



خلاصه طرح «تعیین راهبرد و شناسایی ملاک‌ها و شاخص‌ها برای ارزیابی فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی دانشگاه»

تدوینگر طرح: سرکار خانم ملیحه تابعی

هدف از تحقیق حاضر، «تعیین راهبرد و شناسایی ملاک‌ها و شاخص‌ها برای ارزیابی فعالیت‌های فرهنگی-اجتماعی دانشگاه فردوسی مشهد در سال ۹۴» بود. با توجه به نوع و عنوان تحقیق و بررسی عمیق و موشکافانه مورد نیاز برای سیاست‌گذاری و مسئولان دانشگاه، استفاده از روش پیمایش مناسب نبود، بنابراین از روش تحقیق کیفی و ابزارهای مربوط به آن استفاده کردیم. تکنیک اصلی جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز عبارت بود از مصاحبه عمیق. البته به منظور افزایش اعتبار و روایی تحقیق، از شیوه‌های مکمل دیگری نیز بهره‌برده شده است. به عنوان مثال، آنجایی که برای افزایش قابلیت اعتماد تحقیق کیفی مفید بوده است، محقق از همراهی و تبادل نظر همکاران خود سود جست. در مجموع با ۱۱ نفر از اساتید با تجربه دانشگاه فردوسی که در طول دوران خدمت و فعالیت علمی خود، مسوولیت‌های مدیریتی و اجرایی و فرهنگی نیز داشته یا در حال حاضر عهده‌دار آن هستند؛ ۴ نفر از کارمندان و ۳ نفر از دانشجویان، مورد مصاحبه قرار گرفتند. در این فصل با بررسی سوالات تحقیق به بحث درباره نتایج آنها پرداخته شده است. طبق مصاحبه‌های انجام شده محورهای زیر قابل استخراج و تأمل است:

۱. تعیین فضای مفهومی معاونت فرهنگی - اجتماعی دانشگاه و شرح وظایف و حیطه اختیارات معاونت فرهنگی-اجتماعی. اکثر متخصصین و مصاحبه‌شوندگان بر این نظرند که فرهنگ، ناظر و پایه تمامی فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجتماعی اعضای جامعه از جمله جامعه دانشگاهی است. به عبارت دیگر آنچه که فعالیت‌های علمی و فوق برنامه جامعه دانشگاهی اعم از دانشجویان، اساتید و کارکنان دانشگاه را شکل می‌دهد ارزش‌ها و باورهای فرهنگی است. لذا از همین نکته، اهمیت و ضرورت وجود چنین معاونتی که پاسبان و محافظ و تقویت‌کننده‌ی بخش فرهنگی در محیط دانشگاهی و دانشجویی است مشخص می‌شود. از نظر این متخصصان، معاونت فرهنگی-اجتماعی دانشگاه به کمک متخصصان و اساتید و سایر نیروهای انسانی خود، باید در جستجو و کشف راهبردهایی باشد که به کمک آنها بتوان فرهنگ و ارزش‌ها و باورهای اسلامی-ایرانی را در تمامی حیطه‌ها و لایه‌های علمی، آموزشی، پژوهشی و فعالیت‌های فوق برنامه دانشجویان جاری ساخت. بر اساس این نقطه نظر، معاونت فرهنگی-اجتماعی دانشگاه را باید ریشه و مادر تمامی فعل و انفعالات جامعه دانشگاهی دانست. معاونت فرهنگی-اجتماعی دیگر صرفاً نقش نظارت و کنترل برنامه‌ها و فعالیت‌های دانشجویی را ندارد که در چارچوب‌های قوانین و آیین‌نامه‌های مدون فعالیت‌های دانشجویی انجام پذیرد بلکه خود مبدع و برگزارکننده‌ی برنامه‌ها و سیاست‌هایی باید باشد که شیوه‌ی صحیح جامعه‌پذیری و فرهنگی شدن تک تک اعضای جامعه دانشگاهی علی‌الخصوص دانشجویان که مدیران و متخصصان و اداره‌کنندگان جامعه در آینده نه چندان دور هستند، را عملیاتی کند و به این هدف جامع عمل پوشاند. در این مقام معاونت فرهنگی-اجتماعی باید برای تمامی فعالیت‌ها اعم از آموزشی، پژوهشی، سیاسی و اجتماعی و کلیه اعضا اعم از دانشجو، استاد و کارمند دانشگاه، هدف‌گذاری و برنامه‌ریزی داشته باشد تا بتواند در انتهای سال‌های تحصیل یک دانشجو، او را شخصی متخصص، متعهد و پایبند به نظام و فرهنگ اسلامی تربیت کرده و پرورش داده باشد

البته این نکته هم قابل به عرض است که تعداد اندکی از مسوولین و متخصصان، فرهنگ را بخشی جداگانه و مستقل از سایر فعالیت‌های آموزشی و علمی می‌دانستند و فضای مفهومی و حیطه فعالیت‌های معاونت فرهنگی را محدود و مساوی با فعالیت‌های فوق برنامه می‌دانستند. لذا هدف برنامه‌های معاونت فرهنگی را صرفاً پرکردن بهینه اوقات فراغت یا ایجاد فرصت برای دانشجویان جهت پرداختن به علاقه‌های اجتماعی و هنری‌شان می‌دانستند. به نظر می‌رسد محدود کردن حیطه فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه به برنامه‌های فوق برنامه، در دیدگاه

این اساتید، ناشی از پذیرش و رسوخ ذهنی روال انجام شده توسط این اداره و معاونت به عنوان فعالیت‌های فرهنگی، در بعد از انقلاب تا کنون بوده است بدون نقد و بازبینی علمی و محتوایی مجدد آن.

۲. نوع برنامه‌های معاونت فرهنگی - اجتماعی که باید جامعه هدف و دانشجویان را از محتوای فرهنگی و اهداف معاونت، دور نکند یا حتی در حالت خنثی نباشد بلکه تسهیل کننده و سوق دهنده به آن باشد. به گفته سرکار خانم دکتر سپهری مدیر فرهنگی دانشگاه و حجه الاسلام دکتر اورعی مشاور رییس دانشگاه، رمز موفقیت معاونت فرهنگی - اجتماعی دانشگاه در تربیت و پرورش اعضای متعهد و ارزشی، برگزاری برنامه‌های کوچک فراوان مستمر در موضوعات متفاوت و عام است با انتخاب مخاطب و گروه‌های هدف معلوم و شناخته شده و تفکیک شده که قابل رجوع و ارزیابی باشند.

۳. مورد بعدی به نحوه رصد کردن و ارزیابی برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی - اجتماعی از سوی معاونت مربوطه برمی‌گردد، و تمامی متخصصان و صاحب نظران اذعان داشتند که باید ارزیابی‌ها به دو صورت کمی و کیفی و به صورت منظم و مستمر انجام گیرد.

۴. در ارزیابی کمی تمرکز بر نوع پرسش‌هایی است که در پرسشنامه‌ها مورد سؤال است بدین معنی که این نوع متغیرها و سئوالات اندازه‌گیری باید مرتبط با محتوا و نوع برنامه باشد. از طرف دیگر بالا بردن کیفیت نظرسنجی و استفاده از پرسشگران دقیق نیز در بالا بردن دقت داده‌های بدست آمده موثر خواهد بود. در نظر گرفتن ملاک‌هایی مثل میزان استقبال از برنامه، نشاط و رضایت مخاطب از برنامه و جذب برنامه در مخاطب از جمله مواردی است که می‌تواند مقبولیت و موفقیت برنامه اجرا شده را نشان دهد.

۵. در بحث چگونگی ارزیابی کیفی چند حالت اظهار گردید:

دسته اول معتقد به ارزیابی کیفی برنامه، محتوا، اثربخشی و فایده‌مندی آن از طریق مصاحبه با مخاطبان در زمان برگزاری برنامه بودند بدین صورت که به مخاطب رجوع شود و طی مشاهده و مصاحبه با مخاطب زوایای مغفول کشف و نظر مخاطب بررسی گردد. دسته دوم نیاز به حضور داور متخصص در برنامه را ملاک قرار داده و معتقدند که در هر برنامه با توجه به نوع و محتوای آن از داورانی استفاده شود که در زمینه برنامه اجرا شده تخصص لازم را داشته باشند و از این طریق معاونت فرهنگی - اجتماعی بتواند براساس نظر آنها تصمیم‌گیری کند. آقای دکتر فخلعی و خانم دکتر سپهری از جمله صاحب نظرانی هستند که استفاده از داور را در ارزیابی کیفی اقدامی اساسی دانستند. آقای دکتر غفاری مدیریت پیشین معاونت فرهنگی - اجتماعی و همچنین دکتر اورعی مشاور معاونت فرهنگی - اجتماعی دانشگاه برای کاهش هزینه‌های ناشی از این نوع ارزیابی استفاده از پتانسیل استادان دانشگاه را پیشنهاد کردند. در تأیید این موضوع دکتر غفاری نیز خواستار استفاده از اساتید دانشگاه فردوسی جهت ارزیابی برنامه‌ها شدند، همچنین دکتر اورعی ایجاد شبکه‌های کوچک اساتید را اثرگذار دانستند. دسته سوم نیز ارزیابی کیفی به سبک علمی و پانلی-پیش‌آزمون، پس‌آزمون - را مدنظر داشتند. جناب آقای دکتر مهram تمرکز بر روی ورودی‌های جدید یا یک دانشکده و یا یک رشته تحصیلی به عنوان پایلوت را مبنای کار دانسته تا مخاطب قابل رجوع و مشخص باشد. آقای دکتر اصغرپور مدیر اجتماعی واحد معاونت فرهنگی - اجتماعی دانشگاه؛ اگرچه بر دشواری سنجش اثربخشی کارهای فرهنگی و تفکیک عوامل موثر بر دانشجویان را اذعان داشتند، اما ارزیابی کیفی برنامه‌ها را ضروری دانستند. شیوه‌هایی مثل بررسی و مقایسه دانشجویانی که در معرض برنامه‌های فرهنگی دانشگاه قرار گرفته‌اند با دانشجویانی که مخاطب این برنامه‌ها نبوده‌اند و سنجش تغییرات رفتاری، شناختی و عاطفی آنان تا حدود زیادی معاونت را در ارزیابی و اثربخش برنامه‌ها پیش یاری می‌رساند.

۶. ملاک‌هایی که مصاحبه شوندگان برای ارزیابی کیفی برنامه‌های فرهنگی، ذکر کردند، عبارتند از: استقبال گروه هدف از برنامه، پیگیری بعدی مخاطب برای برگزاری مجدد، استفاده از متخصصین در برنامه‌ها و فعالیت‌های فرهنگی، قضاوت داور متخصص درباره محتوای برنامه، رضایتمندی و قضاوت مخاطب درباره برنامه، قضاوت مسئول برگزارکننده برنامه، نمونه‌گیری معرف، بالا رفتن معرفت دینی در برنامه‌های مذهبی.

۷. طبق مبانی نظری و مصاحبه‌های انجام شده، نسبی بودن و قراردادی بودن استانداردها محرز گردید. از طرفی برای ارزشیابی نیاز به استانداردهایی از قبل تعیین شده است. بدین منظور برای دستیابی به توافق بر استانداردها نظر متخصصان به تناسب نوع برنامه ملاک قرار می‌گیرد تا طبق بررسی وضع موجود و فاصله آن با وضعیت مطلوب میزان موفقیت برنامه در ایجاد تغییرات مثبت بر مخاطبان احراز گردد.

محدودیت‌های معاونت فرهنگی - اجتماعی

محدودیت‌های موجود در معاونت را می‌توان در دو دسته قرار داد:

۱. محدودیت در بودجه و امکانات

۲. محدودیت در موضوع

محدودیت در موضوع، به آن دسته از مواردی اشاره دارد که مربوط به امور فرهنگی می‌گردد. از جمله این امور می‌توان به زمان‌بر بودن اثرگذاری فعالیت‌های فرهنگی، اتمام دوره جامعه‌پذیری دانشجویان در دوره‌های قبلی، تأثیرپذیری دانشجویان از دیگر بخش‌های جامعه، اختیاری بودن شرکت در فعالیت‌های فرهنگی، محدود کردن فعالیت‌های فرهنگی به امور فوق برنامه، محدودیت‌های موجود در اختیارات اجرایی برای معاونت فرهنگی و چالش کیفیت و کمیت در کار فرهنگی.

اثرگذاری فعالیت‌های فرهنگی در بطن خود نیاز به استمرار زمانی و کار مداوم دارد و این امر با ارائه گزارش عملکرد فصلی و ماهانه برای این نوع فعالیت‌ها منافات دارد. از طرف دیگر دانشجویان در دوره‌های قبلی آموزشی جامعه‌پذیر شده‌اند و همچنین به طور همزمان علاوه بر محیط دانشگاه از دیگر محیط‌های پیرامونی اثرپذیر هستند. در کنار همه این موارد، اختیاری بودن شرکت در این دسته از فعالیت‌ها خود بر میزان و عمق اثرگذاری موثر خواهد بود.

انتقادات به معاونت فرهنگی - اجتماعی

در مصاحبه‌های صورت گرفته انتقاداتی به معاونت فرهنگی و اجتماعی دانشگاه وارد شد که به قرار زیر است:

۱. گرنباری نقش مسئولین فرهنگی

۲. کم اهمیتی فعالیت فرهنگی در نظر برخی مسئولین

۳. عدم مشارکت بین بخشی در دانشگاه

۴. سیاست‌زدگی در فعالیت‌های فرهنگی (توجه به برنامه‌های خاص در دولت‌های مختلف - افراط و تفریط -؛ محافظه کاری سیاسی در معاونت فرهنگی؛ سیاسی شدن برنامه‌ها و عدم توجه به بدنه اجتماعی؛ تغییر برنامه‌ها و مدیران به سبب تغییر دولت‌ها، وجود سلايق فرهنگی متفاوت در نگاه مسئولین، حذف قالب‌های هنری و تغییر عملکرد برخی تشکل‌ها)

۵. نبود امکانات گسترده و جایگاه اداری مهم برای معاونت در دانشگاه

۶. دخالت‌های سازمان‌های فرهنگی و سیاسی بیرون از دانشگاه

بیشترین امری که به امور فرهنگی دانشگاه خلل وارد می‌کند تعدد مسئولیت‌ها و گرنباری نقش مسئولین فرهنگی دانشگاه و معاونان فرهنگی دانشکده‌هاست. این دسته از مسئولین درگیر حوزه‌های متعدد علمی، اداری و پژوهشی هستند در حالیکه امور فرهنگی نیازمند

یک کار عمیق و متمرکز و پیوسته است و همین امر نیازمند افرادی با فراق بال فکری و اداری است تا بر فعالیت‌ها متمرکز شود و اهداف فعالیت‌های فرهنگی محقق گردد.

همچنین عدم توجه برخی مسئولین دانشگاه به امور فرهنگی و کم اهمیت شمردن آن و عدم مشارکت بین بخش‌های مختلف برای انجام فعالیت‌های فرهنگی از جمله ایرادات و انتقادات ساختاری است که بر فعالیت‌های فرهنگی جامعه دانشگاهی حاکم است. سیاست‌زدگی در ساختار جامعه دانشگاهی نیز در فعالیت‌ها و امور فرهنگی نمود می‌یابد. تغییر سلیقه، نگاه و نوع برنامه‌های فرهنگی از جمله مواردی است که می‌تواند مانع تحقق اهداف معاونت شده و فعالیت‌ها را با چالش روبرو می‌سازد. دخالت‌های سازمان‌های مختلف فرهنگی و سیاسی در درون جامعه دانشگاهی و در نظر گرفتن سلیق این نوع سازمان‌ها و پاسخگویی به آنها نیز سدی در برابر فعالیت‌های فرهنگی است.

پیشنهادات به معاونت فرهنگی - اجتماعی

اساسی‌ترین پیشنهاد ارائه شده، تشکیل یک تیم تخصصی و پژوهشی مستمر به عنوان اداره مطالعات و پژوهش فعالیت‌های فرهنگی در کنار معاونت است که اعضای آن از کارشناسان ارشد و یا دانشجویان دکتری در زمینه علوم اجتماعی بوده و فارغ از دغدغه‌های اداری هم به ارزیابی کمی و کیفی فعالیت‌های فرهنگی دانشگاه پرداخته و هم به مطالعه و پژوهش مستمر پیرامون احوالات و نیازهای دانشجویان بپردازند. این تیم می‌تواند نوع برنامه‌های فرهنگی متناسب با گروه هدف را مشخص سازد و شیوه‌های موثرتر ارتباط را پیشنهاد بدهد. استفاده از تجربه مدیران و مسئولان فرهنگی قبلی از یک سو و آگاه سازی مدیران و مسئولان فرهنگی جدید نسبت به شرح وظایف‌شان و انتظارات سازمانی از آنها می‌تواند توقف‌های موجود در هر برهه زمانی از تغییر مدیران را کوتاه کند و با توجه به آشنایی و شفاف‌سازی انتظارات و شرح وظایف، ورود به حوزه کاری معاونت تسریع می‌گردد. جلب حمایت و مشارکت نهادهای فرهنگی بیرون از دانشگاه نیز می‌تواند معاونت را در رسیدن به اهداف یاری رساند.