر و اغرای اندیشه، سقراط وار در تعلیم و اعتلای دانشجوی خویش به تکاپویی مستدام پرداخته است. مشق حاضر گواه تعین و لبریزی ایشان از شفقت متکثر و رقت عرفانی بشری است، چراکه امتیاز اعانت و یاری به علم، نزد نفیس ترین مردم است. آنچنانکه سریرگاه حکمت، سزاوار هدیتی فرمود: «ذکات العلم نشره».

باشد که راه احترام را بیاموزم و روزی چنان قوی و روشن ضمیر گردم که قامت دانش با اشراق بدیع در نسوج اندیشه ام سامان پذیرد. چرا که، چنین گفت زرتشت: «من کسی را که بخواهد چیزی برتر از خود بیافریند و پس نابود شود دوست می دارم». و از آن بوی تطوری که، توانگری در معرفت مقدمه ظهور سعادت است به مشام می رسد و من نیز در انتظار رنسانس خویش هستم.

دل به آن دارم که با پیمودن فرسخ به فرسخ جاده منور از تلالؤ اساتیدم، اقبال رؤیت طلوع رستاخیز بالندگی پیشتازان پهنه معرفت و ژرف اندیشان مگاک و میهن را در حقیقی ترین تجلی خود بیابم. خوشبختانه همه هنوز قوی هستند و شعله حیاط با فروغ تمام در چشمانشان می درخشد.

بر نگارنده فرض است که ودیعه داران سلیمان و راهبران قالیچه اندیشه را تکریم نماید.

استاد فاضل جناب آقای دکتر محمد قهرمانی؛ به عنوان، منبت پژوهش سبب ابتنا و حدوث تصنیف حاضر گرید و از سویی خویشتن را، وامدار نیکی و خیراندیشی استادی کرامند می دانم که در رفع مصایب ورخدادها، حین حیات تحصیلی از اشفاق دریغ نورزید.

استاد بنام و گرام سرکار خانم دکتر زهرا صباغیان؛ سلوک و مناهج تفکر را با دامان مهر مزین نمود و توشه ای ماندگار بر شاگرد ارزانی داشت.

استاد فرهمند جناب آقای دکتر محمد حسن پرداختچی؛ پیوسته با حلم و مناعت طبع، در تکاثف اجزاء متناثر مکتوب موجود، همتی خستگی ناپذیر مصروف نمود و ضمن حسن مطایبات، لطفی ستودنی بر شاگرد داشت که موجبات ارتجا و ابتشار را فراهم می آورد.

استاد فرهیخته جناب آقای دکتر محمد یمنی؛ در طول سنه های تلمذ از محضرشان به نحو متواتر با ارتسام تصویر و سجایای لاهوتی معلمی، شاگرد را قرین الطفات خویش نمود.

زهرا مرزبان

تقديم به؛

مبالغه و اغراق نیز در توصيف سالار و مهتر ايام شکفتنم، حقیر جلوه مي کنند ويکسره قياس مع الفارقند.

آقايم، پدري کدود، باهت عالي، که يادآور استواري کوه دنای فارس نشين است.

..... در سال هاي اسارت تصويري کاغذين ژاله بر چهره بي تابش مي آورد... آن عکس من بودم و هنوز، ياد فراق گذشته شبنم شور به چشمانم تجويز مي کند.

مامم؛ مادري عفيف و نيك سرشت که بردباريش به ستون هاي تخت جمشيد مي ماند و دامان طبيعت، عزت زنانگي را در اوبه وديعه نهاد و ثمره اش را بر من نوشاند.

..... تو گويي همه ي عشق در خانه ي ما بود... و زمين، و گندم، تنها از اين زوج سخن مي گفتند.

همسرم؛ که دوستي با وي نويد آشتي با آینده بود و تعلم رسمي که مي گفت:

آنکس که بداند که بداند اسب شرف از گنبد گردان جهانند.

همسرم؛ اولين استادي که در زندگي فکر کردن را به من آموخت.

فصل اول

کلیات تحقیق

مقدمه:

آموزش عالی شاهد یک انقلاب عظیم است. رشد فزاینده دانشجویان از یک طرف و کاهش منابع مالی دولتی از طرف دیگر، به همراه فشار مستمر از سوی اقشار مختلف جامعه و بخصوص دانشجویان، دانشگاه ها را ملزم به پاسخگویی بیشتر می نماید. همزمان، اساتید دانشگاهی با افزایش حجم کار روبرو هستند و این در حالی است که از دانشگاه ها انتظار می رود کارآمدتر و اثربخش تر عمل نمایند.

در دهه های اخیر فشارها و محدودیت های روزافزونی از سوی صنعت، دولت و دانشجویان متوجه دانشگاه ها گردیده است. بدان جهت، بی تردید آینده ای مملو از نوسان های شدید خواهیم داشت. حتی دانشگاهیان با فشار بیشتری روبرو هستند تا در برابر، چالش روش های جدید یادگیری، فناوری جدید تدریس و نیازهای جدید برای رقابت آموزشی پاسخگو باشند. برای تکمیل تصویری از وضع موجود باید گفت این تغییرات و تردیدها باید توسط نیروی دانشگاهی به نظم درآید. بنابراین موفقیت آینده ی دانشگاه ها به توان پاسخگویی مثبت دانشگاهیان در مقابل تغییر و تحول بستگی دارد (پال رمزدن، ۱۳۸۰، ص ۸).

فشارهای رقابتی موجود، ضرورت تمرکز بر نوآوری، ارتقای کیفیت، خدمات مشتری و کاهش هزینه را تشدید کرده است. این پدیده بر شیوه ساختاردهی و اداره سازمان ها نیز تأثیر نهاده است (ایبلی، ۱۳۸۰، ص ۵۱). بنابراین ضرورت حساسیت و پاسخگو بودن بیشتر نسبت به رویدادها و تغییرات می طلبد که دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی و متخصصان آموزش عالی در راستای توسعه ی همه جانبه اعضای هیأت علمی خود بیشترین تلاش را مبذول دارند، چرا که آنان از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزشی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد آموزش عالی دارد. از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد

نیاز بخش های مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می شوند، تقویت و توسعه این بخش و بالاخص اعضای هیأت علمی زیربنای توسعه سایر بخش ها می باشد (قارون، ۱۳۷۳، ص ۱۰۴).

نظام آموزش عالی پدیده ای هدفمند می باشد که ارتقای کارآیی درونی و بیرونی دانشگاه ها از جمله سیاست های آن نظام محسوب می گردد. تحقق این امر به عوامل متعددی بستگی دارد که ارتقای کارآیی و توانمندی اعضای هیأت علمی از مهمترین آنها است (حسینی نسب، ۱۳۷۳، ص ۶۷). در سراسر جهان در دو دهه اخیر آموزش عالی با رشدی منحصر بفرد و بی سابقه و متنوعی روبرو بوده است. به علت تقاضاهای فزاینده ورود به دانشگاه ها، مؤسسات جدیدی در بخش آموزش عالی پا به عرصه گذاشته اند. از سوی دیگر توسعه و پیدایش رشته های جدید بر اساس نیاز جامعه باعث ایجاد واحدهای درسی جدید و یا تغییرات زیادی در آنها شده، تقاضای روز افزون صنعت و مراکز خدماتی برای فارغ التحصیلان ماهر و شایسته فشارهایی را برای تغییر و تجدید نظر در وضعیت دانشگاهی خصوصاً در امر آموزش و اعضای هیأت علمی بر دانشگاه ها تحمیل نموده است که نهایتاً کلیه تغییرات ذکر شده فشارهای زیادی را بر امکانات، منابع و ساختار سازمانی مؤسسات آموزش عالی وارد نموده است (Martinez, 2002, p6).

به همین منظور دست اندرکاران آموزش عالی از سوی سازمان جهانی یونسکو بر آن شدند تا پس از اجرای تحقیقات مفصل در قاره ها و کشورهای مختلف یک برنامه جامع را به گونه ای تهیه نمایند تا بتواند با هزینه های مناسب، نیازهای موجود برای افزایش توان اساتید دانشگاه ها و به طور اخص و محدودتر نیازهای مربوط به بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه ها را برآورده نماید (Mayer 2004, p8).

نکته ای که بسیار حایز اهمیت است وضعیت کنونی چگونگی فرایند ارتقا و بالندگی اعضا هیأت علمی و هموار کردن مسیر برای دستیابی به این اهداف است. در این پژوهش تلاش شده است که بر اساس مطالعات نظری، به بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی پرداخته شود.

تعریف و بیان مسأله

دانشگاه‌ها از جمله مراکز آموزشی- پژوهشی هستند که در هر کشور مورد توجه خاص مسئولین بوده و از شاخص‌های اصلی و عمده توسعه پایدار هر جامعه به شمار می‌آیند. در دانشگاه‌ها توجه اصلی بر روی اعضای هیأت علمی معطوف شده که نیل به اهداف عالی تحقیقاتی و برای دستیابی به دانش جدید از طریق تحقیق و تتبع و همچنین در جهت نشر و ترویج کارآمد دانش موجود در بالاترین سطح با ارائه روش‌های مختلف تدریس فعالیت می‌کنند. اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها، تقریباً در همه جای دنیا، دارای دو مسئولیت اصلی تحقیق و تدریس بوده و همواره از این منظر مورد بررسی و ارزیابی قرار می‌گیرند (Roobinz, 2002).

با توجه به نقش اساسی و پر اهمیت اساتید در تحقق و تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش‌های جامعه، آموزش عالی، دست‌اندرکاران تحقیقات کلان جامعه در رشته‌های تولید و خدمات و علوم انسانی، توجه ویژه‌ای را بر روی اساتید و اعضای هیأت علمی معطوف می‌نمایند و از اعتلای وضعیت علمی آنان حمایت می‌کنند. خود اساتید نیز بنابر مسئولیت حرفه‌ای و کمال‌طلبی از این امر استقبال می‌کنند. در ادبیات پژوهشی از دانشگاه‌ها به عنوان مراکز و مؤسساتی با منابع غنی انسانی تعریف شده است که نسبت به جوامع خود تعهد دارند. در واقع اعضای هیأت علمی در این مراکز به عنوان سرمداران اصلی علم و دانش در جامعه به شمار می‌آیند که پیشرفته‌ترین علوم و فنون را در جامعه پیاده نموده و در اداره مناسب جامعه مناسب‌ترین فناوری‌ها را در اختیار مسئولین جامعه قرار می‌دهند و جامعه را به سوی موفقیت راهنمایی می‌کنند (Martinez, 2003, p7).

در جوامع مختلف در بخش آموزش عالی مشاهده شده است که اعضای هیأت علمی برای اعتلای وضع تدریس و تحقیق خواستار تحولات مناسبی هستند تا بتوانند به تقاضای

جامعه از دانشگاه‌ها برای قبول مسئولیت در مورد کیفیت تعلیم و تربیت به نحو مناسبی پاسخ دهند. از سوی دیگر خواسته‌های گوناگون دانشجویان برای استفاده از روش‌های جدید و انعطاف‌پذیر یادگیری و نیاز آنها به اساتید مجرب و کارآمد، باعث شده است که در بسیاری از کشورها ساختارهای متفاوتی برای اعتلای کیفیت تدریس و یادگیری در مراکز آموزش عالی به وجود آید (Alphonso, ۲۰۰۲, p۳۰).

امروزه روش‌های اداره امور دانشگاهی در جهت نیل به هدف اعتلای کادر هیأت علمی، به علت‌های گوناگون اقتصادی، فرهنگی و سیاسی جامعه از کشوری به کشور دیگر متفاوت می‌باشد و عوامل مهمی از جمله درجه تمرکزگرایی، اولویت‌های تدریس، یادگیری و یا تحقیق، میزان بودجه و تعداد اعضای هیأت علمی و فعالیت‌های اجرایی فردی در موقعیت‌های متفاوت، برای رسیدن به اهداف فوق مؤثر می‌باشند. علی‌رغم این گوناگونی، هدف تمام فعالیت‌ها، اعتلای کیفیت کلی آموزش دانشگاهی است (Stevenson, ۲۰۰۲, p۱۴).

اعضای هیأت علمی مجموعه نیروی انسانی متخصصی هستند که مسئولیت آموزش و ترویج علم و دانش را در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی بر عهده دارند. کیفیت و توسعه دانش تا اندازه زیادی به نحوه کارکرد این اعضا وابسته است. با توجه به اینکه با اهمیت‌ترین و ارزشمندترین منابع هر دانشگاه و مؤسسه آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن می‌باشند، ضروری است که هرگونه برنامه ریزی و اقدام عملی جدیدی در راستای بهبود کیفیت نظام آموزش عالی با اولویت و توجه خاص به برنامه‌های مربوط به ارتقای سطح دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های علمی - حرفه‌ای آنان همراه باشد. یکی از عمده‌ترین چالش‌هایی که آموزش عالی در حال حاضر در سطح جهانی با آن روبرو است، بالندگی^۱ و رشد کیفی و همه‌جانبه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌هاست (حسینی، ۱۳۷۶، ص ۴۵).

^۱. development

با توجه به اینکه در ارتباط با مطالعه و بررسی وضعیت اعضای هیأت علمی دانشگاه ها و اعتلا و بهبود وضعیت های موجود پژوهش های زیادی در سطوح ملی و بین المللی صورت پذیرفته، این تحقیق بر آن است که با توجه به نقش و جایگاه اعضای هیأت علمی و وضع موجود دانشگاه شهید بهشتی در زمینه بالندگی اعضای هیأت علمی به بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی^۲ این دانشگاه بپردازد.

اهمیت و ضرورت تحقیق

دانشگاه ها در جهان صنعتی پیشرفته رقابتی شده اند. دانشگاه ها با حضور خود در محیط و با جذب محیط به سوی خود مصداق بارز سیستم باز هستند. بحث ظهور، اوج و فروپاشی دانشگاه ها بیش از پیش واقعیت پیدا کرده است. رقابتی بودن دانشگاه ها به کیفیت استادان، کارکنان، دانشجویان و کیفیت مدیریت دانشگاهی بستگی دارد. که این رقابت هم برای حیات علمی و هم برای جذب اعتبارات ضروری است (یمنی، ۱۳۸۲، پیشگفتار).

با توجه به نقش مهم دانشگاه ها در امر تولید دانش و توسعه همه جانبه افراد و در نتیجه جامعه، نیاز است که اجزای اصلی موجود در دانشگاه ها که در ایفای رسالت های نظام آموزش عالی تأثیرگذار می باشند، شناسایی شوند و در راستای انجام وظایف و مأموریت های محوله گام بردارند. از جمله مهمترین اجزای نظام آموزش عالی که نقش حیاتی در ارتقای کیفیت این نظام بر عهده دارند، اعضای هیأت علمی می باشند. این متخصصین توانمند می بایست مورد حمایت های همه جانبه دانشگاه ها قرار گیرند تا بتوانند در سطح بالایی از توانمندی و تخصص روز مرتبط با رشته های علمی خود قرار گیرند و در نتیجه بتوانند بالاترین بازدهی و بهره وری را در انجام وظایف خود داشته باشند.

² . faculty development center

این وظیفه خطیر بر عهده دانشگاه ها می باشد، که تمامی امکانات و منابع مورد نیاز جهت رشد روزافزون مهارت ها و توانمندی های علمی، اعضای هیأت علمی را فراهم آورند و با اتخاذ سیاست ها و راهبردهای صحیح و نظام مند در راستای بالندگی و رشد همه جانبه اعضای هیأت علمی گام بردارند. مسئولین و دست اندرکاران دانشگاه ها و نظام آموزش عالی، موظفند که با اتخاذ تصمیمات صحیح و مناسب، مسیر رشد و تعالی اعضای هیأت علمی، که مهمترین سرمایه های این نهادها می باشند را هموار نمایند.

به طور کلی، به چهار دلیل نیاز به بالندگی اعضای هیأت علمی غیر قابل انکار می باشد. مهمترین دلیل این امر، کمک به اعضای هیأت علمی جهت اقدام به تدریس، تحقیق و ارائه خدمات است که سه رسالت عمده آموزش عالی می باشند. دانشجویان، دلیل دوم لزوم توسعه و بالندگی اعضای هیأت علمی می باشند. دلیل سوم، جامعه می باشد، یعنی بستری که مؤسسات آموزش عالی در آن به حیات خود ادامه می دهند و خدمات مورد نیاز این بستر را ارائه می نمایند. دلیل چهارم، پیشرفت های تکنولوژیکی هستند که بالندگی اعضای هیأت علمی را بیش از پیش الزامی می کنند. بدیهی است که این فرایند بسیار پیچیده الزام ایجاد مرکز بالندگی را مد نظر قرار می دهد.

فعالیت های بالندگی اعضای هیأت علمی جهت بهبود و ارتقای اثربخشی مستمر در تمام سطوح آموزشی طراحی شده اند. بالندگی اعضای هیأت علمی به دامنه وسیعی از فعالیت ها اشاره دارد که مؤسسات آموزش عالی جهت بازآموزی و کمک به اعضای هیأت علمی در ایفای نقش هایشان به کار می گیرند (Yvonne, ۲۰۰۰, p۴۶).

با توجه به اینکه در هیچ یک از تحقیقات انجام شده در کشور به ضرورت و ماهیت چنین مراکزی پرداخته نشده است، در تحقیق حاضر هدف این است که به بررسی ضرورت مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی، پرداخته شود.

اهداف تحقیق:

اهداف تحقیق حاضر از دو بخش اهداف کلی و اهداف جزئی تشکیل شده است.

هدف کلی عبارت است از:

۱. بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی (منابع

انسانی، تجهیزات، برنامه ها)؛

اهداف جزئی تحقیق حاضر عبارت است از:

۱. تعیین ویژگی های ساختاری، منابع مالی، منابع انسانی و تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری

مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی؛

۲. تعیین برنامه های بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی؛

سؤالات پژوهشی

سؤالات پژوهشی تحقیق حاضر از دو بخش سؤالات پژوهشی کلی و سؤالات پژوهشی جزئی

تشکیل شده است. این تحقیق از یک سؤال پژوهشی اصلی تشکیل شده است که در ذیل آمده

است:

۱. ضرورت، تجهیزات، برنامه های مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی

چيست؟

سؤالات پژوهشی فرعی تحقیق حاضر به قرار زیر می باشد:

۱. ضرورت مرکز بالندگی از دیدگاه متخصصان آموزش عالی و اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی چقدر است؟

۲. تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی باید دارای چه ساختار تشکیلاتی باشد؟

۳. منابع انسانی متخصص مورد نیاز مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی کدام است؟

۴. تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی به چه منابع مالی نیاز دارد؟
۵. تجهیزات سخت افزاری و نرم افزاری مورد نیاز جهت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی کدام است؟
۶. برنامه های بالندگی آموزشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی چه باید باشد؟
۷. برنامه های بالندگی حرفه ای اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی چه باید باشد؟
۸. برنامه های بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی چه باید باشد؟
۹. برنامه های بالندگی فردی اعضای هیأت علمی در دانشگاه شهید بهشتی چه باید باشد؟

تعریف عملیاتی متغیرها

عضو هیأت علمی: عضو هیأت علمی (تمام وقت) فردی است که در استخدام رسمی یا پیمانی یک مرکز آموزش عالی است و تمام ساعات کار خود را در آن مرکز به تدریس یا تحقیق می پردازد (آمار آموزش عالی ایران ۷۸-۷۷ ص ۶). این افراد حداقل دارای مدرک دانشگاهی فوق لیسانس و بالاتر می باشند (هاشمیان نژاد، ۱۳۵۷ ص ۱۸۷).

بالندگی اعضای هیأت علمی: فرآیند سازمان یافته ای که به اعضای هیأت علمی در راستای رشد همه جانبه در ابعاد چهارگانه سازمانی، حرفه ای، آموزشی و فردی، در راستای ایفای هر چه بهتر نقش خود به عنوان متخصصین دانشگاهی و همچنین افزایش کیفیت آموزش عالی یاری می رساند که در این تحقیق در چهار بعد بالندگی سازمانی، بالندگی حرفه ای، بالندگی آموزشی و بالندگی فردی مورد توجه بوده و با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته مورد سنجش قرار گرفته است. چنانچه نمره بدست آمده در هر بعد از میانگین نظری (۳/۵) بیشتر باشد، قابل تعمق و توجه خواهد بود.

بالندگی سازمانی اعضای هیأت علمی

منظور از بالندگی سازمانی آن بعد از بالندگی و راهکارهای مربوط به آن است که در رشد و توسعه هیأت علمی در بعد سازمانی کمک می نماید و در این تحقیق با نمره ای که آزمودنی ها در سؤالات ۷-۸-۹-۱۰ پرسشنامه محقق ساخته کسب می کنند سنجیده می شود. چنانچه نمره بدست آمده در این بعد از میانگین نظری (۳/۵) بیشتر باشد، نشان دهنده بالا بودن نقش مراکز بالندگی اعضای هیأت علمی در بالندگی سازمانی آنها می باشد.

بالندگی حرفه ای اعضای هیأت علمی

منظور از بالندگی حرفه ای آن دسته از فعالیت ها و اقداماتی است که به رشد و ارتقای مهارت های مورد نیاز مربوط به شغل و دانش اعضای هیأت علمی در زمینه تخصصی آنها یاری می رساند و در این تحقیق با نمره ای که آزمودنی ها در سؤالات ۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-۱۶-۱۷-۱۸ پرسشنامه محقق ساخته کسب می کنند، سنجیده می شود. چنانچه نمره بدست آمده در این بعد از میانگین نظری (۳/۵) بیشتر باشد، نشان دهنده بالا بودن نقش مراکز بالندگی اعضای هیأت علمی در بالندگی حرفه ای آنها می باشد.

بالندگی آموزشی اعضای هیأت علمی

منظور از بالندگی آموزشی فعالیت ها و اقداماتی است که در راستای امر یاددهی - یادگیری و بسترهای مورد نیاز این فرایند، به اعضای هیأت علمی یاری می رساند و در این تحقیق با نمره ای که آزمودنی ها در سؤالات ۱۹-۲۰-۲۱-۲۲ پرسشنامه محقق ساخته کسب می کنند، سنجیده می شود. چنانچه نمره بدست آمده در این بعد از میانگین نظری (۳/۵) بیشتر باشد، نشان دهنده بالا بودن نقش مراکز بالندگی اعضای هیأت علمی در بالندگی آموزشی آنها می باشد.

بالندگی فردی اعضای هیأت علمی

منظور از بالندگی فردی آن دسته از فعالیت ها و اقداماتی است که به رشد و توسعه فردی و شخصی اعضای هیأت علمی یاری می رساند (جمشیدی، ۱۳۸۶، ص ۱۲) و در این تحقیق با

نمره ای که آزمودنی ها در سؤالات ۲۳-۲۴-۲۵-۲۶-۲۷-۲۸-۲۹-۳۰ پرسشنامه محقق ساخته کسب می کنند، سنجیده می شود. چنانچه نمره بدست آمده در این بعد از میانگین نظری (۳/۵) بیشتر باشد، نشان دهنده بالا بودن نقش مراکز بالندگی اعضای هیأت علمی در بالندگی فردی آنها می باشد.

مرکز بالندگی

مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی، مرکزی است که به طور تخصصی در راستای ارائه خدماتی به منظور بالندگی اعضای هیأت علمی گام برداشته (حسینی نسب، ۱۳۷۳، ص ۹) و هدف اصلی آن تعیین نقاط قوت و ضعف و نیاز اعضای هیأت علمی به آموزش و بالندگی باشد (پرداختچی، ۱۳۸۳، ص ۲۲)، ویژگی های این مرکز بوسیله پرسشنامه ای تعیین می شود که توسط محقق ساخته شده است.

محدودیت های تحقیق

این تحقیق همانند دیگر تحقیقات و پژوهش ها، دارای محدودیت های متعددی بوده است که تعدادی از مهمترین محدودیت های این تحقیق در زیر ذکر شده است:

- با توجه به اینکه در این تحقیق به منظور بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی از پرسشنامه استفاده شده است، لذا بررسی این فرآیند در دانشگاه شهید بهشتی از محدودیت های مربوط به پرسشنامه برخوردار بوده است.
- این پژوهش در راستای بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی انجام شده است و با توجه به خاص بودن نمونه تحقیق، قابلیت

تعمیم به دیگر دانشگاه ها را ندارد و در صورت بررسی امکان تأسیس مرکز بالندگی اعضای هیأت علمی در دیگر دانشگاه ها می بایست این تحقیق بر اساس شرایط خاص موجود در آن دانشگاه ها تغییر و انجام شود.

- از دیگر محدودیت های این تحقیق، می توان به ضعف نظری تحقیقات موجود در این زمینه در داخل کشور اشاره نمود، که این امر، تحقیق حاضر را با مشکلات متعددی مواجه نموده است.
- با توجه به این نکته که نمونه تحقیق حاضر اعضای هیأت علمی بوده اند و این افراد دارای مشغله های مختلفی می باشند، لذا توزیع و جمع آوری پرسشنامه ها با مشکلاتی توأم بود.

فصل دوم

مبانی نظری و

پیشینه تحقیق

مبنای نظری و پیشینه تحقیق

مقدمه

آموزش عالی در کشور ما نه تنها رسالت تجهیز نیروی انسانی کشور به سلاح علوم، فنون، معارف و تربیت محققان و دانش پژوهان را بر عهده دارد، بلکه به دلیل توجه خاص به مسائل ارزشی و معنوی، تدارک نیروهای متخصص واجد صلاحیت فکری و اخلاقی و جذب انسان های شایسته نیز برای آنها اهمیت حیاتی دارد. نظام آموزش عالی به عنوان پدیده ای هدفمند دارای دو بعد کمی و کیفی است که رشد متعادل آن نیز باید در هر دو بعد کمی و کیفی به موازات یکدیگر مد نظر قرار گیرد. اعضای هیأت علمی از جمله عوامل مهم و اصلی ساختار آموزش عالی کشور هستند و افت کمی و کیفی آنان تأثیر مستقیم بر عملکرد نظام آموزش عالی دارد. از آنجا که جایگاه و نقش آموزش عالی در توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور تعیین کننده است و نیروی انسانی متخصص مورد نیاز بخش های مختلف، توسط بخش آموزش عالی تربیت می شوند، تقویت و توسعه این بخش و بالاجاه اعضای هیأت علمی به مثابه روح و جان آموزش عالی، زیربنای توسعه سایر بخش ها می باشد (قارون، ۱۳۷۳، ص ۱۰۷). اهداف عمده نظام آموزش عالی در هر کشور را می توان بر چهار محور زیر متصور شد:

- الف) کمک به تحقق اهداف اجتماعی از طریق فراهم آوردن برابری در فرصت های آموزش عالی؛
- ب) برآوردن تقاضای اجتماعی برای آموزش عالی متناسب با ویژگی ها، انگیزه ها، انتظارات و تحصیلات افراد، پرورش توانایی های بالقوه شهروندان و تسهیل فرآیند یادگیری مستمر؛
- ج) پرورش نیروی انسانی متخصص مورد نیاز توسعه کشور و کمک به حل مسائل جامعه؛
- د) تولید علم و گسترش و پیشبرد مرزهای دانش (بازرگان، ۱۳۷۴، ص ۵۰).

دوام و بقای جوامع، ارتباط مستقیم با نحوه و میزان تربیت نیروی انسانی متخصص دارد، چرا که توسعه علمی کشور در گرو تأمین نیروی انسانی متخصص در زمینه های مختلف و مورد نیاز است. تربیت نیروهای انسانی متخصص و مورد نیاز نیز عمدتاً از طریق آموزش عالی انجام می گیرد. لذا نقش آموزش عالی در تربیت نیروهای متخصص اهمیت ویژه ای دارد. بدین ترتیب آموزش عالی از طریق تربیت نیروهای انسانی، بر تمامی ابعاد توسعه شامل معرفی و استفاده از دانش و فناوری، فرهنگ و هویت افراد جامعه، اقتصاد و گسترش روابط اجتماعی ملی و فراملی تأثیری عمیق دارد. اعضای هیأت علمی نقش اصلی را در انجام تعهدات آموزش عالی دارند و مسئولیت گسترش دانش و فناوری را بر عهده داشته و به عنوان مربی در تربیت و آموزش نیروهای متخصص جامعه و به طور کلی جهت دهندگان توسعه در ابعاد کلی آن در مؤسسات آموزش عالی و دانشگاه ها به حساب می آیند (باقریان، ۱۳۸۳، ص ۲).

میلر و ویلسون^۱ (۱۹۶۳) اظهار نموده اند که «قلب هر دانشگاه یا مؤسسه آموزش عالی، اعضای هیأت علمی آن است، یک دانشگاه یا دانشکده دقیقاً به خاطر نوع اعضای هیأت علمی آن است که خوب یا بد، اثربخش یا غیر اثربخش می باشد». بنابراین کیفیت یک مؤسسه آموزش عالی، در گرو کیفیت و توان علمی اعضای هیأت علمی آن می باشد و یک مؤسسه آموزش عالی، بدون برخورداری از اعضای هیأت علمی مجهز به علم و دانش، توان، قابلیت حرفه ای، تعهد و انگیزه واقعی، غیرممکن است که بتواند آموزش و پژوهش کیفی ارائه نماید (حسینی، ۱۳۷۶، ص ۴۶). لذا دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی ناگزیرند در راستای اجرای خدمات هماهنگ جهت پیشرفت شغلی و ایجاد یک کانون اصلی برای فعالیت های

^۱ . Miller & Wilson

مربوط به برنامه های بالندگی اعضای هیأت علمی، کمر همت خود را جهت ایجاد مراکز بالندگی در دانشگاه ها بسته و از این وظیفه خطیر غفلت ننمایند.

در تحقیق حاضر تلاش شده است به بررسی ضرورت تأسیس مرکز بالندگی^۲ دانشگاه شهید بهشتی، با نظرخواهی از اعضای هیأت علمی این دانشگاه و متخصصان آموزش عالی در دانشگاه ها و مؤسسات آموزش عالی در سطح شهر تهران پرداخته شود. باشد که مسئولین و دست اندرکاران بالندگی اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید بهشتی در راستای وظایف و فعالیت های خود دستاوردهای این پژوهش را به کار بندند.

آموزش^۳

خرده سیستم آموزش از جمله خرده سیستم های مهم مدیریت منابع انسانی تلقی می شود (پرداختچی، ۱۳۸۳، ص ۲۷). آموزش همواره به عنوان وسیله ای مطمئن در جهت بهبود کیفیت عملکرد و حل مشکلات مدیریت مد نظر قرار می گیرد و فقدان آن نیز یکی از مسائل اساسی و حاد هر سازمان را تشکیل می دهد. بدین جهت به منظور تجهیز نیروی انسانی سازمان و بهسازی و بهره گیری هر چه مؤثرتر از این نیرو، بی شک آموزش یکی از مهمترین و مؤثرترین تدابیر و عوامل برای بهبود امور سازمان بشمار می رود. لازم به تذکر است که آموزش یک وظیفه اساسی در سازمان ها و یک فرآیند مداوم و همیشگی است و موقت و تمام شدنی نمی باشد. کارکنان در هر سطحی از سطوح سازمان، اعم از مشاغل ساده یا مشاغل پیچیده محتاج آموزش و یادگیری و کسب دانش و مهارت های جدید هستند و باید همواره برای بهتر انجام دادن کار

^۲. Faculty Development center

^۳. Training

خود از هر نوع که باشد، روش‌ها و اطلاعات جدیدی کسب نمایند. برنامه‌های آموزش کارکنان در یک سازمان می‌تواند نیاز به نیروی انسانی متخصص در آینده را نیز رفع کند و تضمینی برای حل مشکلات کارکنان باشد. بنابراین چنانچه کارکنان یک سازمان خوب آموزش ببینند بهتر می‌توانند در ارتقاء سطح کارایی سازمان سهیم باشند و سرپرستان و مدیران به نظارت زیاد در مورد زیردستان خود نیاز نخواهند داشت و در عین حال می‌توانند آنها را برای احراز مشاغل بالاتر و پرمسئولیت آماده سازند، زیرا کارکنان در پرتو آموزش صحیح است که می‌توانند وظایف خود را به نحو مطلوب انجام دهند (شریعتمداری، ۱۳۸۲، ص ۳۴).

آموزش تجربه‌ای است مبتنی بر یادگیری و به منظور ایجاد تغییرات نسبتاً پایدار در فرد، تا او را قادر به انجام کار و بهبود بخشی توانایی‌ها، تغییر مهارت‌ها، دانش، نگرش و رفتار اجتماعی نماید. بنابراین آموزش به مفهوم تغییر دانش، نگرش و تعامل با همکاران است. آموزش مستلزم استفاده از برنامه‌های پیش‌بینی شده‌ای است که شایستگی‌های موجود در کارکنان را تقویت و موجب کسب دانش، مهارت و توانایی‌های تازه در فرد می‌گردد، به گونه‌ای که بهبود عملکرد شغلی را تسهیل می‌نماید. بیشتر سازمان‌ها منابع فراوانی را به آموزش و پیشرفت کارکنان خود اختصاص می‌دهند. برخی معتقدند آموزش پس از عمل کارمندیابی و استخدام اولین اقدام و به صورت توجیه کارکنان جهت آشنا شدن با مشاغل و سازمان می‌باشد. در حالی که برخی دیگر آموزش را مجموعه روش‌هایی می‌دانند که به وسیله آن مهارت‌های لازم برای انجام دادن کارها را به افراد تازه وارد و مستخدمان متناسب با نیازشان یاد می‌دهند. طی چند دهه اخیر آموزش دامنه گسترده‌ای یافت و فراتر از آموزش مهارت‌های فنی به آموزش‌های حرفه‌ای نیز پرداخته شد. از این رو امروزه آموزش به مفهوم یاد دادن شیوه