

دانشگاه نمونه

تحلیلی از فضای انسانی دانشگاه



... و دانشگاه مبتنی بر جهان بینی توحیدی به جان علم نفوذ می کند و در ظاهر آن باقی نمی ماند، و صرفاً متخصص تربیت نمی کند بلکه به رشد انسان متعهد می اندیشد. تحقق چنین فضایی مستلزم بینش ها و برنامه ریزی های مناسب مدیریتی است...

دانشگاه محل رشد فرزندان ما و جایگاه شکوفا شدن توانایی های گروهی از پرتلاش ترین جوانان مستعد کشور ماست. فلسفه وجود دانشگاه چیزی جز یاری جوانان کشورمان در رشد و آموختن علوم نیست - که در واقع ساختن آینده کشور از طریق تربیت مدیران و دانشمندان فرداست - و کارکردهای دیگر دانشگاه، همچون نوآوری علمی و پشتیبانی صنعت بدون حضور نیروی دانشجویان حتی قابل تصور هم نیست. از این رو هر تصویری که برای دانشگاه نمونه مطرح شود، باید نشاط و شادابی و پویایی دانشجویان جوان را در خانه دومشان با قلمی پررنگ تر ترسیم نماید.

در جوامعی که مبنای نگرش آنان غیر توحیدی (مادی) است، گاهاً بخش عمده چرخش نظام دانشگاه و جامعه بر مبنای توسعه اقتصادی است و انسان را در خدمت سیستم درمی آورد. آموزش دانشجویان، کارمندان و سربازان در جوامع مادی عمدتاً با هدف ایجاد یک متخصص صورت می گیرد، و به پرورش جنبه های انسانی همچون تعهد، محبت، رحمت و احساس مسئولیت نسبت به دردهای بشری، جز در چارچوبی که برای بقای آن جامعه مادی در کنارهم لازم است پرداخته نمی شود.

یک سیستم مبتنی بر نگرش توحیدی، سیستم را در خدمت انسان می برد. در نگاه توحیدی انسان ها بر پایه بصیرت و تعقل به سوی رشد همه جانبه ویژگی های انسانی حرکت می کنند و یکدیگر را در طی این مسیر یاری می رسانند. نگاه توحیدی، حتی سربازان جنگی خود را خشن و بی رحم بار نمی آورد تا در صورت لزوم او را برای جنگ بی رحمانه با هر کسی (اعم از ضعیف و قوی) گسیل دارد، بلکه ابتدا رشد انسانی، و اندیشه و نگاه مبتنی بر رحمت الهی را به او می آموزد.



الحمد لله
الرحمن الرحيم

دانشگاه نمونه

..... تحلیل فضای انسانی دانشگاه



تألیف: سید احمد ساویز

مسئول مرکز مشاوره دانشگاه علم و صنعت

چاپ اول: بهار ۱۳۸۶

چاپ دوم: بهار ۱۳۹۰

از خواننده محترم تقاضا می‌گردد، هرگونه نظر یا پیشنهاد را از طریق آدرس
پست الکترونیک sa_saviz@iust.ac.ir به مولف ارسال نمایند. پیشاپیش
از توجه شما سپاسگزاریم.

فهرست مطالب

پیش‌گفتار	۷
مقدمه	۱۱
فصل اول : هدف: دانشگاه نمونه	۱۳
مقدمه	۱۳
معیارهای دانشگاه نمونه	۱۴
نگاه توحیدی به دانشگاه	۱۵
فصل دوم : چالش‌ها و فرصت‌ها در بخش دانشجویی و فرهنگی	۱۸
اهمیت آرمان و هدف برای درس خواندن	۱۸
اصلاح برخوردهای دلسردکننده با دانشجویان	۲۱
مشارکت دانشجویان در اداره محیط خود آنان	۲۶
افزایش فضاهای تفریح سالم	۳۲
خوابگاه‌ها	۳۳
سازوکار زندگی دانشجویی	۴۳
فصل سوم : چالش‌های فراوی تحول به سمت سازمان مطلوب	۴۹
مقدمه	۴۹
چالش‌های پذیرش و همکاری با تحول در سازمان	۴۹
راهکارها	۵۵
افزایش همبستگی دانشجویان و مسئولان	۵۷
شفاف‌سازی روش‌های اجرایی برای جایگاه‌های شغلی	۶۳
مستندسازی	۶۴

فصل چهارم : چالش‌ها و فرصت‌ها در بخش آموزشی و پژوهشی.....	۶۵
مقدمه.....	۶۵
رابطه درس و کار.....	۶۶
برنامه‌های همکاری با صنعت.....	۶۸
لزوم وجود دروس مرتبط با کار در برنامه آموزشی.....	۷۰
نیازهای ویژه دانشجویان سال‌های اول.....	۷۰
عدم آشنایی به روش درس خواندن در دانشگاه.....	۷۰
کمبود مجال خلاقیت در درس‌های سال‌های اول.....	۷۱
نحوه تشویق دانشجویان به درس خواندن توسط اساتید.....	۷۳
ضمیمه ۱ - رتبه بندی دانشگاه‌ها توسط سازمان کنفرانس اسلامی.....	۷۵
ضمیمه ۲- برنامه‌های همکاری با صنعت.....	۸۲
پی‌نوشت.....	۸۶

پیش‌گفتار

هر روز صبح ما به دانشگاه می‌آییم، و برنامه روزانه را دنبال می‌کنیم. وظائف مشخص خویش را انجام می‌دهیم؛ به کلاس می‌رویم و درس می‌دهیم و درس می‌گیریم و بازمی‌گردیم. برای بسیاری از ما، شاید طی کردن این مسیر تکراری هر روزه به بدیهی‌ترین مسائل زندگی مان تبدیل شده باشد. با این حال حقیقتی وجود دارد که نمی‌توان از آن چشم پوشید؛ و شاید بتوان از آن به “گرفتار آمدن انسان در برابر ابزار خودساخته” تعبیر نمود.

به نظر می‌رسد دانشگاه و شیوه‌های رایج در آن؛ از جمله روش‌های تدریس، ساختار اداری و شیوه‌های ارزشیابی، کم و بیش نزدیک به همان قاعده‌ای هستند که در سال ۱۳۱۲ اقتباس شدند. گوئی تداوم این شیوه‌ها از نسلی به نسل دیگر، و حفظ ساختارهای موجود و روش پیشینیان، قانونی نانوشته بوده است. شاید هر مدیری در اولین برخورد خود با بخش‌های مختلف دانشگاه، این قانون را دریابد. با این حال، گستردگی این امر و بطئی بودن تحولات را نمی‌توان دلیلی بر طبیعی بودن آن شمرد، زیرا همه ابزار و شیوه‌ها متناسب با زمان و تبدیل و تحول نیازهای انسانی جوامع، متحول می‌گردند، چنان که همین شیوه‌ها در کشورهای صنعتی و از زمان اقتباس ما دچار تحولات فراوانی شده‌اند و متناسب با غایت مطلوب در آن جوامع، مورد بازنگری قرار گرفته‌اند. شاید بتوان گفت در ساختار ما این شیوه‌ها که روزی ابزاری برای غایتی بودند،

احتمالاً به علت عدم اتصال با اهداف شفاف و مشخص، امروز خود به نوعی غایت تبدیل شده‌اند و علت تغییرناپذیری آن‌ها نیز همین است، زیرا هر تغییری نیازمند هدف و غایتی جداگانه است.

عدم اتصال با هدف در زمینه‌های دیگر هم مشهود است. هر ساله صدها هزار نفر از جوانان ما با هیجان و تلاش فراوان سعی می‌نمایند از طریق کنکور سراسری از دروازه دانشگاه‌ها عبور کنند و وارد دانشگاه شوند. احتمالاً برای بخشی از این جوانان، محرک آمدن به دانشگاه، اعتباری است که جامعه برای عناوین دانشگاهی قائل است. بخشی از دانشجویان پس از رسیدن به دانشگاه، دچار فقدان هدف می‌گردند زیرا هدف اولیه آن‌ها رسیدن به دانشگاه بوده است و نه بهره‌مندی از امکانات آن برای اهدافی والاتر. به عبارتی، برای بسیاری از خانواده‌ها دانشگاهی شدن فرزندشان به ذات خود ارزشمند است و هدف تلقی می‌گردد.

البته این سخن مطلق نیست. دانشگاه‌های ما امروز پس از سال‌ها توانسته‌اند ارتباط خود را با جامعه و اهداف انسانی آن تا حدودی بازیابند. بدون شک ظهور دستاوردهای بزرگ علمی توسط اساتید و دانشجویان ارزشمند دانشگاه‌ها را بایستی نتیجه عزم و اراده دانشگاه برای اهداف بزرگ ملی دانست. با این حال محیط دانشگاه هنوز یادگاری از روزهای اول دارد: روزهایی که دانشگاه به عنوان یک نهاد جدید با اقتباس جزئیات اداری و آموزشی از کشورهای صنعتی تاسیس شد و در نتیجه سازوکارهای آن نه متناسب با روحیات بومی بلکه متناسب با غایت‌های صنعتی آن کشورها بود و تلاش چندانی صورت نگرفت تا آن سازوکارها برای نیازهای بومی از نو تعریف شوند. ظاهراً وقتی ساختاری به جریان طبیعی نیازهای مردم متصل نباشد، ضرورت حرکت و نو شدن در آن پیدا نمی‌شود، و لزومی برای تغییر و تحول در آن احساس نمی‌شود. در این

حالت به جای آن که آن شیوه‌ها و ابزار کار در مسیر رسیدن به اهداف تعریف شوند، خود این ابزار و شیوه‌ها “اصل” می‌شوند و قصد تغییر در آن‌ها با مقاومت شدید روبه‌رو می‌گردد.

این پدیده در فضای ارتباطات انسانی دانشگاه نیز تأثیر قابل توجهی دارد. هر فردی پس از مدتی حضور در دانشگاه، به شیوه‌های موجود و مرزهای تعریف شده رفتاری و کلامی پی می‌برد. از این پس ممکن است رفتار افراد بیشتر توسط الگوهای تعریف شده در محیط شکل گیرد، که قالب‌های اداری محدود و مشخصی دارند و اگر تراوشات انسانی افراد نباشد که آن را تلطیف کند، محیطی خشک و ارتباطاتی محدود و مکانیکی برقرار می‌گردد. این جاست که در محیطی با خصوصیات مورد اشاره، توجه به “فضای انسانی” ضرورت می‌یابد.

هدف از نگارش این سری از کتاب‌های مرتبط با دانشگاه، یادآوری لزوم درک فضای انسانی و ارزش ارتباطات انسانی در رشد، حرکت و پویایی ما است. امروز ما بیش از هر زمان گرفتار انبوه اطلاعات و ابزار اطراف خود هستیم، و روابط انسانی ما کمرنگ‌تر از گذشته است. آنچه در این میان کم‌اهمیت‌تر شده و گاه به حاشیه می‌رود، احساس مسئولیت جمعی، و تکلیف هر انسان به ساختن جامعه خویش و جامعه بشری است. هدف یادآوری به خویشتن است، که همه ما انسان‌ها محتاج یادآوری هستیم.

در این مسیر کوشش شده محیط دانشگاه از دید کسانی که در آن کار می‌کنند بررسی شود و از نگاه آن‌ها به ساختار دانشگاه نگریسته شود، و به همین جهت با اساتید و دانشجویان متعددی گفتگو شده است. یکی از کسانی که به عنوان دانشجو در این زمینه یاری‌رسان بوده است، فرزندی عزیز، آقای مهندس سید مهرداد ساویز، دانشجوی پرتلاش و موفق دوره دکتری (رشته برق، مخابرات) بوده است. اگر مطالعات، بررسی‌ها و

گفتگوها و دغدغه‌های مشترک در رابطه با محیط دانشگاه و دانشجویان نبود، به جرأت می‌توانم بگویم که هیچ یک از این مجموعه تألیفات مرتبط با دانشگاه به وجود نمی‌آمد. با آرزوی توفیق برای همت والای ایشان که در نظر دارند در حدود دوهزار صفحه مجموعه‌ای از پرسش و پاسخ‌ها و گفتگوها و تحلیل‌های مشترکمان را که بیشتر در حوزه‌های اجتماعی، خانوادگی، و انسانی به صورت پراکنده با زحمات بسیار ایشان در طی سالیان گذشته جمع‌آوری شده به رشته تحریر درآورند، باشد که به جامعه جوانان تقدیم گردیده و منشأ خیر فراوان قرار گیرد.

سید احمد ساویز

بهار ۱۳۹۰

مقدمه

مجموعه‌ای که در دست دارید، با این هدف به نگارش درآمده است که مقدمه‌ای بر یک "طرح جامع رشد" برای حرکت دانشگاه به سمت دانشگاه نمونه باشد.

بر این اساس، این مجموعه مدعی آن نیست که تمامی چالش‌ها و راهکارها را در هر بخش پوشش داده باشد و مطالب بیان شده در واقع حکم نمونه‌هایی را دارند که یک نگرش کلی را تشریح می‌کنند. در صورت تأیید خطوط کلی مطرح شده در این مجموعه، می‌توان در قالب کمیته‌های بررسی و به وسیله محققین و مشاورین، و با همکاری مدیران، مسئولان و دانشجویان مرتبط با هر بخش به تنظیم برنامه رشد برای آن بخش پرداخت.

خصوصیت محوری مطالب مطرح شده در این تحقیق آن است که دانشگاه را از دریچه روابط و فضاهای انسانی تحلیل می‌کند، و از این رو می‌تواند علاوه بر استراتژی‌های کلان‌نگر، ریشه مشکلات و فرصت‌های ارتقا را به ترتیب در سکون یا توسعه فضای انسانی جست و جو کند. بدین ترتیب عجیب نخواهد بود اگر مفاهیمی همچون انگیزه، نشاط و پویائی دانشجویان، سلامت روحی، ارزش‌های الهی و تفکر و تلاش جمعی در این تحقیق بسیار به چشم بخورند.

در این تحقیق به تناسب هدف نگارش، در فصل اول ابتدا قدری بر روی مفهوم دانشگاه نمونه تأمل کرده و سپس چالش‌ها و فرصت‌ها در فصول دوم، سوم و چهارم مطرح می‌شوند. فصل دوم و چهارم چالش‌ها و

فرصت‌ها را در دو بخش دانشجویی- فرهنگی و آموزشی، و فصل سوم چالش‌ها و فرصت‌های فراروی مدیران را در ایجاد تحول مطلوب در سازمان خود مورد بررسی قرار می‌دهد.

لازم است اشاره نماییم؛ پرداختن به چالش‌ها و مشکلات در این مجموعه، نباید به معنای چشم‌پوشی از امتیازات و توانایی‌های فراوان موجود تلقی شود. همه ما با توکل به خداوند و علم به دشواری‌های راه؛ چشم به روزی دوخته‌ایم که این دانشگاه، و سایر دانشگاه‌های ایران اسلامی؛ بر فراز دانشگاه‌های دیگر، منبع تولید و نشر علوم در جهت زنده کردن انسان‌ها باشند.

فصل اول

هدف : دانشگاه نمونه

مقدمه

برای ساختن دانشگاهی پویا که متناسب با شرایط و نیازهای جامعه ما باشد باید با شهادت به بازنگری پایه‌ها و معیارهای مفهوم "دانشگاه نمونه" بپردازیم.

همانند بیشتر دانشگاه‌ها، دانشگاه ما از چهار نهاد تشکیل می‌شود:

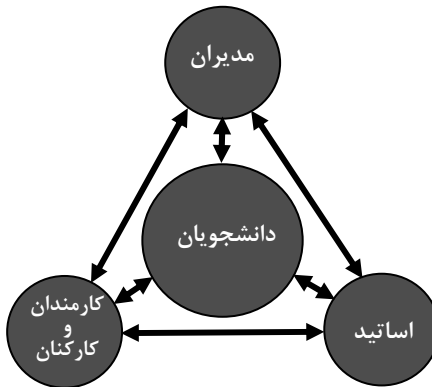
- دانشجویان

- اساتید

- مدیران

- کارمندان و کارکنان

شاید بتوان این نهادها را در هر دسته به صورت زیر نشان داد :



واضح است که هر تعریفی از رشد دانشگاه، زمانی در عمل قابل پیاده-سازی است که این چهار نهاد با یکدیگر ارتباطات سالم و سازنده - و نه بر مبنای تضاد یا بی‌اعتقادی - داشته باشند. فاصله‌های ناشی از عدم همدلی و شکاف شک و بدبینی و بی‌اعتمادی بین این نهادها، باعث جلوگیری از حرکت مجموعه به جلو و هدر رفتن نیروهای جلوبرنده در اصطکاکهای داخل سازمان خواهد شد. افرادی که همه در درون خیرخواه هستند، و هدف همه رشد و جلو بردن اهداف دانشگاه است، در هر چهار نهاد حضور دارند ولی از هم دور می‌افتند و پی‌گیری اهداف طولانی مدت که نیاز به هماهنگی نهادها دارد جای خود را به کارهای روزمره می‌دهد. پس اولین گام موثر برای مدیران و متفکران یک مجموعه، تلاش برای نزدیک کردن این چهار نهاد به هم و بالا بردن درک آن‌ها از یکدیگر می‌باشد.

این گام می‌تواند از طریق تعریف یک هدف ملموس و مشترک بین همه اعضای دانشگاه صورت پذیرد، هدفی که همه می‌توانند شریک بودن خود را در نتیجه آن حس کنند و در نتیجه حول محور یک هدف مشترک با یکدیگر متحد شوند و تحت آن هدف مشترک از تلاش و فکر انفرادی به تلاش و فکر جمعی برسند.

معیارهای دانشگاه نمونه

رسیدن به دانشگاه نمونه می‌تواند هدفی مشترک باشد که گستره هر چهار نهاد را در بر می‌گیرد، و ایجاد وحدت و انسجام داخلی می‌نماید. پذیرش چنین هدفی توسط هر چهار نهاد دانشگاه، مبنایی مشترک و یکسان برای تصمیم‌گیری و ارتباط بین نهادها برقرار می‌سازد و نگاه کردن همگان به یک افق، دست‌ها و دل‌ها را به هم نزدیک می‌نماید.

اما واژه دانشگاه نمونه نیاز به تشریح دارد. با انتخاب چنین هدفی، ما در واقع هدف تلاش‌های خود را مشخص می‌نماییم، و این خود مسأله‌ای بسیار اساسی و بنیادی است. وقتی که معیارهای دانشگاه نمونه به دست آمد، این معیارها به عنوان چارچوبی برای تشخیص میزان و چگونگی سرمایه‌گذاری در بخش‌های مختلف علمی و فرهنگی دانشگاه به کار می‌آیند.

نگاه توحیدی به دانشگاه

دانشگاه محل رشد فرزندان ما و جایگاه شکوفا شدن توانایی‌های گروهی از پرتلاش‌ترین جوانان مستعد کشور ماست. فلسفه وجود دانشگاه چیزی جز یاری جوانان کشورمان در رشد و آموختن علوم نیست - که در واقع ساختن آینده کشور از طریق تربیت مدیران و دانشمندان فرداست - و کارکردهای دیگر دانشگاه، همچون نوآوری علمی و پشتیبانی صنعت بدون حضور نیروی دانشجویان حتی قابل تصور هم نیست.

از این رو هر تصویری که برای دانشگاه نمونه مطرح شود، باید نشاط و شادابی و پویایی دانشجویان جوان را در خانه دوشان با قلمی پرنرنگ‌تر ترسیم نماید.

در این جا لازم است به تفاوت عمده دو نگرش اشاره کنیم. در جوامعی که مبنای نگرش آنان غیر توحیدی (مادی) است، گاهاً بخش عمده چرخش نظام دانشگاه و جامعه بر مبنای توسعه اقتصادی است و انسان را در خدمت سیستم درمی‌آورد. آموزش دانشجویان، کارمندان و سربازان در جوامع مادی عمدتاً با هدف ایجاد یک متخصص صورت می‌گیرد، و به پرورش جنبه‌های انسانی همچون تعهد، محبت و رحمت و احساس

مسئولیت نسبت به دردهای بشری، جز در چارچوبی که برای بقای آن جامعه مادی در کنارهم لازم است پرداخته نمی‌شود.

یک سیستم مبتنی بر نگرش توحیدی، سیستم را در خدمت انسان می‌برد. در نگاه توحیدی انسان‌ها بر پایه بصیرت و تعقل به سمت بندگی خدا و سعادت و رستگاری حرکت می‌کنند و یکدیگر را در طی این مسیر یاری می‌رسانند. نگاه توحیدی، حتی سربازان جنگی خود را خشن و بی‌رحم بار نمی‌آورد تا در صورت لزوم او را برای جنگ بی‌رحمانه با هر کسی (اعم از ضعیف و قوی) گسیل دارد، بلکه ابتدا رشد انسانی، و اندیشه و نگاه مبتنی بر رحمت الهی را به او می‌آموزد، چنان که حضرت علی(ع) درباره سربازان اسلام در عهد رسول خدا می‌فرماید :

حملوا بصائرهم علی اسیافهم

آنان بینش‌ها و اندیشه‌های روشن خویش را بر شمشیرهایشان حمل می‌کردند.

دانشگاه مبتنی بر توحید هم صرفاً متخصص تربیت نمی‌کند، بلکه به ساختن انسان متعهد می‌اندیشد. انتقال چنین ارزش‌هایی در محیطی می‌تواند صورت گیرد که معلمان و مسئولان دانشگاه از یک سو و دانشجویان از سوی دیگر در فضای سازنده‌ای به هم بنگرند و با هم همراه شوند. این مستلزم بها دادن به انسان در برنامه‌ریزی‌های مدیریتی است. انسان‌هایی که در سازمان ما حضور می‌یابند، از جمله جمعیت عظیم دانشجویان، سرمایه انسانی سازمان هستند و از تفاوت‌های سازمان‌های کند با سازمان‌های پر تحرک و قوی یکی آن است که دسته اول بیشتر به ابزار و کم‌تر به انسان بها می‌دهند، و دسته دوم به انسان بهایی حداقل

برابر و در بسیاری موارد حتی بیشتر از ابزار اختصاص می‌دهند. این نیروی عظیم دانشجویان است که می‌تواند دانشگاه را با سرعت به جلو ببرد و سلامت روحی و پویایی و نشاط آنان و مشارکت جدی آنان در محیط باید به عنوان یک پارامتر اساسی در تنظیم سیاست‌های دانشگاه وارد برنامه‌ریزی‌ها شود، و این یکی از دغدغه‌های تحقیق حاضر است.

متأسفانه نجات دادن دانشجویانی که به دلایل مختلف در محیط به احساس افسردگی و ناامیدی برسند، کار چندان آسانی نیست. وقتی در نظر بگیریم که با نظرسنجی انجام شده از دانشجویان بیش از ۹۵ درصد دانشجویان ورودی یک سال با اشتیاق فراوان به تلاش و پیشبرد علم و ایفای نقش به عنوان یک انسان مهم در جامعه به دانشگاه وارد می‌شوند و وقتی سؤال مکرر بسیاری از اساتید را می‌شنویم که می‌پرسند چرا در بین دانشجویان سال سوم درصد کمتری را می‌بینیم که با اشتیاق و حرارت کار کنند؛ باید به بررسی عمیق تر محیطمان از دید دانشجویان پردازیم و مشکلات محیطمان را از این زاویه کشف نموده و برای یافتن راه حل بکوشیم.

با هدایت نیروهای جوانانمان به صحنه عمل؛ ارتقای معیارهایی همچون دستاوردهای نوین علمی؛ پژوهش‌های برجسته؛ تعداد مقالات؛ ثبت اختراعات و... (ر.ک. فصل چهارم) با سرعتی معجزه آسا قابل دستیابی است و غافل شدن از نیروی انگیزه جوانان در پیشبرد کار همانند آن است که بخواهیم به یک لوکوموتیو بسیار قدرتمند و پرسرعت را در حالی که خاموش است به جلو هل دهیم. باید مشکلات را شناخت و برای حل آن‌ها برنامه‌ریزی نمود.

بخش‌های بعد با چنین دیدگاهی به بررسی مشکلات، چالش‌ها و فرصت‌ها می‌پردازند.