

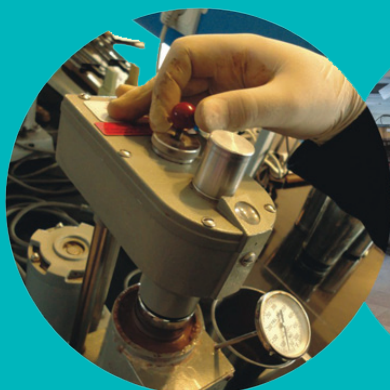


خبرنامه طرح تحول راهبردی ۱۳۹۵-۱۴۰۴



خاتم؛

آزمایشگاهی به وسعت یک دانشگاه
در گرو همدلی، همکاری و اشتراک
در ارائه خدمات آزمایشگاهی.



سرآمدی همه جانبه در کیفیت

طرح تحول راهبردی ۱۴۰۴-۱۳۹۵

Strategic Change Plan 2016-25

امروزه نه تنها وسایل نیل به اهداف، پی در پی تغییر پیدا می کنند، خود اهداف نیز مرتب «باز تعریف» می شوند. ولی ما همچنان به درک سطحی از اهداف و به شیوه های منسوخ، توسل می جوئیم. آموزش عالی در دنیا در حال دگرگونی های ژرفی است. برنامه های آموزشی و پژوهشی، در حال تحول هستند. دانشگاه ها مراودات محیطی و قابلیت انعطاف و مسأله گرایبی خود را روز به روز بیشتر می کنند. نمونه اش فرا رشته ها و میان رشته هاست. نقش نهادهای غیردولتی در آموزش عالی افزایش می یابد. دانشگاه ها روز به روز احساس می کنند که باید بیش از پیش برون گرا و پاسخگو به جامعه بشوند. فرایندهای در حال رشد جهانی شدن و آزاد شدن و فناوری های اطلاعات و ارتباطات سبب شده است که دانشگاه ها به عنوان نهادهای تفکر و معنا، از قیومیت دولت ها بیرون بیایند و با جامعه و جهان اجتماعی ارتباط داشته باشند. این در حالی است که دانشگاه های ما از موقعیت مساعد و شانس لازم برای همراه ساختن مبتکرانه و خلاق خود با آهنگ تحولات پیشرو جهانی برخوردار نیستند؛ چون مدیریت آنها و فضای کاری آنها تحت تأثیر شرایط و وضعیت کلان کشور است.

آموزش عالی و علم در دنیای امروز نه یک کالای تجملی، بلکه کالایی ضروری و شبه عمومی است، اما در جامعه ما جایگاهی حاشیه ای دارد. در زندگی مبتنی بر دانش، دانشگاه فقط یک نهاد خاص و یک پردیس محدود و به معنای ساختمان و فضا و مکان متمایز نیست، دانشگاه به عنوان مرکز تولید فکر و معنا و ظرفیت های مشاوره تخصصی و خدمات علمی و فنی و نقد و روشنگری اجتماعی، در همه بخشها حضور و مشارکت دارد، هر جا فکر و دانش هست، هر جا یک بسته اطلاعاتی (به صورت ذهن، کتاب، نرم افزار و ...) به کار می آید، هر جا که دانش آموخته و متفکر و منتقد و کارشناس و متخصصی مورد نیاز است؛ در کارخانه، بازار، خدمات، بیمارستان، مدیریت، برنامه ریزی، فرهنگ و محیط زیست و در درون خود دولت، هر جا و هر وقت که نیاز به دانش و معنا هست (که همه جا و همه وقت نیز چنین است) دانشگاه نیز همان جا باید باشد.

دانشگاه فقط به پشتوانه استقلال، خودگردانی و آزادی های آکادمیک و با مدیریت های مستقل حرفه ای و از طریق همکاری های آزاد بین المللی است که می تواند این رسالت ها را بر عهده بگیرد و جوابگوی جامعه باشد و در امحای فقر، بیسوادی، گرسنگی، آسیب های اجتماعی، بی هنجاری، بیگانگی، ترس و اضطراب، بیماری، و در روشنگری درباره آثار زیانبار عدم مدارا، خشونت و زوال محیط زیست و غیر آن، مشارکت جدی و نقش مؤثر ایفا کند. سرانجام الگوی ارزیابی درونی و بیرونی (اعتبارسنجی) با همکاری و تعامل شبکه ای از تمامی ذی نفعان مانند دانشگاه ها، انجمن های علمی، نهادهای غیر دولتی، دولت و بازار کار؛ مطمئناً گزینه مناسب تری برای دوره گذار دانشگاه به ترازهای کیفیت جهانی (کلاس جهانی) است. موضوعاتی که خوشبختانه در طرح تحول راهبردی دانشگاه تربیت مدرس به آن توجه ویژه ای شده است.

هر فکر مشتی شمارا به سمت درستی هدایت می کند

مقاومت در برابر تغییر ممکن است به ایجاد بحران بیانجامد

کارگاه نهم از سلسله کارگاه های آموزشی واحدهای PMO معاونت ها (مدیریت برنامه/ مدیریت تغییر طرح تحول راهبردی) با موضوع تقویت تغییر و مدیریت تغییر، روز دوشنبه سیزدهم دی ماه در سالن شورای دانشگاه برگزار شد.



در ابتدای این کارگاه دکتر البدوی، مجری طرح تحول راهبردی دانشگاه فرآیند مدیریت تغییر را دارای ۳ مرحله، مرحله اول آمادگی برای تغییر، مرحله دوم مدیریت تغییر و مرحله سوم تقویت تغییر دانست و در خصوص تقویت تغییر گفت: فرایند تقویت تغییر چارچوبی برای ارزیابی و افزایش پیشرفت در طول وضعیت گذار می باشد.

وی به تشریح مرحله تقویت تغییر پرداخت و افزود: برای تقویت تغییر به (جمع آوری و آنالیز بازخوردها)، (تشخیص نارسایی ها و مدیریت مقاومت) و (فعالیت های اصلاحی و تقدیر از موفقیت ها) نیاز داریم.

دکتر البدوی ادامه داد: در راستای جمع آوری و آنالیز بازخوردها باید به ۳ اقدام اساسی توجه شود. گوش دادن به افراد و جمع آوری بازخورد، حسابرسی تطابق با روال، بررسی رویه ها و نقش های شغلی جدید و در آخر آنالیز اثر بخشی فعالیت های مدیریت تغییر از اهمیت بسیاری برخوردار است.

وی خاطر نشان کرد: بازخوردهایی که دریافت می شوند برای طراحی اقدامات اصلاحی و فعالیت های پس از پیاده سازی پروژه ها در مدیریت تغییر مفید هستند. حسابرسی تطابق با روال و بررسی رویه ها و نقش های شغلی جدید این اطمینان را به وجود می آورد که روال در حال اجرا می باشد و سازمان متوجه تمام منافع حاصل از تغییر شده است. بازخوردها و میزان تطابق نشان دهنده میزان خوب انجام شدن فعالیت های مدیریت تغییر است. می توان از داده های آنها برای شناسایی علل ریشه ای مشکل استفاده کرد. همچنین تحلیل این داده ها مسیری برای طراحی اقدامات اصلاحی فراهم می کند.

مدیر دفتر PMO مرکزی دانشگاه با اشاره به اینکه شناسایی نارسایی و انجام اقدامات اصلاحی، فعالیتی است که باید همواره در طول تغییر انجام شود و خاص یک مرحله از تغییر نیست، گفت: شناسایی شکاف ها و مدیریت مقاومت نه فقط در مرحله تقویت تغییر بلکه در مراحل ایجاد آمادگی برای تغییر و مدیریت تغییر نیز لازم است. در تشخیص نارسایی ها و مدیریت مقاومت ۳ دسته اقدام شامل: شناسایی علت ریشه ای مقاومت، توسعه اقدامات اصلاحی برای برطرف کردن ریشه های مقاومت و در نهایت آماده کردن حامیان و مربیان برای مدیریت مقاومت، لازم و ضروری است.

دکتر البدوی بر ریشه یابی مقاومت در خود ADKAR تأکید کرد و افزود: برای یافتن علل ریشه ای مقاومت در برابر تغییر باید خود ADKAR را بررسی کنیم. بخشی از ریشه های مقاومت به عدم آگاهی و بی توجهی به تغییر بر میگردد. گاهی نیز عدم تمایل به تغییر که به صورت مخالفت آشکار و پنهان با تغییر ابراز می شود، ریشه ی مقاومت است. در برخی موارد افراد به دلیل نداشتن مهارت های لازم و اینکه نمی دانند چه کاری باید انجام دهند، در برابر تغییر مقاومت می کنند. در اینجا با دادن وقت کافی به این دسته از افراد مقاومت مدیریت می شود. در برخی مواقع اما تلاش برای تغییر صورت می گیرد اما روند امور آنقدر کند پیش می رود که بهره وری بسیار پایین است. در پاره ای از اوقات نیز در روند اجرای تغییر تلاش های زیادی صورت گرفته و کار پیش رفته است اما بخاطر نبود تشویق و تقدیر های لازم افراد دلسرد شده و وارد موج بعدی تغییر نخواهند شد.

وی تصریح کرد: اگر تغییری با مقاومت روبه رو شده است بطور قطع اصول

مدیریت تغییر رعایت نشده است. اگر تغییری ابتدا بصورت pilot انجام شود و ایرادها و نقصان های آن مشخص گردد، زمانی که در کل مجموعه اجرا می شود، احتمال مقاومت کاهش می یابد. هیچ تغییری نیست که مقاومت آن صفر باشد اما می توان اقدامات اصلاحی برای برطرف کردن ریشه های مقاومت انجام داد. این اقدامات نیز باید بر روی ADKAR متمرکز باشد.

دکتر البدوی افزود: مقاومت در مقابل تغییر ممکن است بحران درست کند. بسیاری از عملکردها در سازمان، مقاومت در برابر تغییر را تحریک می کند. در بسیاری از موارد برای انجام تغییر از ابزار قدرت استفاده می شود و همین اعمال قدرت خود مقاومت بیشتری

ایجاد می کند. مقاومت در برابر تغییر حتما به وجود می آید پس باید مقاومت ها را ریشه یابی کرده و گاهی قبل از تغییر، با انجام کارهایی مقاومت را مدیریت کنیم.

مجری طرح تحول راهبردی دانشگاه ادامه داد: پس از این مرحله باید به آماده کردن حامیان و مربیان برای مدیریت مقاومت پرداخت. برای مدیریت تغییر دو دسته رویکرد، یکی رویکرد پیش گیرانه و دیگری رویکرد واکنشی وجود دارد. در رویکرد پیش گیرانه، شناسایی محل احتمالی بروز مقاومت، تعیین نوع و شکل مقاومت احتمالی، تعیین نحوه برطرف کردن مقاومت قبل از ایجاد اثر منفی بر پروژه تغییر، از اهمیت برخوردار است. در رویکرد پیش گیرانه گوش دادن و درک اعتراضات، برداشتن موانع، ارائه گزینه ها و نتایج واضح و شفاف، ایجاد جذابیت های شخصی، ایجاد امید در افراد، نشان دادن منافع به طریقی مشهود و واقعی، توجیه کردن مخالفان، جابجا کردن پست شغلی و استفاده از قدرت پست شغلی از جمله اقداماتی است که برای آماده کردن حامیان می توان از آنها بهره برد. در رویکرد واکنشی تعیین نحوه شناسایی مقاومت به هنگام پیاده سازی تغییر، تعیین نحوه واکنش به تغییر و تعیین کسی که مدیر مقاومت خواهد شد همزمان با اجرای برنامه تغییر صورت می گیرد.

وی به نقش اقدامات اصلاحی و تقدیر از موفقیت ها اشاره و تصریح کرد: اجرای اقدامات اصلاحی باید توسط مدیر بسته موفقیت یا معاونت مربوطه و حامی اصلی در اجرای بسته صورت بگیرد. همچنین تقدیر از موفقیت های هر چند کوچک باعث دلگرمی افراد و تقویت تغییر می شود. در این راستا برگزاری جشن های همگانی، مطلع کردن حامیان و ذی نفعان از دستاوردهای تغییر، به رسمیت شناختن تلاش های افراد و گروه ها مفید و مؤثر خواهد بود.

مدیر دفتر PMO مرکزی دانشگاه در خصوص انتقال مالکیت تغییر به مدیران پروژه ها و انجام بررسی پس از اصلاحات گفت: در نهایت ریاست دانشگاه پس از مشورت با کمیته راهبری طرح تحول و با توجه به کیفیت انجام پروژه و مسئولیت های آتی که برای تیم اجرایی تغییر در نظر گرفته شده است درباره انتقال تصمیم می گیرد. در این مرحله، در گیر کردن کمیته راهبری در انتقال مالکیت، تعیین مسائل و نیازهایی که باید قبل از انتقال مالکیت بر طرف شود، تهیه جدول زمانی قابل قبول برای انتقال مالکیت، مطلع کردن کمیته راهبری از طرح هایی که برای انتقال مالکیت به مدیران پروژه ها توسعه داده شده است حائز اهمیت می باشد. دکتر البدوی یادآور شد: در حال حاضر مدیران بسته ها، دغدغه زیادی ندارند ولی اگر هر PMO بتواند حداقل یک انتقال مالکیت داشته باشد، می تواند بهتر به امور بسته های جدید بپردازد.

وی در پایان از دبیرخانه کمیته راهبری طرح تحول خواست تا برای نیمسال آینده ۱۰ سمینار نیم روزه (هر معاونت دو سمینار) به منظور آموزش مدیریت تغییر/ مدیریت پروژه به مدیران پروژه ها توسط دفاتر PMO معاونت ها، در بازه زمانی اسفند ۹۵ تا خرداد ۹۶ برنامه ریزی کند.

انجام اقدامات اصلاحی در طول مراحل مختلف تغییر لازم است

تازمانی که ناامید نشده اید شکست ناپذیر هستید

کارگاه آموزشی معرفی امکانات و روشمندی خدمت رسانی در سامانه خاتم برگزار شد



کارگاه آموزشی معرفی امکانات و روشمندی خدمت رسانی در سامانه خاتم، پانزدهم دی ماه با حضور مسئولین و کارشناسان آزمایشگاه های منتخب برگزار شد.

دکتر سید سعید حسینی سرپرست آزمایشگاه مرکزی مجازی دانشگاه، هدف از برگزاری این دوره آموزشی را توانمند سازی مسئولین و کارشناسان آزمایشگاه ها در بهره برداری از امکانات و قابلیت های سامانه خاتم و استفاده بهینه از آن عنوان کرد و گفت: کارگاه آموزشی مذکور در راستای پیشبرد یکی از بسته های موفقیت معاونت پژوهشی و فناوری دانشگاه تحت عنوان " تکمیل فرایند ورود اطلاعات آزمایشگاه های منتخب دانشگاه به سامانه آزمایشگاه مرکزی مجازی و آغاز بهره برداری از این سامانه " برنامه ریزی شد.

وی افزود: در این کارگاه که با حضور کارشناسان آزمایشگاه های ۵ دانشکده و مرکز رایانه دانشگاه برگزار شد، ضمن بیان توضیحاتی در باره طرح تحول، لزوم ارائه خدمات آزمایشگاهی به متقاضیان خارج دانشگاه و ضرورت ایجاد سامانه خاتم تشریح شد.

دکتر حسینی خاطر نشان کرد: با معرفی سامانه خاتم و فرایند های آن، شرکت کنندگان این کارگاه با ویژگی ها و امکانات سامانه، مزایای استفاده از آن مانند صرفه جویی در وقت و سرویس دهی مناسب تر آشنا شدند. همچنین نحوه مدیریت تجهیزات آزمایشگاهی در سامانه (افزودن تجهیز جدید، ویرایش تجهیز موجود، ورود و تکمیل اطلاعات، ...) و نحوه مدیریت سفارشات متقاضیان استفاده از خدمات آزمایشگاهی برای مسئولین و کارشناسان آزمایشگاه های شرکت کننده تشریح شد.



نشست مدیر PMO معاونت دانشجویی با دانشجویان نخبه دانشگاه برگزار شد

در ادامه دکتر رستگار مدیر PMO معاونت دانشجویی، نیاز به تغییر و تحول را ضروری دانست و اظهار داشت: استفاده از دانش، تخصص و تجربه دانشجویان نه تنها ما را در رسیدن به اهداف طرح تحول یاری می‌رساند بلکه به دانشجویان نیز این فرصت را می‌دهد که در ضمن تحصیل، متناسب با توانمندی‌های خود در طرح‌های اجرایی مشارکت کنند.

وی تصریح کرد: از دانشجویان نخبه می‌خواهیم که در پیشبرد طرح تحول راهبردی دانشگاه با بیان ایده‌ها و در اختیار گذاردن مهارت‌ها و تخصص‌هایشان با ما همکاری کنند. قطعا در راستای این حرکت و مشارکت در برنامه طرح تحول راهبردی امتیازاتی نیز در اختیار دانشجویان قرار می‌گیرد.

در بخش دیگری از این نشست دکتر نیک بخش مدیر PMO معاونت آموزشی در خصوص طرح تحول راهبردی دانشگاه، اهداف آن، محورهای تحول دانشگاه در افق کوتاه مدت ۵ ساله، امضای دانشگاه و متدولوژی مدیریت برنامه/ مدیریت تغییر به بیان توضیحاتی پرداخت.

نشست مذکور با معرفی دانشجویان شرکت‌کننده، ارائه نظرات و نحوه مشارکت آنان در طرح و پرسش و پاسخ به پایان رسید.

نشست و گفتگوی صمیمانه مدیران PMO معاونت‌های دانشجویی، آموزشی و مدیر امور آموزش دانشگاه با دانشجویان نخبه تحت حمایت بنیاد نخبگان، به منظور استفاده از توان، پتانسیل و خدمات این دانشجویان برگزیده در پیشبرد طرح تحول راهبردی دانشگاه تربیت مدرس روز چهارشنبه ۲۲ دی ماه در سالن شورا برگزار شد.

دکتر کلباسی مدیر امور آموزش دانشگاه، هدف از برگزاری این نشست را آشنایی دانشجویان با طرح تحول راهبردی دانشگاه و مشخص شدن جایگاه آنان در پیشبرد طرح عنوان کرد و گفت: حرکت طرح تحول راهبردی از ۶ ماه گذشته آغاز شده است و در پیشبرد آن به فعالیت لایه‌های مختلفی از جمله دانشجویان به عنوان حامی طرح احتیاج داریم. در این راستا مدیران PMO مرکزی و معاونت‌ها پیشنهاد استفاده از دانشجویان نخبه و برگزیده دانشگاه را مطرح کردند.

وی افزود: در دنیای امروز و با وجود سرعت پیشرفت علوم، تحول جزء لاینفک تمامی دانشگاه‌ها می‌باشد. به همین منظور برای اجرای طرح تحول راهبردی دانشگاه از جوان بودن تفکر دانشجویان و بخصوص دانشجویان برتر و برگزیده که از توان و پتانسیل بالایی برخوردارند استفاده خواهیم کرد.



دنیای پرامون شما از آنچه که انجام داده‌اید شکل می‌گیرد و از آنچه می‌دانستید

آغاز فعالیت رسمی سامانه خدمات آزمایشگاه مرکزی مجازی دانشگاه



برنامه های بزرگ معاونت پژوهشی است که در راستای راه اندازی آزمایشگاه مرکزی حقیقی دانشگاه که قرار است راه اندازی شود شکل گرفته است. آزمایشگاه مرکزی حقیقی نیازمند امکانات و فضای فیزیکی در دانشگاه می باشد و طرح های مطالعاتی آن در دستور کار معاونت پژوهشی می باشد تا در راستای طرح تحول راهبردی دانشگاه به مرور انجام شود.

وی تصریح کرد: تمام امکانات آزمایشگاهی که در مناطق مختلفی از دانشگاه هستند در سامانه آزمایشگاه مجازی دیده شده است و این سامانه در واقع بستری است برای ارتباط میان مسئول آزمایشگاه، کارشناس دستگاه و متقاضی (حقیقی یا حقوقی) که متقاضی با ثبت نام و ورود به سامانه اینترنتی خاتم می تواند از ویژگی های دستگاه مورد تقاضای خود اطلاعاتی را کسب کند و پس از اطلاع از چگونگی شرایط استفاده از دستگاه، هزینه آن را از طریق پرداخت آنلاین پرداخت نموده و ثبت سفارش کند. همچنین این سامانه امکان پیگیری سفارش و روند انجام آن را دارا می باشد.

سرپرست آزمایشگاه مرکزی دانشگاه گفت: مقدمات اولیه سامانه خاتم از مهر ماه سال گذشته در دستور کار قرار گرفت و سامانه از اردیبهشت ماه به صورت پایلوت پیاده سازی شد و در حال حاضر با تکمیل شدن

سامانه خدمات آزمایشگاهی تربیت مدرس (خاتم) با هدف فراهم آوردن امکان استفاده از خدمات آزمایشگاهی برای دانشجویان و محققان در خارج و داخل دانشگاه راه اندازی شد.

دکتر سید سعید حسینی سرپرست آزمایشگاه مرکزی دانشگاه در سخنانی با معرفی این سامانه اظهار داشت: در داخل دانشگاه امکانات و تجهیزاتی هست که می تواند منشا خدماتی علمی و پژوهشی به محققین و فعالان حوزه علمی کشور باشد و با معرفی و ارائه خدمات اینگونه امکانات از طریق سامانه خاتم می توانیم آنها را در اختیار متقاضیان قرار دهیم. سامانه خاتم این بستر را فراهم می آورد تا متقاضیان بتوانند به صورت الکترونیکی تقاضای استفاده از امکانات آزمایشگاهی را ثبت و خدمات مربوطه را دریافت نمایند.

وی افزود: با آغاز برنامه های طرح تحول راهبردی دانشگاه، معاونت پژوهشی موضوع ارائه خدمات آزمایشگاهی را در زمره برنامه های مهم طرح تحول قرار داد و در فاز اول، آزمایشگاه ها و خدماتی از دانشکده های مهندسی شیمی، علوم زیستی، علوم پایه، برق و کامپیوتر، مرکز رایانش ابری، علوم پزشکی و عمران و محیط زیست برای فعالیت و ارائه خدمات در این سامانه انتخاب شدند.

دکتر حسینی تاکید کرد: سامانه آزمایشگاه مرکزی مجازی جزء

**این سامانه نقش بسزایی
در معرفی و نمایش
امکانات و توانمندی های
پژوهشی دانشگاه در
کشور ایفا می کند**

کسانی که دست به کاری شوند ممکن است موفق شوند یا شکست بخورند اما کسی که دست به کار نشود مسلماً شکست می خورد

خاتم؛ آزمایشگاهی به وسعت یک دانشگاه در گروه همدلی، همکاری و اشتراک در ارائه خدمات آزمایشگاهی



فرآیند ورود اطلاعات به صورت رسمی آغاز به فعالیت نموده است. همچنین در روز پانزدهم دی ماه نیز کارگاهی برای آشنایی بیشتر کارشناسان آزمایشگاههای منتخب با این سامانه و فرایندهای مربوطه برگزار خواهد شد.

وی در ادامه به پیام سامانه آزمایشگاه مجازی دانشگاه اشاره کرد و گفت: "خاتم، آزمایشگاهی به وسعت یک دانشگاه در گروه همدلی، همکاری و اشتراک در ارائه خدمات آزمایشگاهی" به عنوان پیام سامانه خاتم معرفی شده است.

وی گفت: متقاضیان استفاده از خدمات آزمایشگاهی دانشگاه می توانند برای ورود به سامانه خاتم به آدرس اینترنتی:

<http://khatam.modares.ac.ir> مراجعه نمایند و یا از طریق سایت دانشگاه/ خدمات برخط / سامانه خدمات آزمایشگاهی به این سامانه دسترسی پیدا کنند.

عضو هیات علمی دانشگاه افزود: در فازهای بعدی طرح تحول راهبردی، قصد داریم از سایر دانشکده های ارائه دهنده خدمات آزمایشگاهی دعوت به مشارکت نماییم تا جایی که ان شاء الله در آینده نزدیک تمام امکانات آزمایشگاهی و خدمات تحقیقاتی دانشگاه در این سامانه قرار گیرد.

وی به شاخص های انتخاب دانشکده های منتخب سامانه خاتم اشاره کرد و گفت: همراهی حامی، عملکرد و خدمات گذشته، منحصر به فرد بودن، هایتک بودن، قدرت رقابت با سایر مراکز ارائه دهنده خدمت و نرخ خدمات از جمله این شاخص ها می باشد و آزمایشگاهها و کارشناسان آزمایشگاهی که در این فاز از طرح شرکت دارند از امتیازات

تشویقی ویژه ای برخوردار می شوند.

دکتر حسینی به دستاوردهای مهم سامانه خاتم برای دانشگاه اشاره و تصریح کرد: این سامانه نقش بسزایی در معرفی و نمایش امکانات و توانمندی های پژوهشی دانشگاه در کشور ایفا می نماید همچنین ارائه خدمات تحقیقاتی و آزمایشگاهی به دانشجویان و محققان دانشگاهها و مراکز علمی پژوهشی کشور و نیز شرکت های بزرگ و دانش بنیان را تسهیل و تسریع می نماید.

وی ادامه داد: سامانه خاتم، امکانات و توانمندی های آزمایشگاههای تخصصی دانشکده ها و مراکز دانشگاه را به مخاطبان متنوع اطلاع رسانی می نماید و نقش بسزایی در رونق آزمایشگاه های ارائه دهنده خدمات و تسهیل فرآیندهای ارائه خدمات ایفا می کند.

سرپرست آزمایشگاه مرکزی دانشگاه یادآور شد: سامانه آزمایشگاه مجازی دانشگاه امکان مشارکت دانشگاه در طرح های پژوهشی و کلان از طریق امکانات و توانمندی های تخصصی آزمایشگاهی موجود را افزایش می دهد. همچنین با نمایاندن امکانات و توانمندی های داخلی دانشگاه تاثیر زیادی در جلوگیری از اتلاف هزینه و وقت دانشجویان و محققان دانشگاه ایفا می نماید.

وی در پایان تصریح کرد: این سامانه علاوه بر درآمدزایی برای دانشگاه در خصوص ارتقای رنکینگ و رتبه دانشگاه نیز بسیار موثر خواهد بود. هم نیروی انسانی متخصص و هم اعضای هیات علمی همچون زنجیره ای هستند که در جهت ارائه خدمات بهتر در این سامانه بسیار موثر خواهند بود.



موج دوم طرح تحول در راه است



در این جلسه، بسته های موفقیت جدید از روال های تازه به جریان افتاده تعریف و نحوه گسترش بسته های جاری در نیم سال دوم نهایی شد. زمان نهایی شدن برنامه موج دوم، چهارم بهمن ماه سال جاری و تاریخ ارائه آن به ریاست دانشگاه برای تصویب ۱۱ بهمن ماه ۹۵ تعیین گردید. همچنین بسته های موفقیت جدید باید در طول نیم سال دوم سال تحصیلی ۹۵-۹۶ (۱۵ بهمن ۹۵ تا ۱۵ تیر ۹۶) اجرا شوند. در این مرحله تحقق هدف دو و نیم برابر شدن تعداد حامیان تا پایان موج دوم با تلاش و مشارکت جمعی، دنبال خواهد شد. در دهمین جلسه کمیته راهبری طرح تحول راهبردی مصوب شد، لوگوی طرح تحول یا شعار دانشگاه به عنوان نشانه ورودی صفحه اینترنتی طرح در Homepage دانشگاه باشد. عنوان پیوند صفحه اینترنتی "طرح تحول راهبردی ۱۳۹۵-۱۴۰۴" نیز تصویب شد.

برنامه موج دوم طرح تحول راهبردی دانشگاه با هدف ۵/۲ برابر شدن تعداد حامیان، در راه است. در دهمین جلسه کمیته راهبری طرح تحول راهبردی نحوه اختتام موقت بسته های موفقیت جاری و تعریف بسته های موفقیت جدید نهایی شد. همچنین زمان ارائه برنامه موج دوم به ریاست دانشگاه برای تصویب، یازدهم بهمن ماه تعیین گردید. در نشست دهم کمیته راهبری طرح تحول راهبردی در خصوص موج دوم طرح مواردی مطرح و به تصویب رسید. در این راستا نحوه اختتام موقت بسته های جاری و تعریف بسته های جدید از روال راهبردی (در برخی بسته ها، برنامه و اجرا دارای یک ماهیت هستند و در بعضی دیگر اختتام موقت زده می شود. بدین معنی که بسته کنار گذاشته نمی شود و در مدار خواهد ماند. همچنین اگر بسته ای به بودجه زیادی نیاز داشت، در این صورت مقیاس کار کوچکتر در نظر گرفته می شود.) نهایی شد.

در یازدهمین جلسه کمیته راهبری طرح تحول راهبردی؛ نیازهای سخت افزاری و نرم افزاری درگاه اینترنتی طرح بررسی شد

الویت قرار گیرد. در نشست یازدهم کمیته راهبری به منظور توسعه برنامه های ارتباطی طرح تحول، بر تعامل و همکاری بیشتر واحد های مدیریت برنامه و روابط عمومی تأکید شد. در این راستا روابط عمومی اختیار دارد بر اساس اصول علمی اطلاع رسانی و ارتباطات، تغییراتی را از منظر شکلی در بسته های ارتباطی ایجاد نماید، اما به لحاظ محتوایی مسئولیت با مراجع تهیه کننده خواهد بود. در این جلسه نیازهای سخت افزاری و نرم افزاری مربوط به راه اندازی درگاه اینترنتی طرح تحول راهبردی نیز مطرح و مقرر شد ظرفیت Hard Server درخواستی به دو برابر افزایش یابد و بقیه مشخصات عینا به مرکز رایانه دانشگاه منعکس شود. در پایان یازدهمین جلسه کمیته راهبری طرح تحول راهبردی مصوب شد دفتر مدیریت برنامه هر یک از معاونت ها (PMO)، دو سمینار نیم روزه برای انتقال مباحث کارگاه های آموزشی مدیریت تغییر/مدیریت برنامه به بازه زمانی اسفند ۹۵ تا خرداد ۹۶ برنامه ریزی و اجرا نمایند.

یازدهمین جلسه کمیته راهبری طرح تحول راهبردی با حضور دکتر احمدی رئیس دانشگاه، دکتر مینایی نایب رئیس کمیته، دکتر البدوی مجری طرح تحول و سایر اعضا، سیزدهم دی ماه در سالن شورای دانشگاه برگزار شد. در این جلسه پرسشنامه بسته فراگیر معاونت فرهنگی با عنوان "بررسی تجربه زیسته دانشجویان در دانشگاه" مطرح و مورد بحث و تبادل نظر اعضا قرار گرفت. در ادامه در خصوص ساختار و تشکیلات مورد نیاز طرح تحول راهبردی مصوب گردید که اصول کلی و سیاست های کلان دانشگاه درباره توسعه ساختار و تشکیلات تهیه و پس از تأیید کمیته در جلسه آتی اعلام شود. همچنین ساختار دفتر مدیریت برنامه تحول راهبردی در ستاد و صف برای تعریف در تشکیلات رسمی دانشگاه بررسی و پیشنهادات و نتایج حاصله در دستور کار نشست آتی قرار گیرد. در این جلسه مقرر شد راه اندازی واحد مدیریت برنامه دانشکده های کشاورزی و منابع طبیعی به دلیل عدم حضور در سایت پردیس مرکزی، در

پیچ خیزی برای دانشن ناخبر و پیچ خیزی برای انجام دادن بزرگ نیست

ارائه و تصویب برنامه نیمسال آتی طرح تحول راهبردی دانشگاه در یازدهمین کارگاه آموزشی

یازدهمین کارگاه آموزشی که روز یازدهم بهمن ماه برگزار می شود برای تصویب نهایی در حضور هیأت رئیسه ارائه می گردد.

مدیر دفتر PMO مرکزی دانشگاه خاطر نشان کرد: دفاتر مدیریت برنامه هر معاونت طی هفته ۴ تا ۱۱ بهمن ماه فرصت دارند برنامه نیمسال آتی را با معاونت خود نهایی و برای ارائه

و تصویب در کارگاه ۱۱ بهمن (با حضور هیأت رئیسه) آماده نمایند. دکتر البدوی در پایان تأکید کرد: ارائه گزارش جمع بندی برنامه های نیمسال جاری، قدردانی از مدیران پروژه ها و کارشناسان و ارائه بازخوردها در دوازدهمین کارگاه آموزشی واحدهای PMO معاونت ها (کارگاه آخر) انجام می شود.



دکتر البدوی مجری طرح تحول راهبردی دانشگاه از نهایی شدن برنامه نیمسال آتی طرح در دهمین کارگاه آموزشی واحدهای PMO معاونت ها خبر داد و گفت: برنامه نیمسال آتی طرح تحول دانشگاه، روز یازدهم بهمن ماه در قالب یازدهمین کارگاه آموزشی که با حضور

هیأت رئیسه برگزار می شود، ارائه و به تصویب نهایی می رسد. وی تصریح کرد: در کارگاه دهم که چهارم بهمن ماه برگزار می شود، برنامه نیمسال آتی را با مدیران دفاتر مدیریت برنامه معاونت ها نهایی می کنیم تا برای شروع از ابتدای نیمسال آماده باشیم. دکتر البدوی در ادامه گفت: برنامه معاونت ها برای نیمسال آتی در

گزارش نتایج نهمین کارگاه آموزشی طرح تحول راهبردی

و جافتادن فرهنگ تغییر در بین آنها است. ارتقای بلوغ مدیریت تغییر در دانشگاه هدف زیربنایی می باشد بخش تمایل به تغییر مهمترین قسمت این حرکت است. بر اساس نتایج فرم بازخورد تکمیل شده و حسابرسی تغییر می توان متوجه شد که کدام یک از مراحل مدل ADKAR به خوبی یا بطور کافی انجام نشده و نیازمند توجه بیشتر است. از این نتایج همچنین در طراحی اقدامات اصلاحی استفاده می شود.

یکی از خروجی های مهم مدل ADKAR برنامه مدیریت مقاومت است. برای تهیه این برنامه لازم است ریشه های مقاومت در برابر تغییر شناسایی شود. بدین منظور واحدهای PMO معاونت ها می باید متوجه شوند که افراد مقاوم در برابر تغییر در کدام یک از مراحل مدل ADKAR مقاومت می کنند، تا بر اساس نتایج، اقدامات اصلاحی از طریق دو راهبرد طراحی شود. در این میان اتخاذ رویکردی پیش کنشی و آماده کردن حامیان و مربیان برای مدیریت مقاومت از اهمیت بالایی برخوردار است. مقرر شد واحدهای PMO معاونت ها تا پانزدهم بهمن ماه گزارش Feed-Forward پس تغذیه بسته های موفقیت معاونت مربوطه خود را در اختیار دفتر نظارت و ارزیابی عملکرد قرار داده تا بر روی مشکلات اساسی پیش روی طرح تحول راهبردی مطالعات جامعی صورت گیرد. همچنین ضمن برنامه ریزی جشن های کوچک برای تقدیر از زحمات افراد، فعالیت خود بر روی جزئیات بحث انتقال مالکیت روال ها را ادامه دهند.

کارگاه آموزشی

گزارش نتایج نهمین کارگاه آموزشی طرح تحول راهبردی دانشگاه، برای اقدام در اختیار مدیران و کارشناسان پروژه ها و کارشناسان دفاتر مدیریت برنامه (PMO) قرار گرفت.

در این مرحله با توجه به لزوم اطلاع از پیشرفت مناسب فرایند مدل ADKAR در دانشگاه، واحدهای PMO معاونت ها می باید با تعدادی از حامیان لایه سوم (کارشناسان دانشکده ها و اعضای هیأت علمی همکار با طرح

تحول راهبردی) هر بسته موفقیت به صورت مستقیم ارتباط برقرار نموده و ضمن جویا شدن نظرات آنان در خصوص چگونگی اجرای تغییر، از پیشرفت فرایند مدل ADKAR اطمینان حاصل کرده و بر اساس جمع بندی مکالمات انجام شده فرم بازخورد مدل ADKAR را تکمیل نمایند. واحدهای PMO معاونت ها باید با مشاهده عینی فعالیت های روزمره حامیان از انجام واقعی تغییر و اینکه دانشگاه متوجه مزایا و منافع تغییر گشته است، مطلع گردند.

واحدهای PMO معاونت ها در هنگام دریافت بازخوردها و حسابرسی تغییر باید به جای تمرکز بر خروجی های مورد انتظار بسته موفقیت (Ou - puts) بر روی نتایج مورد انتظار روال های راهبردی (Outcomes) متمرکز شده و دقت نمایند که هدف برآورده ساختن مکانیکی اهداف بسته ها نمی باشد بلکه هدف اصلی ایجاد انگیزه و جلب حمایت اعضای خانواده دانشگاه

نخواهید کارتان به اندازه توانمندیتان باشد نخواهید توانمندیتان به اندازه خواسته هایتان باشد

دکتر میرخانی: تحول قرین با تکامل، یک اصل کلان در نظام هستی است



آفرین الهی است.

نماینده نهاد در شورای راهبردی و کمیته راهبری طرح تحول دانشگاه افزود: از اینجاست که در منش توحیدی از عمده ترین رسالتهای کلان بشر در روی زمین، زمینه سازی برای تحقق اصل تحول و تکامل در مسیر زندگی بر محور حق مداری و عزت و استقلال ملی است. در این مسیر کسیکه دو روزش مثل هم باشد او در گردونه زندگی مغبون است، همچنانکه مفهوم شریعت و «شِرع» جریان سیالی است که به زندگی بشر پویایی و تکامل می بخشد و در شریعه، جریان آب نماد حیات سیال و مبین روال زندگی پایا و پویا است.

استادیار گروه مطالعات زنان دانشگاه اظهار داشت: تحقق این مقاصد از رسالتهای عمده نهادهای علمی و دانشگاهی است، بویژه دانشگاهی که مولود انقلاب اسلامی است و مسئولیت تربیت مدرس و محقق به معنای واقعی دارد. مسلمانانش ما تا زمانیکه مبتنی بر بینش مستقل و منش ارزشی روشن و روال معینی نباشد و استقلال و عزت فرهنگی و ملی در آن لحاظ نشود، بنای فرسوده ای است که فقط با آرایش به آن می پردازیم.

وی در ادامه تأکید کرد: بی گمان خاستگاه تولید دانش تولید فکر است و تولید فکر مبتنی بر بینش و منش انسان وسر آغاز بینش و منش گوهره باور و نوع نگرش او به هستی است. او مسئول یا به عرصه حیات گذارنده نه مطالبه گر، تلاش او فقط در تأمین منافع دنیوی و مادی خلاصه نمی شود، بلکه مقولات دیگری در روال زندگی او ملاک است.

دکتر میرخانی گفت: اگر ما بر اساس تفکر اسلامی پذیرفتیم که «العلم نور» یا «العلم سلطان» و «توانا بود هر که دانا بود» از طرفی معتقد شدیم که علم بدون عمل سازنده نیست، همچنانکه ایمان بدون عمل کارآمدی ندارد، و اصل «لیس للانسان الا ماسعی» را باور داشتیم، آنجاست که اقدامات عاجل و آجل تعینی خاص میابد و در این راستا مسئولیت احیای حیات مستقل علمی و ایجاد بسترهای راهبردی براساس بنیانهای فکری و بینشی و مبتنی بر اصول ارزشی، وظیفه همگانی در فضای دانشگاه محسوب می گردد.

نماینده نهاد در شورای راهبردی و کمیته راهبری طرح تحول دانشگاه در پایان تصریح کرد: تاملات علمی و تجربیات ما را به این باور می رساند که تحول در تمدن اسلامی دارای جوهره خاص است که در غیر آن امکان تحقق ندارد. این جوهره آمیخته ای از عزت و همیت، استقلال در فکر و مهارت در عمل، مقاومت و صلابت، خودباوری همراه با توکل و استعانت، قابلیت تولید علم و فکر براساس عبادت شمردن تلاش علمی و فکری، فریضه دانستن تعلیم و تعلم، اعتلای ذاتی مبتنی بر «وَأَنْتُمْ الْأَعْلُونَ إِنْ كُنْتُمْ مُؤْمِنِينَ» است.

نماینده نهاد در شورای راهبردی و کمیته راهبری طرح تحول دانشگاه با بیان اینکه تحول واقعی تحولی غایبمند، همراه با پویایی، شادابی، جاذبه های طبیعی و فطری، جامع و کلان است، بهترین روش در ایجاد تحول و تغییر را پذیرش موازنه و انطباق میان حقایق موجود در طبیعت و دستورالعمل های ارزش آفرین الهی دانست.

دکتر عزت السادات میرخانی با اشاره به این مهم که تحول قرین با تکامل، یک اصل کلان در نظام هستی است، گفت: تحقق این اصل پیوسته بر بیکره حیات بشر معناداری و غایبمندی بخشیده به گونه

ای که جریان حیات با جریان این اصل در هم تنیده و طراوت و زیبایی، رشد و پویایی، پیوند و همگرایی، تولید و تحولی مستمر را به ارمغان آورده است. براین اساس تحول واقعی تحولی غایبمند، با پویایی شادابی و زیبا آفرینی، جاذبه های طبیعی و فطری با مختصات جامع و دورنگر و کلان همراه است.

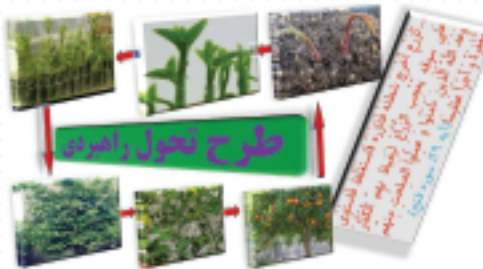
وی افزود: از سوی دیگر حکیم هستی بخش وخالق طبیعت اصل دیگری را برای شکوفایی سرمایه های انسانی و بروز قابلیتها و مهارتهای ذاتی او مقرر داشته، تا به موازات تحولات طبیعی و تکوینی، انسان توانا و برنا با بکار گیری سرمایه های درونی و بیرونی و نعمات بی دریغ الهی زمینه رشد و شکوفایی را برای خود و دیگران مهیا و رسالت آبادانی زمین را بر محور عزت و کرامت، امنیت و اخوت، خدمت شایسته و عدالت فراهم سازد. این مولفه همان مدیریت تغییر براساس توانایی خود اتکایی، خود شناسی، مسئولیت پذیری، از دیاد قوت تدریجی بر مبنای سرمایه ملی است.

دکتر میرخانی ادامه داد: این همان مفهوم ارزش آفرین در کلام کردگار بی قرین است که فرمود: «هُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَأَسْتَخْرَكُمْ فِيهَا» اشاره به اینکه مرتبی عالم انسان را خلیفه خود در زمین قرار داد تا بر مبنای بینش و منش الهی به آبادانی و عمران زمین پردازد. این تعبیر همان تمرکز بر بخش نیروی انسانی در مدیریت تغییر بر محور باورهای قلبی و ارزشهای معنوی است.

عضو هیأت علمی دانشکده علوم انسانی خاطر نشان کرد: اصل فوق از دیدگاه عقلا «تناسب میان نظام طبیعت و شریعت» است. بدین معنا که خالق طبیعت اگر براساس «اصل تسخیر» مواهب خلقت را در اختیار بشر

گذارد، با نظام شریعت رموز بهره وری بهینه و تصرف معقول را به بشر آموخته. تا تسخیر طبیعت با تدبیر مصالح شریعت بدست بشر تحقق یابد. اگر دین را روش زندگی برپایه شناسایی آیات و حقایق موجود در هستی و حلال مجهولات بشر بر اساس اصل تسخیر و تناسب دانستیم، بهترین روش در ایجاد تحول و تغییر پذیرش موازنه و انطباق میان حقایق موجود در طبیعت و دستورالعمل های ارزش

تحول اختصاص به امت اسلامی دارد و خاستگاه آن منطق و حیانی است که در باره امت پیامبر (ص) می فرماید این امت به جوانه ای نو پا و نهالی نورسته می ماند که در تحولی غیر قابل باور پویا و پایا می شود



سببیک چیزی تواند تحقق یک رویار غیر ممکن کند؛ ترس از شکست

دکتر سمنانیان:

برنامه راهبردی نعمتی است که مسیر آینده دانشگاه را نشان می دهد

دانشگاه تربیت مدرس در
آشفته بازار آموزش عالی وظیفه
دارد سره را از ناسره جدا کند

عضو هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی دانشگاه با بیان اینکه برنامه ریزی راهبردی را باید به عنوان نعمتی تلقی کرد که با استفاده از آن دانشگاه ها، آینده خود را ترسیم کرده و با کمک آن، جلوی قدم های آتی شان نور می تابانند، توسعه لجام گسیخته و بی برنامه آموزش عالی کشور در دهه ی اخیر را عامل تنزل کیفی دانشگاه ها دانست و گفت: رسالت دانشگاه تربیت مدرس به عنوان یکی از کیفی

ترین دانشگاه های کشور در این آشفته بازار، بسیار سخت و وظیفه ما تفکیک سره از ناسره است. دانشگاه تربیت مدرس باید به کمک دیگر دانشگاه های کیفی با این سیل عظیم ضعف علمی به مقابله برخیزد.

دکتر سمنانیان به ارائه دو نحو متفاوت گزارش از وضعیت آموزش عالی اشاره کرد و گفت: یک نحو ارائه گزارش آن است که آموزش عالی را با عدد و رقم تحلیل کنیم. بدین صورت که بگوییم در این ۳۸ سال که از پیروزی انقلاب اسلامی می گذرد از نظر تعداد دانشجوی، رشته های تحصیلی، تعداد استاد، مقاطع تحصیلات تکمیلی، تعداد واحدهای درسی و... چه تغییری داشته ایم و در آن زمان کجا بودیم و هم اکنون به چه اعداد و ارقامی رسیده

ایم. این نحو نگرش و تحلیل از آموزش عالی به صورت متعدد و متنوع از طرف مسئولین در سطوح مختلف ارائه شده است و همه از آن مطلع هستند. آنچه باید بدان توجه کرد بررسی وضعیت کیفی آموزش عالی کشور است. اعداد کمی به نوعی تکراری شدند اگر چه ارائه آمار و اعداد مهم می باشد اما برای برنامه ریزی کافی نیست.

وی افزود: توسعه لجام گسیخته و بی برنامه آموزش عالی کشور در دهه ی اخیر صدمات بسیار زیادی به

کیفیت آموزش عالی وارد کرده است. این صدمات موجب شده تعریف ما از جایگاه هایی همچون دکترا، کارشناسی ارشد و حتی عضو هیأت علمی تحت الشعاع این توسعه بی حساب و کتاب کمی قرار بگیرد. بعضا گمان می شود که به هر فردی با هر مقدار معلومات اندک و ناچیز می توان لقب دکترا را اتلاق و در یک آپارتمان مسکونی و بدون پشتیبانی مالی لازم دانشجوی دکتری تربیت کرد. بعضا گمان می شود با نسبت ۶۰ دانشجو به یک عضو هیأت علمی یا حتی وخیم تر از این، می توان دانشجوی دکتری تربیت کرد. دکتر سمنانیان تصریح کرد: بنابراین باید گفت علی رغم زحمات زیاد و

طراقت فرسایی که در ۴۰ سال اخیر برای اعتلای آموزش عالی شده است، بی توجهی و اقدامات بی برنامه یا با برنامه ریزی سیاسی و غیر علمی، آسیب های جدی به نظام آموزش عالی وارد کرده و همچنان نیز ادامه دارد.

وی اضافه کرد: یک دانشگاه هر چند بزرگ، در سال ۱۸ هزار دانشجوی دکتری پذیرش می کند بدون اینکه حداقل استانداردهای لازم این اقدام را داشته باشد. این قبیل دانشگاه ها مثل کارخانه ماشین سازی ماشینی تولید می کند که ممکن است چند متری

هم حرکت کند اما فاقد چراغ، فرمان و دیگر ملزومات است. کارخانه نیز خوشحال است که ماشینی تولید کرده که می تواند حرکت کند! با هوایمایی می سازیم که به ظاهر شکل و قیافه هواپیما دارد اما قادر به پرواز نیست.

استاد فیزیولوژی دانشگاه در خصوص نقش دانشگاه های برتر کشور همچون دانشگاه تربیت مدرس در اعتلای آموزش عالی اظهار داشت: رسالت دانشگاه تربیت مدرس به عنوان یکی از کیفی ترین دانشگاه های کشور در این آشفته بازار، بسیار سخت تر است. وظیفه ما مشخصا تفکیک و جدا سازی سره از ناسره می باشد. وظیفه ما تربیت دانشجویان تحصیلات تکمیلی با استاندارد و کیفیت علمی مطلوب در تمامی رشته ها است. اگر قرار باشد

ما نیروی علمی با کیفیت متوسط و یا نازل تربیت کنیم ترجیح ما تعطیلی آن گروه آموزشی و ممانعت از تربیت نیروهای ضعیف و غیر استاندارد است.

دکتر سمنانیان تأکید کرد: دانشگاه تربیت مدرس به کمک دیگر دانشگاه های کیفی باید با این سیل عظیم ضعف علمی و پایین بودن کیفیت علمی مقابله جدی کند. به عقیده من تنها دلیل ادامه حیات و حضور دانشگاه تربیت مدرس در صحنه آموزش عالی کشور، تربیت نیروهای کیفی است.

وی در بخش دیگری از این گفتگو از برنامه ریزی راهبردی در دانشگاه ها به عنوان نعمتی که می تواند مسیر درست آینده آنها را مشخص کند یاد کرد و گفت: برنامه ریزی راهبردی در دانشگاه ها را باید به عنوان نعمتی تلقی کرد که با استفاده از آن دانشگاه ها آینده خود را ترسیم می کنند و در واقع به واسطه آن، نوری تابناک پیش راه و جلوی قدم های آتی شان می تابانند. بر اساس برنامه راهبردی، دانشگاه ها مشخص می کنند که به کدام سو خواهند رفت. آیا به سمت گمراهی و در مسیر غلط قدم می گذارند یا مسیر و طریق درست را در جلوی خود می بینند.



دانشگاه تربیت مدرس در
آشفته بازار آموزش عالی وظیفه
دارد سره را از ناسره جدا کند

تتمت راه انجام یک کار بزرگ آن است که کاری که انجام می دهید را دوست داشته باشید.



که دانشگاه فقط جای تربیت نیرو است و کاری به مشکلات موجود در جامعه و کسانی که پول دانشگاه ها را تأمین می کنند (ملت) ندارد، غیر قابل قبول است. این نگاه باید به تدریج در یک بازه زمانی ۱۰

ساله، به نگاه تربیت نیرو در راستای حل مشکلات جامعه تبدیل شود. اساتید باید با استفاده از توان و تجربه خود به دنبال پژوهش های کاربردی دارای مشتری باشند و این امر را در تمام طول کاری خود همچون یک صدقه جاریه و خیرات و مبرات مستمر محسوب کنند.

عضو هیأت علمی دانشکده علوم پزشکی افزود: این تغییر رفتار همانند هر تغییر رفتار دیگری کند و با مشکلات و مقاومت های بسیاری مواجه می شود. چرا که ما در دانشگاه ها با دو بحث متفاوت یکی بحث ضوابط، آئین نامه ها و قوانین و مقررات و دیگری بحث عرف ها مواجه هستیم. اگر پدیده ای با این درجه از اهمیت از سطح ضوابط و مقررات به سطح عرف های ارزشی ارتقاء یابد، ماندگار می شود و جایگاه خود را به خوبی در مجموعه اقدامات دانشگاهی پیدا می کند. جذب پول از بیرون دانشگاه باید جزئی از شرح وظایف اساتید شود. نباید استادی در دانشگاه باشد که یکسال از عمر دانشگاهی او بگذرد و نتواند در این مدت قراردادی برای حل مشکلات جامعه منعقد و پولی برای دانشگاه جذب نماید.

دکتر سمنانیان در پاسخ به این سؤال که چه مدلی را برای توسعه آموزش عالی از سطح رشته و گروه تا سطح دانشگاه مناسب می دانید؟ گفت: یکی از تفاوت های دانشگاه های کشورهای پیشرفته با دانشگاه های ما، تمرکز قدرت در محدوده ی هیأت رئیسه است. باید این قدرت در محدوده ی رؤسای دانشکده ها، مدیران گروه های آموزشی و حتی اساتید توضیح شود. در این صورت نه تنها قدرت تصمیم گیری و اعمال مدیریت رؤسای دانشکده ها، مدیران گروه ها و تک تک اساتید بالا می رود، بلکه هیأت رئیسه دانشگاه نیز فرصت تعاملات بیرونی را بیشتر بدست خواهد آورد. هیأت رئیسه می تواند وقت خود را صرف

سطوح بالای تصمیم گیری جامعه کرده و کارهای خرد مربوط به دانشجویان و گروه های آموزشی را به روسای دانشکده ها و مدیران گروه ها بسپارد. وی در پایان خاطر نشان کرد: تمرکز زدایی یکی از راه های بالا رفتن کیفیت دانشگاه است که باید مورد توجه قرار گیرد. هیأت رئیسه به علت مشغله زیاد شاید نتواند به اموری که در سطح پایین تر قرار دارد و گاهی حتی در شأن آنها نیست رسیدگی کند. از سویی اعضاء هیأت علمی دانشگاه هم می توانند مسئولیت های سنگین تر را بپذیرند و در تصمیم گیری ها و حل مشکلات کلان دخیل باشند. بنابراین باید کارها و اداره امور بین ۷۰۰ نفر عضو هیأت علمی توضیح شود و بسیاری از مسئولیت ها را رئیس دانشکده بر عهده بگیرد. این رویه بدون شک به نفع تمامی دانشگاهیان خواهد بود.

عضو هیأت علمی دانشگاه اضافه کرد: البته همانطور که برنامه ریزی راهبردی را بسیار لازم و مفید می دانم باید به این نکته توجه داشت که این برنامه نیازمند دقت بالا می باشد و باید به تمامی مفاد آن عمل

شود. برنامه ریزی راهبردی مثل هر برنامه دیگری نباید اسباب فخر فروشی گردد بلکه باید این برنامه برای نشان دادن نقشه راه و مشخص کردن مسیر آینده دانشگاه مورد استفاده قرار گیرد.

دکتر سمنانیان مشارکت جمعی و توجه کافی و وافی به برنامه راهبردی را لازمه اجرای آن دانست و گفت: تمامی اساتید، مدیران، کارمندان و دانشجویان دانشگاه باید در عمل و برای اینکه برنامه راهبردی به منصفه ظهور برسد با یکدیگر هم قسم شده و مشارکت کنند. علی الخصوص مسئولیت مدیران مختلف دانشگاه بسیار سنگین تر است چرا که هر اقدام، هر تصمیم و هر حرکتی را که لازم است انجام دهند، باید به محک برنامه راهبردی بزنند و در ذیل برنامه طرح تحول تصمیم گیری کنند و از هرگونه تصمیم گیری مقطعی و یا با نگاه شخصی دور باشند. بنابراین بی توجهی به برنامه خطری هست که طرح تحول راهبردی را تهدید کرده و منجر به عدم موفقیت نسبی آن می شود. این نکته بسیار مهم است که برنامه راهبردی را نه تنها یک ماه یا یکسال بلکه در تمامی سال های برنامه (ده سال آتی) باید پیشانی حرکت دانشگاه نوشته و بدان توجه وافی کنیم.

وی در خصوص کاهش وابستگی به بودجه های دولتی به عنوان یکی از اهداف طرح تحول راهبردی دانشگاه تصریح کرد: کاهش وابستگی به بودجه دولتی از اهداف برنامه راهبردی است و این هدف مهمی می باشد. امروزه دانشگاهی موفق و پیشرو خواهد بود که بتواند وابستگی خود با اعتبارات دولتی را بطور پیشرونده کم کند و روی پای خود بایستد. اگر حداقل ۵۰ درصد از اعتبارات دانشگاه را جدا و فارغ از بودجه مصوب سالانه مجلس داشته باشیم، این دانشگاه می تواند از کیفیت خوبی برخوردار شود.

دکتر سمنانیان در ادامه توضیح داد: دانشگاهی می تواند به این مهم نائل شود که تمامی اساتید و دانشجویان تحصیلات تکمیلی آن به طرح های تحقیقاتی کاربردی و مورد نیاز ارگان ها، نهادها و وزارت خانه های مختلف مشغول شوند. دانشگاهی می تواند به این دستاورد بزرگ برسد که عزم جدی برای ورود در زمره دانشگاه های نسل سوم داشته باشد. دانشگاهی که پیگیری برای عقد قرار داد با نهادها و مؤسسات مختلف به منظور حل مشکلات و معضلات آنان در قالب رساله ها و پایان نامه ها جزء شرح وظایف اساتید آن باشد.

وی این طرز تلقی که دانشگاه فقط باید به تربیت نیرو بپردازد را ناشی از یک نگاه قدیمی به دانشگاه ها دانست و اظهار داشت: این نگاه قدیمی

امروزه دانشگاهی موفق و پیشرو خواهد بود که بتواند وابستگی خود به اعتبارات دولتی را بطور پیشرونده کم کند و روی پای خود بایستد

اگر می خواهید چیزی را بدست آورید که تاکنون نداشته اید، باید کارهایی که تاکنون نکرده اید را انجام دهید.

خبرنامه تخصصی



◆ خبرنامه تخصصی

طرح تحول راهبردی ۱۴۰۴ - ۱۳۹۵

تلفن: ۸۲۸۸۳۱۸۸
دورنگار: ۸۸۰۰۴۵۳۵

E-mail: newslett@modares.ac.ir

نشریه در چاپ، ویرایش و کوتاه نمودن مطالب آزاد است
مدیریت روابط عمومی