

بهره‌مندی از تجارب پیشکسوتان حوزه تربیت‌معلم

گامی در جهت بالندگی در آموزشگری

استاد احمد صافی

مصاحبه‌کننده: سحر حسینی (دانشجوی زبان انگلیسی دانشگاه فرهنگیان)

باهمکاری: دکتر زهره عباسیاف



آقای پرورش وزیر سابق آموزش و پرورش، معاون آموزشی وزارت، عضویت در کانون بازنشستگان، عضویت در شورای هماهنگی تربیت معلم کشور و مشاور وزیر در امور بازنشستگان آموزش و پرورش.

شایستگی‌های آموزشگری از نگاه استاد صافی

دانشگاه‌ها، هدف‌های متعدد دارند و این هدف‌ها تقریباً مشترک است. مثلاً همه دانشگاه‌ها هدفشان دانش افزایی و تربیت افراد متخصص است. همچنین همه دانشگاه‌ها موظف هستند به تحقیق بپردازند، اما دانشگاه فرهنگیان علاوه بر این دو مورد، یک هدف ممتازتر دارد و آن، تربیت نیروی انسانی، در جهت تأمین معلمان دبستانی، پیش دبستانی و دوره اول و دوم متوسطه کشور از یک طرف و بازآموزی کل کارکنان وزارت آموزش و پرورش از طرف دیگر است. طبیعتاً استادانی که در این دانشگاه درس می‌دهند، ضمن این که با اساتید دانشگاه‌های دیگر، از لحاظ مدرک و دوره تحصیلی و سطح علمی مشترکاتی دارند، باید با آموزش و پرورش آشنا بوده و دارای مهارت‌های تدریس باشند، با سرزمین کودکان و نوجوانان آشنایی کامل داشته و قادر باشند دانشجویان را برای تربیت نیروی انسانی وزارت آموزش و پرورش آماده کنند. برای تحقق این اهداف، اساتید لایق، صالح و عالم مورد نیاز است که به طور طبیعی می‌توانند تفاوت‌هایی با دیگر دانشگاه‌ها داشته باشند. از جمله داشتن این نگاه که این

استاد صافی در سال ۱۳۱۶ در شهرستان گلپایگان، در یک خانواده مذهبی و فرهنگی به دنیا آمد. او دوره دبستان و اول دبیرستان را در گلپایگان گذراند و سپس در دانشسرای مقدماتی گلپایگان به تحصیل مشغول شد و در سال ۱۳۳۵ دیپلم دانشسرای مقدماتی را اخذ کرد. بعد از فارغ‌التحصیلی بنا بر اعلام نیاز از شهرستان بروجرد به آنجا اعزام و به استخدام آموزش و پرورش درآمد و به مدت پنج سال در شهرستان ازنا و روستاهای اطراف آن به تدریس مشغول شد. او برای ادامه تحصیل در سطح کارشناسی، وارد دانشسرای عالی تهران در رشته آموزش و پرورش ابتدایی شد و سپس در رشته آموزش راهنمایی و مشاوره، در سطح کارشناسی ارشد ادامه تحصیل داد و با رتبه ممتاز در سال ۱۳۴۶ فارغ‌التحصیل شد. به همین دلیل در سال ۱۳۴۸ جذب دانشسرای عالی تهران شده و به مدت سی سال در آنجا به تدریس پرداخت. او از آن زمان تا کنون، در دانشکده علوم تربیتی دانشگاه‌های تهران، شهید بهشتی، الزهرا (س) و علامه طباطبائی تدریس داشته است. حاصل تجارب تدریس و پژوهش او در زمینه تربیت معلم و تجارب بازآموزی‌های علمی وی از آموزش و پرورش ژاپن، مالزی، هندوستان، فرانسه، پاکستان و سوئد، در قالب چندین جلد کتاب در اسناد وزارت آموزش و پرورش موجود است. استاد صافی سمت‌های متعددی نیز در کارنامه کاری خود دارد؛ از جمله دبیرکل شورای عالی آموزش و پرورش (معاون شهید رجایی)، معاون

فضا، متفاوت با فضاهای دیگر دانشگاه‌ها است. بنابراین، هم به فضای علمی، هم به فضای اخلاقی و هم به فضای اخلاقی دانشگاه و روان دانشجویان باید اهمیت بدهند و نوع نگاه آن‌ها به دانشجو و فضای این دانشگاه باید نگاهی اثربخش باشد. اما چیزی که مهم است نگرش اساتید نسبت به اهمیت دانش آموز،

استاد دانشگاه فرهنگیان است. این اخلاص باید در دانشجویان هم باشد. دومین ویژگی یک استاد دانشگاه، ایمان به تربیت معلم و ایمان به معلمی است و این که معلمی مقدس است و تدریس در دانشگاه اصلاً یک موهبت است. می‌گویند: «اگر فیزیک دان، ریاضی دان، شیمی دان، شاعر، هنرمند، پزشک، افسر، مدیر عالی، پدر

که خوب درس بدهد، آرام درس بدهد، توضیح بدهد، مثال بزند و از وسایل و ابزار به خوبی استفاده کند. یکی از ویژگی‌ها مهارت در سخنرانی است. یعنی اگر کسی قادر به سخنوری و سخن گفتن نیست، نباید معلم شود. زیرا کار معلم، استفاده از کلمات اثربخش و انتقال مطالب به ذهن متعلم است. استاد باید مشکل‌ترین مباحث را به گونه‌ای مطرح کند که دانشجویان از فضای کلاسی و گفتار او لذت ببرند. استادی، هنر، علم، تجربه، ایمان و عشق است تا بتوانیم مشکل‌ترین مباحث را با زبانی ساده به دانشجو یاد دهیم. رفتار پیامبر (ص) در ساخت انسان چون نم باران ملایم است. باران تند، سیل می‌آورد، نباریدن خشکی می‌آورد، ولی باران لطیف و آرام، رشد می‌آورد. کلمات معلم نباید مثل باران تند باشد و نباید مثل نباریدن باشد بلکه باید نرم نرم و آرام و ملایم در قلب و روح و ذهن متعلمان بنشیند و دانشجومعلمان را متحول کند.

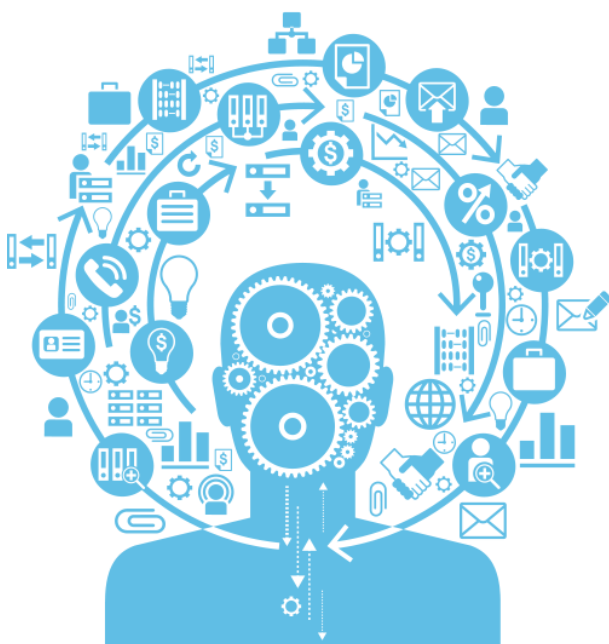
اگر فیزیک دان، ریاضی دان، شیمی دان، شاعر، هنرمند، پزشک، افسر، مدیر عالی، پدر خوب، مادر خوب و همسر خوب می‌خواهی، مدرسه... مدرسه را دریاب

خوب، مادر خوب و همسر خوب می‌خواهی، مدرسه... مدرسه را دریاب. از علامه طباطبائی پرسیدند که چرا باید معلم داشته باشیم؟ فرمود: زیرا معلمان می‌توانند مشکل‌ترین مباحث را به زبانی ساده، با مثال توأم با وسیله، آن‌گونه توضیح دهند که بفهمیم. بنابراین، ویژگی‌های یک استاد دانشگاه فرهنگیان این است

سرزمین دانش آموزان و طبیعتاً به اهمیت دانشجو، ویژگی‌های دانشجو و نوع دانشگاهی است که مأموریت خدمت به آن را دارند. اگر صلاحیت‌هایی که به آنها اشاره شد، در اساتید باشد و از اخلاص لازم هم برخوردار باشند به طور حتم می‌توانند در افکار و بینش دانشجویان تأثیر بگذارند. اخلاص اولین ویژگی فردی و لازم برای یک

یوم الله ۲۲ بهمن ماه بر عموم هموطنان و حق طلبان مبارک باد

دکتر زهره عبا یاف



در شماره قبل خبرنامه بالندگی (خبر نامه شماره ۱) چند پرسش در زمینه تأمل بر ابعاد بالندگی در آموزشگری طرح شد. از جمله پرسشی با این مضمون که مصداق و معنای رشد حرفه‌ای به عنوان رویداد بالندگی در آموزشگری در نگاه آموزشگر به مثابه یک ارگانیسم هشیار و خود راهبر و در نگاه آموزشگر به مثابه یک عنصر حرفه‌ای چه خواهد بود؟ در این شماره به بخشی از آن با تمرکز بر نقش محیط یادگیری پاسخ داده می‌شود.

بالنده در فرهنگ فارسی دکتر معین به معنای نمو کننده، نشو و نما کننده و رشد کننده است. به این معنا، آموزشگر در فرایند آموزشگری باید در بستر رشد و بالیدن قرار داشته باشد تا از استحاله به معنای ناپا داشتن، دور بماند.

حرفه به معنای کسب و کار و صنعت، متناسب با نوع آن دارای مجموعه توانمندی‌هایی است که صاحب نظران و کارگزاران آن حرفه در فرآیند بالندگی آن را تولید و تبیین نموده‌اند. آموزشگری در آموزش عالی حرفه‌ای است که از ادبیاتی غنی در حوزه مطالعات آموزش عالی برخوردار است. کسب دانش حرفه‌ای و درونی سازی آن اولین گام در آموزشگری است. توانمندی‌های حرفه‌ای، مقوله‌ای مستقل از آموزشگر نیست بلکه شبکه‌ای از واقعیت‌ها و رویدادهایی است که در پیوند با مؤلفه‌های وحدت یافته اعم از نظام شناختی و باوری، خلقیات، ذهنیت‌ها، احساسات و سیستم سلولی- بیولوژیک آموزشگر در تعامل با فضاهای زبانی و فرهنگی اجتماعات پیرامونی شکل می‌گیرد. مطالعه ادبیات رشد حرفه‌ای در آموزشگری به معنای وسیع خود از قرن نوزدهم شروع شد؛ زمانی که دانشگاه هاروارد مرخصی‌های مربوط به فرصت‌های مطالعاتی را اجرا کرد تا از آموزشگران خود برای کسب توانمندی در حوزه تخصصی خود حمایت کند. در اوایل قرن بیستم شاخص‌هایی برای انتخاب و ماندگاری آموزشگران بر اساس استانداردهای حرفه‌ای

حرفه به معنای کسب و کار و
صناعت، متناسب با نوع آن
دارای مجموعه توانمندی‌هایی
است که صاحب نظران و کارگزاران آن
حرفه در فرایند بالندگی آن را تولید و
تیین نموده‌اند. آموزشگری در آموزش
عالی حرفه‌ای است که از ادبیاتی غنی
در حوزه مطالعات آموزش عالی
برخود، است.

حرفه‌ای بوده است. از دهه هشتاد، مراکز توسعه آموزشی و مراکز برای تدریس و یادگیری تأسیس شد که متمرکز بر رشد حرفه‌ای آموزشگران و تخصص آن‌ها در زمینه عملیات مربوط به کلاس درس بود. این مراکز تا دهه نود ادامه داشت و تا پایان قرن بیستم، براساس چالش‌هایی که آموزش عالی با آن رو به رو بود، این مراکز تنوع و گستردگی بیشتری پیدا کرد. در سال‌های اخیر، گرایش به رویکردهای سازمانی و شخصی ایجاد شده است که به موضوعات مربوط به سرزندگی و تجدید قوای آموزشگران می‌پردازد.

وجه دیگر پرداختن به موضوع بالندگی در آموزشگری، وابسته به نوع نگاه و تعریفی است که از آموزشگر در محیط آموزش عالی می‌شود. آموزشگر به مثابه یک ارگانیزم هشیار و خود را هر با آموزشگر به مثابه عنصر حرفه‌ای - سازمانی مبتنی بر دو نگاه معرفت و هستی‌شناختی کاملاً متمایز است و هر کدام از این دو نگاه، دو فرهنگ دانشگاهی جدا از هم را می‌طلبد. نگاه اول، با بااداب عمده‌شناخت

گرایی بر خود و اصول هیتا کوژی در یادگیری متمرکز است و زمینه ساز فرهنگ دانشگاهی آکادمیک است. نگاه دوم، پارادایم کارکردگرایی یا تمرکز بر محرک‌های بیرونی و اصول آندراگوژی در یادگیری را به همراه دارد و زمینه ساز فرهنگ دانشگاهی مدیریت است.

فرهنگ آکادمیک، دانشگاه‌ها را به عنوان جامعه پژوهشگران معرفی می‌کند که با دولت از طریق فرآیندهای همکاری جمعی و چرخش رهبری همکاران، مشارکت می‌کنند. مفهوم آزادی آموزش عالی به عنوان ارزش سازمانی از طریق پژوهش برای دانش افزایی درون قلمروهای رشته‌های دانشگاهی با هدف ارتقای سطح کیفی دانشجویان و آموزشگران اعمال می‌شود. موفقیت مبتنی بر شاخص‌های کیفی مورد قضاوت قرار می‌گیرد و ارتقاء براساس شایستگی‌های مرتبط با رشته می‌باشد. در فرهنگ مدیریتی، دانشگاه‌ها از مدیریت خطی استفاده می‌کنند، نتایج بیشتر ساختار سلسله مراتبی دارد و عملکرد به کمک شاخص‌های مولد و کارآمدی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. خروجی‌های تدریس و پژوهش اصولاً با استفاده از شاخص‌های مالی و کمی برای تولید درآمد، اندازه‌گیری می‌شوند. این مدل مبتنی بر این فرض است که سازمان‌ها برای جست و جوی روش‌های ارتقاء با دیگر سازمان‌هایی که در همان حوزه عمل می‌کنند، در حال

رقابت هستند.

براساس آن چه اشاره شد، به نظر می‌رسد فرهنگ آکادمیک و فرهنگ مدیریتی، هر دو به دنبال بالندگی آموزشگر اما با دو رویکرد متفاوت است. در فرهنگ آکادمیک، جهت‌گیری به سمت بالندگی هویت وجودی آموزشگر به عنوان سرمایه معنوی و فکری در حوزه دانش رشته‌ای است؛ در حالی که در فرهنگ مدیریتی، جهت‌گیری به سمت بالندگی هویت حرفه‌ای آموزشگر به عنوان کارگزار سازمانی است. اگر دانشگاه فرهنگیان به دنبال تحول هویتی در دانشجو معلمان با جهت‌گیری تأملی، زیبا شناختی، پژوهشگری مبتنی بر صداقت و عشق است، نیازمند برانگیختن و ارشادگری آموزشگران تحول یافته‌ای است که در مسیر بالندگی هویت وجودی خود، گام برداشته‌اند. آموزشگرانی که باور و عشق بالندگی با نگاه توحیدی را جایگزین باور و جبر زیسته ارتقاء شغلی کرده‌اند. از علم به عنوان ابزار ارتقاء استفاده نمی‌کنند بلکه برای خود علم ارزش قائل‌اند و با احترام و عشق، آن را به نگارش در می‌آورند و امانت دار این ودیعه الهی در دست بشریت هستند. تحولی که تا حدی توان مقاومت در برابر استتلاحه را دارد. تحقق این امر مستلزم آن است که ابتدا این سؤال طرح شود که چگونه آموزشگرانی با چه توانمندی‌هایی می‌توانند تسهیل‌گر تحول بالنده در دانشجو معلمان (متناسب

با واقعیت‌های زیسته کودکان، نوجوانان، جوانان و بزرگسالان زمان حال و آینده سرزمین ایران) باشند؟ سپس، چه فضای یادگیری با چه رویکرد، ساختار، برنامه و عملکردی می‌تواند تسهیل‌گر تحول آموزش‌رسان بالنده باشد؟ برخی پژوهش‌ها در سطح جهانی بر طراحی فضای بالندگی همراه با امید، انعطاف‌پذیری، شکیبایی، اصالت، همکاری، توزیع برابر فرصت‌های شغلی، آزادی و استقلال آکادمیک تأکید داشته اند که همگی حول يك مبنا یا نیاز مشترك به احترام قرار می‌گیرند. احترام قائل شدن برای یکدیگر نه به عنوان یک آداب و ابزار ارتباط اجتماعی بلکه به عنوان یک حس و رفتاری که ارزش ذاتی و ضروری برای زیست انسانی دارد. این پاسخ‌ها تا حدی گره‌گشا هستند اما کافی برای ایستادن بر سکوی حرکت به سوی بالندگی نیستند. بنابراین، طراحی فضای بالندگی بدون تأمل بر دو پرسش فوق و پرسش‌های تکمیلی دیگر، پیروی از رویکرد برنامه‌های بالندگی استاندارد محور و محدود شدن به آموزش دانش عام، فن و تکنیک تدریس، مدیریت ارتباطات و فناوری توان ارتقاء بخشی در آموزش‌رسان و مقاومت در برابر استحاله را ندارد. در تکمیل این ادعا در شماره بعدی به طیف ارزش‌های کاری و اخلاق حرفه‌ای در آموزش‌گری که متمرکز بر سهم خود و فردیت آموزش‌رسان در فرایند بالندگی (است) پرداخته می‌شود.

رویدادهای بین المللی بالندگی و توسعه حرفه‌ای مرتبط با آموزش و تربیت معلم در سال ۲۰۱۷ میلادی

International Events Relevant to Teacher Education Professional Development (2017)

Title	Deadline for abstract/ proposal	Country/ City – Date of Conf.	Website/ Information
10th International Conference on Learning, Education and Pedagogy (LEAP), 19-20 Feb 2017, Dubai	17th February 2017	19th to 20th February 2017 Dubai, United Arab Emirates	http://adtelweb.org/10th-international-conference-on-learning-education-and-pedagogy-leap-19-20-feb-2017-dubai-about-16
3rd International Conference on Education for Sustainable Development (ICESD-2017)	15th March 2017	10th to 12th April 2017 Abakaliki, Ebonyi State, Nigeria	http://www.zetartar.com/conferences/
International Academic Conference on Teaching, Learning and E-learning in Budapest 2017, Hungary	5th March 2017	14th to 15th April 2017 Budapest, Hungary	http://www.conferences-scientific.cz/inpage/conference-budapest-iacttel-2017/
4th International Conference “Global Trends in Academic Research” (GTAR -2017)	13th April 2017	20th to 21st April 2017 Venice, Italy	http://globalilluminators.org/conferences/gtar-2017-italy/
19th International Conference on Teaching, Education & Learning (ICTEL), 07-08 June 2017, Rome, Italy	5th June 2017	7th to 8th June 2017 Rome, Italy	http://adtelweb.org/19th-international-conference-on-teaching-education-and-learning-ictel-07-08-june-2017-rome-italy-about-34
15th International Conference on Teaching, Education and Learning (ICTEL), 14-15 June 2017, Singapore	11th June 2017	14th to 15th June 2017 Singapore	http://adtelweb.org/15th-international-conference-on-teaching-education-and-learning-ictel-14-15-june-2017-singapore-about-29
16th International Conference on Teaching, Education & Learning (ICTEL), 21-22 June 2017, Kuala Lumpur, Malaysia	18th June 2017	21st to 22nd June 2017 Kuala Lumpur, Malaysia	http://adtelweb.org/16th-international-conference-on-teaching-education-and-learning-ictel-21-22-june-2017-kuala-lumpur-malaysia-about-31
14th International Conference on Teaching, Education and Learning (ICTEL), 23-24 May 2017, Lisbon	21st May 2017	23rd to 24th May 2017 Lisbon, Portugal	http://adtelweb.org/14th-international-conference-on-teaching-education-and-learning-ictel-23-24-may-2017-lisbon-about-27
LiHE 2017 GREECE - 18th International Symposium on Learning Centred Curriculum Design in Higher Education	27th February 2017	28th May to 1st June 2017 Aegina Island, Aghia Marina, Greece	http://www.lihe.info/teaching-and-learning-symposiums/curriculum-design-in-higher-education/
16th International Conference on Teaching, Education & Learning (ICTEL), 21-22 June 2017, Kuala Lumpur, Malaysia	18th June 2017	21st to 22nd June 2017 Kuala Lumpur, Malaysia	http://adtelweb.org/16th-international-conference-on-teaching-education-and-learning-ictel-21-22-june-2017-kuala-lumpur-malaysia-about-31
The European Conference on Education 2017 (ECE2017)	16th February 2017	29th June to 2nd July 2017 Brighton, United Kingdom	http://iafor.org/conferences/ece2017/
17th International Conference on Teaching, Education & Learning (ICTEL), 12-13 July 2017, Bali, Indonesia	9th July 2017	12th to 13th July 2017 Bali, Indonesia	http://adtelweb.org/17th-international-conference-on-teaching-education-and-learning-ictel-12-13-july-2017-bali-indonesia-about-32



اقدامات و برنامه‌های آتی مرکز سنجش

شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی

مهدی نامداری پژمان



جنبش بالندگی سازمانی که در نیمه دوم سده بیستم پایه ریزی شد و در دهه کنونی به رشد و رسایی درخور توجهی رسیده است، بر پایه مفروضاتی استوار است که با ارزش‌های والای انسانی سازگاری کامل دارد. بالندگی سازمانی ریشه هر گونه توانمندی و شکوفایی در قلمرو تلاش‌های انسانی را در «بالندگی انسان» جستجو می‌کند و انسان را مایه اصلی و عامل بنیادی هر گونه دگرگونی به شمار می‌آورد. اصول و موازین این جنبش از درون دانش‌های گسترده‌ای چون روان شناسی، جامعه شناسی، مردم شناسی، اقتصاد و بسیاری دیگر از دانش‌های رفتاری سرچشمه می‌گیرد و دگرگونی، به پویایی، تازه‌گردانی، و دستیابی به برترین‌های بزرگ را در شمار هدف‌های نخستین خود قرار داده و برای رسیدن به آنها ساز و کارهای مناسب را فراهم آورده است. برنامه بالندگی سازمانی کوششی است دور برد، برنامه‌ریزی شده و پایدار که بر پایه یک راهبرد سراسری استوار است و می‌کوشد تا با تشخیص منطقی و منظم دشواری‌ها و با بسیج همه نیروها و منابع موجود، به اجرای یک برنامه دگرگونی دست بزند. دوربرد بودن کوشش‌های بالندگی سازمانی یکی از دشواری‌های آن به شمار می‌آید. کوشش‌های بالندگی سازمانی در مرتبه نخست به گروه‌ها توجه دارد. فرض بنیادی آن است که برای گام برداشتن به سوی تندرستی و اثربخشی سازمانی، گروه‌ها و دسته‌ها، واحدهایی پایه‌ای هستند که باید دگرگون یا اصلاح

شایستگی یکی از مفاهیم پرکاربرد و اساسی در سازمان‌های امروز به شمار می‌رود. استقرار نظام شایستگی، زمینه‌ساز گسترش فرهنگ کیفیت و اعتماد افراد به سازمان می‌شود. سازمان شایسته، خروجی شایسته خواهد داشت. بر این اساس، مرکز سنجش شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی در دو بعد، فعالیت‌های خود را سازماندهی کرده است:



- دانشجویان

- منابع انسانی دانشگاه

در سال جاری و پس از برگزاری جلسات و نشست‌های تخصصی، موضوع سنجش صلاحیت‌های حرفه‌ای مهارت آموزان مشمول ماده ۲۸ اساسنامه دانشگاه (اصلاح) به ثمر نشست. این طرح ارزیابانه در دو مرحله (شهریور و دی ماه ۱۳۹۵) اجرا شد که در مجموع ۳۵۶۰ نفر در مؤلفه‌های چهارگانه تدریس عملی، عملکرد فرهنگی، آزمون دانشی و آزمون عملکردی شرکت کردند. مرحله اول این آزمون در ۱۴ حوزه امتحانی در ۱۲ استان و مرحله دوم در ۶ حوزه امتحانی در ۶ استان برگزار شد. اجرای این طرح، آثار و پیامدهای متفاوتی را به دنبال داشت. ایجاد حساسیت نسبت به ارتقای صلاحیت‌ها از سوی مهارت آموزان و استادان، التزام به پای بندی به سرفصل‌ها و برنامه‌های درسی مصوب، مهندسی مجدد رویه‌های حاکم بر مرکز سنجش به منظور اجرای گسترده تر با طیف وسیع‌تری از مهارت آموزان و لزوم پشتیبانی از مرکز سنجش به منظور ورود به سایر حوزه‌های سنجشی از جمله دستاوردهای اجرای طرح اصلاح بود.

مأموریت دوم مرکز سنجش، احصا و ارزیابی سنجش شایستگی‌های حرفه‌ای منابع انسانی دانشگاه است. لذا این مرکز در ادامه کار، تدوین الگوهای شایستگی مدیران، کارکنان، کارشناسان و اعضای هیأت علمی دانشگاه را در دستور کار خود دارد. از دیگر برنامه‌های این مرکز، اجرای طرح دستاوردهای یادگیری دانشجومعلمان به منظور آگاهی از هم سویی برنامه‌های درسی قصد شده، اجرا شده و کسب شده است. اطلاعات این طرح در راستای کیفی سازی برنامه‌های درسی و نیز روش‌های ارائه برنامه توسط اساتید به کار می‌رود. هم چنین طرح ارزش افزوده در راستای آگاهی از وضعیت کیفیت نگرش‌ها و مهارت‌های ایجاد شده در دانشجویان می‌باشد.



بالندگی سازمانی و علت پیدایش آن

دکتر نبی اله یوسفی گرچی

کارشناس مسئول نظارت و ارزیابی استان گلستان

گردند. یادگیری فردی و دگرگونی شخصی نیز در برنامه‌های بالندگی سازمانی پدید می‌آید ولی تنها به صورت پرتوهای فرعی برنامه، زیرا این گونه دگرگونی‌های شخصی و فردی در شمار هدف‌های نخستین بالندگی سازمانی نیستند. کوشش‌های بالندگی سازمانی سرشت کنشی دارند. همه دخالت‌ها و کوشش‌هایی که سازمان و اعضای آن در آن شرکت می‌کنند، معطوف به این هدف است که پس از پایان آن کوشش و فعالیت، چیزی دگرگون شود و به گشت یابد. از این جهت، کوشش‌های بالندگی سازمانی با بسیاری از دیگر کوشش‌های آموزشی مانند دوره‌های آموزشی یا کارگروه‌های آموزشی مدیریت که برای افزایش دانش، مهارت، یا بینش و درک شرکت کنندگان طراحی شده است، تفاوت دارد. در دوره‌های آموزشی عادی، هدف آن است که شرکت کنندگان چیزی را بیاموزند؛ سپس آن را در وضعیت واقعی کار خود مورد استفاده قرار دهند. در حالی که در کوشش‌های بالندگی سازمانی، گروه، فعالیت‌هایی را طراحی می‌کند که سرشت کنشی دارد و در پیوند با کوشش‌های بالندگی سازمانی و به دنبال آن‌ها به اجرای بی‌درنگ گذاشته می‌شود. در برنامه‌های آموزشی عادی، یادگیری به گونه‌ای است که به انتقال آن به بافت واقعی کار در سازمان نمی‌توان اطمینان داشت. در حالی که در برنامه‌های بالندگی سازمانی، اعضای سازمانی شرکت فعالی دارند و فراگیری در سراسر برنامه صورت می‌گیرد.

برای پی‌بردن به اهمیت بالندگی سازمانی و رسالتی که این جنبش نوید بخش دارد، شایسته است که ریشه و خاستگاه آن را از پیدایش «انقلاب صنعتی» آغاز کنیم. «ماکس وبر» با شناختی که از ظرفیت توسعه و گسترش کوشش‌های صنعتی داشت به

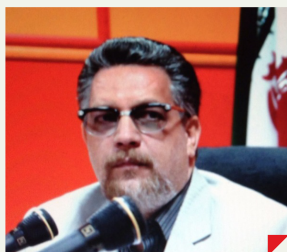
طراحی نظامی پرداخت که دارای خصوصیاتی ویژه است. او بر این باور بود که برای به جلو راندن کوشش‌های بزرگ گروه و رشد و شکوفایی صنعتی و بازرگانی و کارگردانی خدمات گوناگون عمومی، چاره‌ای نیست جز پدید آوردن نظامی که بر پایه دانش و خرد انسان استوار باشد. او نظام دیوان سالاری با به کار بستن رده بندی سازمانی، تقسیم کار و رواج ویژه کاری، به کار گماردن افراد بر پایه تخصص و کاردانی شغلی، تنظیم قوانین و دستورهای یکنواخت کار، تعیین دامنه وظیفه‌ها و اختیارات، دور ساختن رفتار و کردار سازمانی از مهر و کین شخصی، جدا ساختن مدیریت از مالکیت، اهمیت بخشیدن به بازرگانی و نگهداری پیشینه کار و سرانجام پدید آوردن انضباط عقلی و منطقی، توانست سازمان‌های بزرگ و گسترده بر پا دارد که گروه بزرگی از کارکنان به طور منظم در آن به کار بپردازند. با استفاده از این اصول، انسان‌ها به سان ابزارهایی بی‌جان درآمدند و شخصیت انسان‌ها مورد تاخت و تاز قرار گرفت. در چنین فضایی عده‌ای از دانشمندان دریافتند که انسان عامل کلیدی رونق و بالندگی سازمان هاست. هرگاه ارزش انسان‌ها شناخته شود، موجبات پرورش و بالنده شدن او فراهم و دگرگونی‌های به سزایی پدید می‌آید که همه از آن بهره‌مند خواهند شد. به طور مثال، هرگاه متخصصان در کشورها سلسله جنبان امور بودند، کشورها دچار تحول و پویایی شدند. به این ترتیب جنبش بالندگی سازمانی آغاز شد. بالندگی سازمانی در حقیقت بازشناسی ارزش انسان در کوشش‌های بزرگ سازمانی است. بنابراین بالندگی سازمانی یعنی فراهم کردن موجبات رشد و بالنده شدن سازمان‌ها از راه پرورش افرادی که در سازمان به عنوان گران‌بها ترین سرمایه به کار می‌پردازند.



توسعه حرفه‌ای و یادگیری مادام‌العمر

دکتر رضا کچوئیان جوادی

مدیر بالندگی حرفه‌ای منابع انسانی دانشگاه فرهنگیان



شایستگی‌های آموزش را فراهم آورد. واژه کلیدی «خلق فرصت» باید مورد تأکید باشد؛ زیرا هم سوزهای انگیزشی و هم دربردارنده مؤلفه‌های تراوش گری چون رضایت مندی و اعتماد به نفس است. توسعه حرفه‌ای درک بهتری از فرآیند یادگیری را در اختیار اساتید و اعضای هیأت علمی قرار می‌دهد تا بتوانند به نحو بهتری به وجه پنهان یادگیری دانشجویان خود پی برده و در شیوه تدریس خود به شکل متفکرانه‌ای تجزیه و تحلیل نمایند و از همین روزه بسیار ظریف، تدریس خود را تعاملی و به تبع آن دانشجویان خود را برای شرکت فعالانه و متفکرانه مادام‌العمر یاری نمایند. برخی از محققان معتقدند که توسعه حرفه‌ای (CPD) به تنهایی باعث بالا بردن اعتماد به نفس و دلگرمی شده و جزء مؤلفه‌های قدرتمندی است که در ارتقای دانش و مهارت، نقش به سزایی دارد. به هر جهت، مؤلفه‌های بسیاری در تقویت یا تضعیف توسعه حرفه‌ای مستمر نقش دارند. بنابراین به علت اهمیت موضوع توسعه حرفه‌ای و تأثیرات آن بر رشد و شکوفایی آینده علمی کشور، تحقیق و مطالعه در این حیطه الزامی به نظر می‌رسد و به همین دلیل پیشنهاد می‌نمایم محققان و صاحبان توانمند و واقعی قلم، پژوهش در مورد موضوع توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و غیر هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان را مجدانه مورد کاوش قرار دهند.

کوتاه‌ترین راه برای افزایش کیفیت «آموزش» است. اما آموزشی که همراه آن، فرد آموزش دیده واجد خصوصیات دیگری نیز شده باشد. افرادی که آموزش می‌بینند به محض اتمام یک دوره، قرار نیست به نیرویی متخصص در یک حوزه تبدیل شوند. در واقع آن‌ها تجربه قابل اعتمادی را به دست آورده و دانش و درک خود را از طریق توسعه حرفه‌ای مستمر در طول سال‌های خدمتشان بالا برده و در مواردی خاص نیز به سطح مورد انتظار از تجربه و تخصص می‌رسند. حرفه‌ای شدن، یک فرآیند یادگیری پویا و مستمر است. با توجه به پیچیدگی شرایط و ماهیت مستمر و در حال تغییر حاشیه‌ای یا زمینه‌ای، آن را به فرآیندی که هرگز به پایان نمی‌رسد تبدیل می‌کند. از همین منظر است که در بحث آموزش حرفه‌ای، به طور مستمر ما را به «نو» شدن و «نو اندیشیدن» فرا می‌خوانند. از این رو می‌توان مطرح نمود که سیستم آموزش و توسعه حرفه‌ای اعضای هیأت علمی باید فرصت‌های لازم برای یادگیری مستمر و مادام‌العمر و همچنین برای افزایش



بالندگی بارویکرد آندراگوژی

سید حسین موسوی / دانشجوی

دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی



۳- محترم شمردن تجارب فراگیران: بزرگ سالان با انبوهی از تجارب شغلی با کیفیت‌های متفاوت وارد کلاس‌های آموزشی می‌شوند. به عبارتی، غنی‌ترین منبع برای یادگیری در درون خود فراگیر قرار دارد که مربی در طول دوره باید از این منبع استفاده کند.

۴- جهت‌گیری‌های یادگیری: آموزش‌های فراگیران، مبتنی بر نیازهای آنی است و جهت‌گیری یادگیری، زندگی محور، وظیفه محور و مسأله محور است. نیازهای شغلی، تعیین‌کننده جهت آموزش است.

۵- انگیزش‌های فراگیران: برای شرکت در دوره اگرچه عوامل بیرونی انگیزش (ارتقای شغلی و حقوق بالاتر) برای فراگیران مهم است، اما عوامل دیگری چون رضایت شغلی بیشتر، احترام به خود و کیفیت زندگی کاری به عنوان انگیزه درونی نیز مورد توجه فراگیران هست.

۶- تنوع روش‌های یاددهی - یادگیری: به تبع این که مربی نقش تسهیل‌گر فرآیند آموزش را ایفا می‌کند و به تبع تنوع نیازهای بزرگ سالان، روش‌های تدریس هم، گسترده و وسیع است. از جمله می‌توان به این موارد اشاره کرد: قراردادهای یادگیری، مطالعه موردی، بحث گروهی، روش هم‌یارانه، روش مرشدی، اجتماعات یادگیری، یادگیری تجربی، تلویزیون تعاملی، آموزش مجازی، تالار گفتگو، میزگرد و همایش.

۷- انعطاف‌پذیری در زمان و مکان: زمان و مکان آموزش و همچنین محتوای آن، فراگیر محور است.

۸- ارزشیابی فراگیر: مرئیان دوره درباره اهداف ارزشیابی باید دید روشن و گسترده‌ای داشته باشند. ارزشیابی می‌تواند با اهداف ارتقای خودآگاهی و اعتماد به نفس، تعیین شایستگی فراگیر، ادامه دوره و فرآیند یادگیری صورت پذیرد. بنابراین، توجه به وجود تفاوت در اهداف، روش، مواد و محتوا، ارزشیابی، ویژگی‌ها، نیازها و عادات بزرگ سالان با کودکان در فرآیند بالندگی حرفه‌ای، می‌تواند اثربخشی دوره‌ها را ارتقا دهد.

سالیان متمادی درباره برداشت از «یادگیری»، مفهوم پداگوژی (آموزش عمومی یا کودکان) نمود بیشتری داشت. توجه به توسعه پایدار، شتاب روزافزون تغییرات، تحولات اجتماعی و نیازهای شغلی، ویژگی مستمر و مداوم بودن یادگیری را برجسته کرد. دهه ۵۰ میلادی نخستین بار مالکوم نولز صاحب نظر تعلیم و تربیت مفهوم نوین آندراگوژی (آموزش بزرگ سالان) را در نوشته‌های خود مطرح کرد. این مفهوم توسط نظریه پردازانی چون میلر، مزبرو و فرربس و گسترش یافت. از دیدگاه بارنارد، اصول آموزش آندراگوژیک برای بزرگ سالان شاغل مناسب است. آموزش کارکنان و بالندگی اعضای هیأت علمی، بخشی از آموزش بزرگ سالان است. الگوی آندراگوژیک مبتنی بر مفروضات و اصول ذیل است:

۱- نیاز به دانستن و ایجاد آمادگی: فراگیران توسط مربی و به وسیله ابزارهایی مانند نظام ارزیابی کارکنان، چرخش وظایف شغلی و سنجش تشخیصی عملکرد به چارایی شرکت در دوره و نیاز به دانستن پی می‌برند. بزرگ سالان، آمادگی یادگیری مفاهیمی را که از چارایی نیاز به دانستن آن‌ها آگاهند، دارند.

۲- یادگیری خود راهبر: فراگیران بزرگ سال زمانی که احساس کنند دیگران اراده خود را بر آن‌ها تحمیل می‌کنند، مقاومت نشان می‌دهند. زمانی که فراگیر وارد فعالیتی به نام مهارت آموزی می‌شود، اگر این احساس در او برانگیخته شود که دانش آموز دوران مدرسه است و مربی نقش معلم دوران کودکی او را ایفا می‌کند، تعارض‌ها و تنش‌های دوره آموزشی شروع خواهد شد.

قزوین



دوره آموزشی آیین نگارش و مکاتبات اداری:

این دوره در مورخ ۲۴ و ۲۷ آبان ماه ۹۵ در پردیس شهید رجایی و با حضور ۴۵ نفر از همکاران شاغل در پردیس‌های استان تشکیل شد. مدت دوره ۸ ساعت بوده و تدریس آن توسط دکتر حاجی محمدی انجام شد.



دوره آموزشی اتوماسیون اداری:

این دوره در تاریخ‌های ۱۱ و ۱۲ دی ماه ۹۵ با شرکت ۴۴ نفر از همکاران شاغل در پردیس‌های استان، در پردیس شهید رجایی برگزار شد. دوره مذکور به مدت ۶ ساعت، توسط مهندس حسین فرهنگانی ارائه گردید.



دوره آموزشی اخلاق اداری:

این دوره در مورخ ۱۵ و ۲۰ دی ماه ۹۵ در پردیس شهید رجایی و با حضور ۴۷ نفر از همکاران شاغل در پردیس‌های استان تشکیل شد. این دوره به مدت ۸ ساعت و با تدریس دکتر طاهرانصاری برگزار گردید.

اصفهان



مدیریت امور پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان استان اصفهان، در سال تحصیلی ۹۵-۹۴ با برگزاری ۱۹ دوره بالندگی حرفه‌ای از لحاظ تعداد، رتبه اول کشور را به خود اختصاص داده و از لحاظ سرانه، با برگزاری ۹۵۵۸ نفر ساعت دوره، حائز رتبه سوم کشور شده است. در ادامه این روند، این مدیریت برنامه‌ریزی نموده تا دوره‌های ذیل را تا پایان سال ۹۵ برگزار نماید:

ردیف	عنوان دوره	ساعت
۱	آموزش نگارش و مکاتبات اداری	۸
۲	محیط کار خلاق و نوآور	۸
۳	مدیریت زمان	۸
۴	اخلاق حرفه‌ای در سازمان	۸
۵	طراحی کاربرد تکنولوژی آموزشی (کاربرد فناوری)	۸
۶	کمک‌های اولیه	۸
۷	اصول و فنون پذیرایی و تشریفات	۸
۸	نظریات یادگیری (تدریس در دانشگاه با محوریت آموزش معلم)	۸
۹	بهداشت روانی	۸
۱۰	کاروری ۲	۲۴
۱۱	کاروری ۴	۲۴
۱۲	آموزش درس پروژه (کارنامه‌ی معلمی)	۶
۱۳	دوره پیشگیری از شیوع بیماری‌های انگلی	۸
۱۴	اتوماسیون اداری (نگارش ۵)	۸

همچنین دوره بالندگی حرفه‌ای درس پروژه (کارنامه‌ی معلمی) به میزان ۶ ساعت در روز پنج شنبه ۹۵/۱۰/۱۷ در پردیس فاطمه‌الزهرا (س) اصفهان برگزار گردید.

زنجان



دوره آموزشی نرم افزار اتوماسیون دیدگاه ۵ (۶ ساعت)

دوره آموزشی اتوماسیون اداری، در محل سایت شماره دو مدیریت امور پردیس‌های استان برگزار گردید. در این دوره آموزشی، شرکت کنندگان با فرایند جدید این نرم افزار از جمله تهیه پیش نویس، شیوه صدور نامه و طریقه ارجاع نامه‌ها آشنا شدند.



دوره فرهنگ سازمانی (۱۶ ساعت)

سومین دوره بالندگی حرفه‌ای با شرکت ۵۰ نفر از اعضای غیر هیأت علمی دانشگاه فرهنگیان استان زنجان، در محل مدیریت امور پردیس‌های استان با عنوان «فرهنگ سازمانی» به مدت دو روز برگزار شد. در این دوره موضوعات فرهنگ، سازمان، مؤلفه‌های رفتار شهروندی سازمانی و شاخص‌های فرهنگ سازمانی، توسط مدرسین ارائه گردید.

ایلام



دوره بالندگی «آموزش نرم افزار استاددهی End Note»:

این دوره به مدت ۴ ساعت برای اساتید پردیس‌های استان ایلام در سایت کامپیوتر پردیس امام جعفر صادق (ع) با تدریس آقای علیرضا طاهری عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ایلام در تاریخ ۱۳۹۵/۰۸/۲۷ برگزار گردید و نحوه نصب نرم افزار و چگونگی استفاده از آن به فراگیران آموزش داده شد.



دوره بالندگی «جستجو و دسترسی به پایگاه‌های علمی»:

این دوره به مدت ۴ ساعت در تاریخ ۹۵/۰۹/۰۳ در سایت کامپیوتر پردیس امام جعفر صادق (ع) برای اساتید پردیس‌های استان برگزار گردید. تدریس دوره با آقای بهزاد محمد یاری مسئول بخش فنی کتابخانه دانشگاه ایلام بوده و توضیحات لازم در مورد نحوه جستجو و دسترسی به پایگاه‌های علمی، به مدرسان ارائه شد.



دوره بالندگی «کنترل خشم»:

این دوره به مدت ۴ ساعت در تاریخ ۹۵/۰۹/۲۵ در سالن جلسات مدیریت امور پردیس‌های استان، ویژه کارکنان پردیس‌های استان برگزار شد. مدرس این دوره آقای امیدعلی باپیری، با تعریف خشم، به ارائه راه‌های پیشگیری و کنترل آن در محیط‌های کاری و خانواده پرداخت.



دوره بالندگی «نرم افزارهای استاد دهنی»
:End Note

مدرس: دکتر رحمان معرفت، عضو هیأت علمی دانشگاه سمنان
مدت: ۴ ساعت
محل برگزاری: پردیس الزهراء (س) سمنان
شرکت کنندگان: تعداد ۲۳ نفر از اعضای هیأت علمی و اساتید
تاریخ برگزاری: ۹۵/۰۹/۱۴



دوره «اتوماسیون اداری، نگارش پنجم»:

مدرس: مهندس سید هادی سید حسینی
مدت: ۶ ساعت
محل برگزاری: پردیس الزهراء (س) سمنان
شرکت کنندگان: کارکنان دو پردیس به تعداد ۲۳ نفر
تاریخ برگزاری: ۹۵/۱۰/۱۴



دوره «SPSS مقدماتی»:

مدرس: دکتر محمد شاه حسینی
مدت: ۲۴ ساعت
محل برگزاری: پردیس شهید رجایی سمنان
شرکت کنندگان: اعضای هیأت علمی و غیر
هیأت علمی پردیس شهید رجایی و الزهراء (س)
تعداد شرکت کنندگان: ۲۶ نفر
تاریخ برگزاری: ۹۵/۱۰/۲۰ و ۹۵/۱۰/۱۹



سمنان

دوره بالندگی «آیین نگارش و مکاتبات اداری»:

مدرس: دکتر محمدرضا اسلامی
مدت: ۸ ساعت
محل برگزاری: پردیس الزهراء (س) سمنان
شرکت کنندگان: تعداد ۲۵ نفر از اعضای غیر
هیأت علمی پردیس ها
تاریخ برگزاری: ۹۵/۰۸/۱۰



دوره بالندگی «کمک های اولیه»:

مدرس: استاد داد... خداداد
مدت: ۸ ساعت
محل برگزاری: پردیس شهید رجایی سمنان
شرکت کنندگان: اعضای غیر هیأت علمی
پردیس ها به تعداد ۲۷ نفر
تاریخ برگزاری: ۹۵/۰۸/۱۷



دوره بالندگی «جستجو و دسترسی به پایگاه های علمی»:

مدرس: دکتر حسین مرادی مقدم، عضو هیأت علمی دانشگاه سمنان
مدت: ۴ ساعت
محل برگزاری: پردیس الزهراء (س) سمنان
شرکت کنندگان: اعضای هیأت علمی و اساتید
به تعداد ۲۸ نفر
تاریخ برگزاری: ۹۵/۰۸/۲۴



دوره آموزشی SPSS مقدماتی به مدت ۲۴ ساعت از تاریخ ۹۵/۱۰/۱۴ لغایت ۹۵/۱۰/۱۷ برای اعضای هیأت علمی، مدرسان رسمی، مأموران و همکاران اداری به تعداد ۵۵ نفر، در محل کارگاه کامپیوتر پردیس شهید مطهری، توسط استاد دکتر شیرازی عضو هیأت علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان برگزار شد.



دوره آموزشی طراحی کاربرد تکنولوژی جهت اعضای هیأت علمی و مدرسان پردیس های استان سیستان و بلوچستان به مدت ۸ ساعت از تاریخ ۹۵/۹/۱۵ لغایت ۹۵/۹/۲۹ در ۳ جلسه برگزار گردید. در این دوره، تعداد ۳۰ نفر از همکاران هیأت علمی رسمی و مأموران شرکت داشتند.



سیستان و بلوچستان

دوره آموزشی مهارت ارتباط جمعی برای کارکنان پردیس های شهید مطهری و رسالت و نیز مدیریت استانی سیستان و بلوچستان به مدت ۸ ساعت از مورخ ۹۵/۱۰/۱۹ لغایت ۹۵/۱۰/۲۳ در محل کارگاه سمعی- بصری پردیس رسالت اجرا شد.



دوره آموزشی اتوماسیون اداری به مدت ۶ ساعت برای همکاران اداری مدیریت استانی و پردیس رسالت زاهدان به تعداد ۳۰ نفر در محل سالن اجتماعات مدیریت امور پردیس های استان سیستان و بلوچستان برگزار شد.



چهار محال و بختیاری

فهرست دوره های بالندگی برگزار شده و در حال اجرا در استان چهار محال و بختیاری

ردیف	عنوان دوره	تاریخ برگزاری	ساعت	محل برگزاری	محتوای آموزشی	جامعه هدف
۱	فضای مجازی، فرصت ها و تهدید ها	۱۷ آذر ماه ۹۵	۸	پردیس بحر العلوم شهرکرد	جزوه و سی دی	کارکنان و اساتید دانشگاه
۲	آموزش کمک های اولیه	۶، ۱۳ و ۲۰ آذر ماه ۹۵	۱۸	پردیس بحر العلوم شهرکرد	جزوه و سی دی	کارکنان و اساتید دانشگاه
۳	آشنایی با آیین نامه های دانشگاهی	۱ دی ماه ۹۵	۸	پردیس شهید باهنر شهرکرد	بسته آموزشی	کارکنان و اساتید دانشگاه
۴	آشنایی با اتوماسیون اداری (نسخه ۵)	۴ دی ماه ۹۵	۸	پردیس بحر العلوم شهرکرد	جزوه	کارکنان دانشگاه
۵	آموزش مهارت های ICDL	۱۱، ۱۲ و ۱۶ مهر ماه ۹۵	۱۸	پردیس بحر العلوم شهرکرد	جزوه	کارکنان و اساتید دانشگاه
۶	تجزیه و تحلیل صورت های مالی	۱۵ دی ماه ۹۵	۸	پردیس شهید باهنر شهرکرد	جزوه	کارکنان بخش مالی دانشگاه
۷	پیشگیری از شیوع و درمان بیماری های انگلی پدیکولوز و ساس	۲۵ دی ماه ۹۵	۸	پردیس بحر العلوم شهرکرد	جزوه	سرپرستان و کارکنان سراهای دانشجویی
۸	آموزش مهارت های ارتباط جمعی	۱۳ بهمن ماه ۹۵	۸	پردیس بحر العلوم شهرکرد	جزوه	کارکنان و اساتید دانشگاه
۹	ایجاد و پرورش محیط کار خلاق و نوآور	۲۰ بهمن ماه ۹۵	۸	پردیس بحر العلوم شهرکرد	جزوه	کارکنان و اساتید دانشگاه



علاقه‌مندان، پژوهشگران و صاحب‌نظران محترم می‌توانند مقالات خود را با رعایت اختصار (حداکثر ۳۰۰ کلمه) و منطبق با حوزه فعالیت نامه بالندگی به آدرس نشریه ارسال نمایند تا پس از بررسی، در صورت تأیید در نوبت چاپ نشریه قرار گیرد. بدیهی است عدم رعایت اصول ذکر شده موجب عدم پذیرش یا تأخیر در چاپ و انتشار مقالات دریافتی خواهد گردید.

- نامه بالندگی در قبول، رد و اصلاح مقالات آزاد است.
- استفاده از مندرجات نامه بالندگی با ذکر مأخذ آزاد است.

- آدرس پست الکترونیکی نشریه:

p.develop@cfu.ac.ir

- آدرس صفحه مدیریت حرفه‌ای:
<http://cfu.ac.ir/development>

- شماره تماس: ۸۷۷۵۱۴۱۱ (۰۲۱)
۸۷۷۵۱۳۳۳ (۰۲۱)



معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت

مدیریت بالندگی حرفه‌ای

نامه بالندگی
دانشگاه فرهنگیان

- شماره ۳ • بهمن ۹۵ •

مدیرمسئول: دکتر غلامرضا کیانی
مدیر اجرایی: دکتر محمد رضا گرامی
ویراستار ادبی: دکتر حیدر قمری

گلستان

در نیمه دوم سال ۱۳۹۵ در استان گلستان، برنامه ریزی دوره‌های بالندگی حرفه‌ای، برای کارکنان و اعضای هیأت علمی پردیس‌های دانشگاه فرهنگیان این استان انجام شد که تاکنون دو دوره ذیل اجرا شده است. ضمناً طبق برنامه ریزی، دو دوره در مجموع ۴۸ ساعته آموزش نرم افزار SPSS (مقدماتی و پیشرفته) برای اعضای هیأت علمی، در حال اجراست.



دوره بالندگی کنترل خشم در پردیس امام خمینی (ره)



دوره بالندگی نامه نگاری اداری در پردیس امام خمینی (ره)

خوزستان

در اجرای نامه شماره ۷۵۴۳/۷۳۰/۵۰۰۰۰/د مورخ ۱۳۹۵/۰۶/۰۳ و نامه شماره ۷۰۰/۶۱۳۷/۵۰۰۰۰/د مورخ ۱۳۹۵/۰۵/۱۶ معاونت نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت، در خصوص ضرورت برگزاری دوره‌های بالندگی حرفه‌ای اعضای هیأت علمی و غیر هیأت علمی به صورت غیرمتمرکز استانی و منطقه‌ای، واحد نظارت، ارزیابی و تضمین کیفیت دانشگاه در شمال خوزستان، اقدام به برگزاری دوره‌های بالندگی حرفه‌ای ذیل نمود که به تفکیک عنوان دوره، تعداد شرکت‌کننده، ساعت آموزش و نفرساعت آموزش از مهر ۱۳۹۵ تاکنون ارائه شده است:



عنوان دوره	آشنایی با نرم افزار استاندارد End Note	ساعت	تعداد شرکت کننده	نفرساعت	جامعه هدف	تاریخ برگزاری	مکان برگزاری
۴	۱۷	۶۸	اعضای هیأت علمی، مأموران آموزشی و کارشناسان پژوهش واحدهای دانشگاهی شمال خوزستان	۱۳۹۵/۱۰/۰۱	واحد دانشگاهی شیخ مرتضی انصاری درفول		



عنوان دوره	مهارت آموزشی اتوماسیون اداری (نگارش پنجم)	ساعت	تعداد شرکت کننده	نفرساعت	جامعه هدف	تاریخ برگزاری	مکان برگزاری
۶	۲۵	۱۵۰	اعضای هیأت علمی با پست اجرایی و اعضای غیر هیأت علمی (کارکنان اداری) واحدهای دانشگاهی شمال خوزستان	۱۳۹۵/۱۰/۱۵	واحد دانشگاهی شیخ مرتضی انصاری درفول		



عنوان دوره	آموزش نگارش و مکاتبات اداری	ساعت	تعداد شرکت کننده	نفرساعت	جامعه هدف	تاریخ برگزاری	مکان برگزاری
۸	۲۶	۲۰۸	اعضای هیأت علمی با پست اجرایی و اعضای غیر هیأت علمی (کارکنان اداری) واحدهای دانشگاهی شمال خوزستان	۱۳۹۵/۱۰/۱۹ و ۱۳۹۵/۱۰/۲۲	واحد دانشگاهی حضرت خدیجه کبری (س) درفول		