

## آینده پژوهی و تبیین نقش و جایگاه دانشگاه‌های سازمانی در افق علمی ایران ۱۴۱۴

حیدر منصوری<sup>۱</sup>

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۱/۲۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۰

### چکیده

توجه به آموزش عالی از ضروریات دستیابی به چشم اندازهای پیشرفت کشور می‌باشد. این امر مهم بایستی نزد سیاست‌گذاران از اهمیت بسیار بالایی برخوردار باشد. طراحی چشم‌اندازها و افق‌های آینده‌نگارانه در جهت دستیابی به آینده مطلوب، از ضروریاتی است که در طول دهه‌های اخیر مورد توجه قرار گرفته است. دانشگاه‌های سازمانی به‌عنوان نهادی واسط برای حذف فاصله موجود میان دانشگاه و جوامع هدف شکل گرفته‌اند. این دانشگاه‌ها نیز با توجه به راهبردهای آموزشی و توسعه‌ای کارکنان، ارتقا فرهنگ سازمانی و یکپارچه ساختن فرصت‌های یادگیری مستمر و کارآمد و ...، بایستی با استراتژی‌های دراز مدت و ترسیم افق در برنامه‌ها، فعالیت‌ها و منابع، رشد کمی و کیفی در روند دستیابی به اهداف را مدنظر قرار دهد. در این پژوهش تلاش خواهیم کرد با بررسی جایگاه دانشگاه‌های سازمانی و تبیین نقش آن، آینده‌پژوهی در افق علمی ۱۴۱۴ ایران ارائه نماییم.

**کلید واژه‌ها:** دانشگاه سازمانی، آموزش عالی، افق ۱۴۱۴، آینده پژوهی.

**استناد فارسی (شیوهی APA، ویرایش ششم، ۲۰۱۰؛ شیوهی APSA)**

منصوری، حیدر (تابستان ۱۴۰۳). «آینده‌پژوهی و تبیین نقش و جایگاه دانشگاه‌های سازمانی در افق علمی ایران ۱۴۱۴». پژوهشنامه تاریخ، سیاست و رسانه، سال ۷، شماره ۲، پیاپی ۲۶، صص ۳۸-۱۹.

<sup>۱</sup>. دانشجوی دکتری علوم سیاسی دانشکده حقوق و علوم سیاسی دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

ایمیل: [h.mansouri.9910@gmail.com](mailto:h.mansouri.9910@gmail.com)

کپی‌رایت © ۲۰۱۰، ایسک (اندیشکده مطالعات راهبردی کریمه شیراز). این متن، مقاله‌ای برای دسترسی آزاد است که با توجه به استاندارد بین‌المللی (Creative Commons Attribution) CCA نسخه 4.0 توزیع شده است و به دیگران اجازه می‌دهد این اثر را با ریکری کنند، آن را با دیگران به اشتراک بگذارند و مطالب را اقتباس کنند.

## ۱. مقدمه

جوامع انسانی تغییرات چشمگیری را تجربه کرده است و جامعه مدرن در سراسر جهان انتظارات زیادی از دانشگاه‌ها دارند و نقش قابل توجهی برای آنها در کمک به افراد و سازمان‌ها جهت هدایت و مدیریت تغییرات قائل هستند (Nadaf, 2016). بسیاری به عرصه فعالیت دانشگاه‌ها وارد شده اند که برخی از آنها فعالیت دانشگاه را با چالش روبه رو کرده و برخی دیگر به افزایش انتظار جامعه از خدمات دانشگاه انجامیده اند. شاید در نگاه اول بتوان برخی از عوامل اثرگذار بر آموزش عالی را مشتمل بر افزایش چشمگیر نیاز جامعه و گسترش کاربرد فناوری در امر آموزش اشاره شده دانست. از منظر دیگر، با گسترش اقتصاد دانش بنیان و افزایش رقابت‌های اقتصادی میان صنایع، صنعت و اقتصاد به عنوان دو طرف تقاضای آموزش عالی به خروجی مناسب و با کیفیت دانشگاه نیازی دوچندان پیدا کرده‌اند. در کنار این عوامل، نظام آموزش عالی کشور شاهد مسائلی نظیر افزایش بی رویه مراکز آموزشی و رواج پدیده مدرک گرایی نیز بوده است. در نگاهی کلی می‌توان گفت که موجودیت آموزش عالی کشور تحت تأثیر روندها و عوامل بسیاری است که برخی از آنها در محدوده کنترل و برخی دیگر خارج از کنترل متولیان و تصمیم گیران آن و ذاتاً با عدم قطعیت همراه هستند. لذا، برنامه‌ریزی و سیاست‌گذاری در حوزه آموزش عالی نیازمند درک صحیحی از روندهای موجود و داشتن تخمینی از آینده‌های ممکن و محتمل پیش روی آن است. آینده پژوهی می‌تواند در این راه به ما کمک کنند (اصغری و اکبرپور شیرازی، ۱۳۹۷: ۲).

دانشگاه سازمانی یک سازمان آموزشی تخصصی برای دستیابی به اهداف عملکردی سازمان، هدایت تحول سازمانی، ادغام بخش‌های آموزش و مزیت رقابتی بیشتر از طریق یادگیری است و الگوی راهبردی برای آموزش و تحصیل مرتبط با کار است و مهارت‌های کارکنان را با توجه به جهت گیری استراتژیک سازمان توسعه داده و بر موضوع رهبری و بهبود عملکرد کاری آنها نیز تأکید زیادی دارد (Contino, 2015).

اصلاح و بهبود فرایند آموزش امری زمانبر است که نتایج آن در کوتاه مدت قابل مشاهده نخواهد بود. ضعف عملکردی مراکز آموزش عالی اگر به موقع شناسایی و اصلاح نگردد، آثار زیان بار آن در طولانی مدت تا زمانی که فارغ التحصیلان آن در سازمان هستند، باقی خواهد ماند. لذا برای جلوگیری از غافلگیری ناشی از ضعف عملکرد سازمانی، ارزیابی عملکرد علمی و دقیق در مراکز آموزشی سازمانی امری لازم و حیاتی به شمار می‌رود. از این رو هدف اصلی این تحقیق ارائه راهکارهای تعالی دانشگاه سازمانی در افق ۱۴۱۴ است و اهداف فرعی نیز شامل موارد خواهد بود:

- شناسایی ابعاد الگوی تعالی دانشگاه‌های سازمانی - تعیین میزان اهمیت و اولویت هر یک از ابعاد - تعیین و مشخص نمودن ارتباطات بین ابعاد الگو در این راستا محقق به دنبال پاسخ به این سؤال می‌باشد که الگوی تعالی دانشگاه‌های سازمانی چیست و دارای چه ابعادی خواهد بود و در این

راستا به پرسش‌های فرعی ذیل پاسخ خواهد داد: - ابعاد الگوی تعالی دانشگاه‌های سازمانی کدام هستند؟ - میزان اهمیت و اولویت هر یک از ابعاد الگو چگونه است؟ - تعاملات و ارتباطات بین ابعاد الگو چگونه است؟ - مهم‌ترین عوامل و روندهای تأثیرگذار بر آینده آموزش عالی کشور در افق سال ۱۴۱۴ کدام هستند؟ - در این افق زمانی آموزش عالی با چه سناریوهایی مواجه خواهد بود؟ - چه راهکارهایی در هر سناریو می‌توانند بهترین تأثیر را برای آموزش عالی کشور داشته باشند؟

## ۲. پیشینه تحقیق

در حوزه کاربرد مدل‌های تعالی مطالعات زیادی انجام شده است اما در خصوص طراحی مدل در ادبیات موضوع پژوهش‌های اندکی وجود دارد. در پژوهشی با عنوان «طراحی نظام سنجش عملکرد، مرور ادبیات و موضوعات پژوهش» ضمن اشاره به اهمیت نظام‌های سنجش عملکرد، به معرفی اجزای یک نظام سنجش عملکرد پرداخته‌اند و در پایان، ضمن اشاره به کمبود فعالیت در خصوص طراحی نظام به اهمیت بازنگری در نظام‌های سنجش عملکرد موجود اشاره کرده‌اند. استفاده از مدل‌های تعالی برای ارزیابی عملکرد و تعالی در دانشگاه‌های برخی کشورها، مثل بریتانیا، اسپانیا و ترکیه رایج است. از جمله پژوهش‌های انجام شده در این حوزه می‌توان به پژوهش‌های لونگ بوتوم، جوز تاری و هایدز اشاره کرد. ون هردن در پژوهشی با عنوان «خودارزیابی به‌عنوان بخشی از یک استراتژی مداوم بهبود عملکرد و تضمین کیفیت در آموزش و پرورش و توسعه دفاع آفریقای جنوبی» به توسعه مدل تعالی پرداخته است. ونگ در مطالعه‌ای با موضوع «سنجش عملکرد در دانشگاه‌ها» با هدف توسعه یک چارچوب برای اندازه‌گیری عملکرد در دانشگاه‌ها اعلام داشته بایستی علاوه بر ورودی و خروجی، فرایند نیز در ارزیابی عملکرد مدنظر قرار گیرد. حری و همکاران در مطالعه‌ای تحت عنوان بررسی مزایا و دستاوردهای به کارگیری مدل تعالی سازمانی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی پرداخته‌اند و رستمی در پژوهش خود با عنوان طراحی الگوی انتخاب مدل سنجش عملکرد در سازمان‌های دانش بنیان، ضمن بررسی مدل‌های موجود ارزیابی عملکرد و انطباق این مدل‌ها با اقتضات سازمان‌های دانش بنیان به طراحی مدلی برای سنجش عملکرد سازمان‌های دانش بیان پرداخته است (فرهادی و یوسفی، ۱۳۹۷: ۴۸).

## ۳. ادبیات و مبانی نظری

چشم‌انداز مفهومی آینده‌نگر است و توصیف می‌کند که سازمان می‌خواهد در ۵، ۱۰، ۱۵ یا ۲۰ سال آینده در چه موقعیتی قرار گیرد. این مفهوم نوعی جاه طلبی بلندمدت بوده که سطحی از هدف گذاری را نشان می‌دهد که سازمان می‌خواهد در آینده نسبت به رقبای خود در کجا باشد. چشم‌انداز، آینده‌ای واقع‌گرایانه، تحقق‌پذیر و جذاب برای سازمان فراهم می‌کند. رهبران با کمک آن پلی از

حال به آینده سازمان می‌زنند (Bennis, 1985) و می‌توان از آن به عنوان کلید رهبری و تبیین کننده سرنوشت آینده سازمان یاد کرد. سازمان بدون داشتن چشم‌اندازی روشن در مسیر حرکت و در محیط رقابتی دچار لغزش شده و با رقبا به صورت انفعالی برخورد خواهد نمود. چشم انداز مفهومی همه جانبه از ارزش‌های سازمانی برنامه‌ای برای دستیابی به اهداف آینده تصویری از آینده که ارزش‌ها، اهداف و هویت پیروان را بیان می‌کند. نشانه هویت و شخصیت سازمان‌ها، راهنمایی از اهداف و باورهای کلیدی آینده سازمان، تصویری جذاب از آینده پیشرفت و تعالی سازمان، مسیری راهبردی و نقشه‌ای مفهومی در مورد چگونگی حرکت سازمان از وضع فعلی به وضع مطلوب آینده، آینده‌ای واقع‌گرایانه، در شرف وقوع و جذاب از سازمان است. چشم انداز دور نمای آرمانی سازمان را مشخص می‌نماید و به این سوالات پاسخ می‌دهد که جایگاه آینده‌ساز کجاست؟ و سازمان می‌خواهد در آینده چگونه دیده شود؟ چشم‌انداز معمولاً هنجارهای موجود را به چالش می‌کشد؛ انتظارات عملکرد برتر از سازمان را مشخص می‌کند. به کارکنان انگیزه می‌دهد؛ رفتار آنها را هدایت می‌کند؛ موجب هماهنگی و یکپارچگی افراد و بخش‌های مختلف سازمان در قالب مدل‌های ذهنی مشترک و در نهایت به ایجاد اعتقادات، هنجارها و ارزش‌های مشترک منجر شود (فرزین، ۱۴۰۲: ۱۲۶ و ۱۲۵).

بیانیه چشم‌انداز محرک‌های کلیدی نوآوری سازمانی، تعهد و انگیزه کارکنان، اثربخشی و موفقیت در عرصه رقابتی و دارای کارکردهایی از قبیل راهنمایی کننده، یادآوری کننده، الهام بخش و کنترل کننده است (1998, Loucas). بیانیه چشم انداز قابل‌رؤیت‌ترین عنصر راهبردی سازمان است که آرزو یا مقصد سازمان را مشخص نموده و در نقش یک اهرم انگیزاننده برای سازمان عمل می‌کند تا سازمان را به آینده مورد نظر برساند. و همانند فلسفه راهنما شامل هدف غایی و عقاید محوری و یک تصویر ملموس از آینده است. بیانیه چشم انداز به افقی از زمان و به ویژگی‌ها و قابلیت‌های محوری سازمان که اهداف سازمان معطوف به نیل به آن هاست، توجه می‌کند (همان، ۱۲۷ و ۱۲۸).

#### ۴. روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر، به لحاظ هدف تحقیق کاربردی است و با توجه به هدف‌ها و پرسش‌های پیش روی محقق، از طرح ترکیبی - اکتشافی استفاده نموده است که در آن ابتدا با استفاده از روش‌های کیفی ابعاد الگوی تعالی دانشگاه‌های سازمانی را شناسایی و سپس برای ارتقاء نتایج و بررسی جزئیات الگو از روش کمی استفاده شده است.

## ۵. یافته‌های تحقیق

نظریه دانشگاه سازمانی، با الهام از ایده شرکت والت دیسنی شکل گرفت به گونه‌ای فزاینده به یک مد و طرح غالب برای فرایندها و فعالیت‌های تولید دانش و یادگیری رسمی در سازمان تبدیل شد. رویکرد ایجاد دانشگاه سازمانی با هدف ارتباط دادن برنامه‌های آموزشی به استراتژی و مأموریت‌های سازمانی معطوف بوده است. دلیل آن، انتقاد صاحب نظران از دور بودن برنامه‌های مؤسسات آموزش عالی از کسب کار امروزی است، از این رو مؤسسان دانشگاه سازمانی امیدوارند بتوانند نگرش‌های آموزش سازمانی را به دنیای واقعی کسب و کار نزدیک کنند. همچنین شرکت‌ها در عصر دانش، بر این باورند که توسعه کارکنان اولویت اساسی برای رویارویی با فضای رقابتی است که دستیابی به آن با بهره‌گیری از تکنولوژی‌های پیچیده برای گسترش دارایی‌های معنوی حاصل از دانش و تخصص کارکنان ارزشی، امکانپذیر است (Frazee, 2002).

## ۶. مفهوم دانشگاه سازمانی

دانشگاه‌های سازمانی امکانات آموزشی درون سازمانی هستند که به دلیل شکست و ناکامی سازمان‌ها در دست یافتن به محتوای غنی آموزش‌های دانشگاهی و آموزش‌های کوتاه مدت و از طرف دیگر به دلیل نیاز فراوان به یادگیری مادام‌العمر به وجود آمدند و از طریق ایجاد یکپارچگی راهبردی بین یادگیری و کار سازمانی، بر افزایش مهارت‌ها و دانش کارکنان تأکید دارند. آلن. دانشگاه سازمانی را این گونه تعریف می‌کند:

«یک واحد آموزشی و ابزاری راهبردی برای یاری رساندن به سازمان‌ها در دستیابی به اهداف خود از راه هدایت فعالیت‌هایی که دانش و یادگیری فردی و سازمانی را در سازمان‌ها مطرح می‌سازند (Allen, 2002).

دانشگاه سازمانی می‌تواند در قالب یک واحد سازمانی ساده که به ارائه آموزش‌های میان مدت و بلند مدت، با اعطای مدرک معتبر می‌پردازد، یک واحد کوچک که وظیفه برون‌سپاری و یا استفاده مؤثر از منابع آموزشی خارج سازمانی را عهده‌دار بوده، تا تشکیل یک تیم حرفه‌ای قوی در داخل سازمانی که بتواند فرایند یادگیری را در سازمان هدایت کند، عمل کند. مهم آن است که حاصل هر روش، یادگیری مستمر کارکنان در جهت توسعه فردی، گروهی و سازمانی باشد (مولایی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۷).

## ۷. مزایا و معایب ایجاد دانشگاه سازمانی

از آنجا که رویکرد اصلی دانشگاه سازمانی، به یکپارچه‌سازی فرایند یادگیری با مأموریت و استراتژی‌های سازمانی معطوف است، بنابراین شرکت‌ها برای ایجاد مزیت رقابتی و ماندگاری در فضای رقابتی اقتصاد دانشی، ناچار هستند برنامه‌ریزی برای توسعه این رویکرد را در دست اقدام قرار دهند. ولی باوجود مزایای بی‌شمار روی‌آوری به دانشگاه سازمانی، اگر سنجیده عمل نشود، می‌تواند تاثیر منفی نیز به دنبال داشته باشد(همان).

## ۸. اهداف دانشگاه سازمانی

دانشگاه سازمانی در راستای دلایل مختلفی ایجاد می‌شود، اما اکثر سازمان‌ها نیازهای پایه‌ای مشترکی دارند. بر طبق نظریه هرن این اهداف عبارتند از:

- آموزش سازمانی
- ایجاد تغییرات سازمانی و حمایت از این تغییرات
- سرمایه‌گذاری در آموزش
- ایجاد فرهنگ سازمانی مشترک
- وظیفه‌شناسی و ایجاد حس تعلق به سازمان
- رقابتی ماندن در عرصه اقتصاد امروزی
- کمک به حفظ و نگهداشت کارمندان (Hearn, 2001)

## ۹. ابعاد دانشگاه سازمانی

دانشگاه سازمانی، می‌تواند ابعاد گوناگونی داشته باشد که این ابعاد را می‌توان در این موارد خلاصه کرد:

واحد آموزشی با یک عنوان جدید توسعه کار راهه شغلی با تأکید بر شایستگی‌ها و قابلیت‌ها.

مدیریت تغییر: در این بعد، دانشگاه سازمانی بیشتر بر هدایت کردن تغییر و نیز تسهیل فرایند دگرگونی کامل متمرکز است. این یک نقش گذرا برای زمانی است که یک شرکت استراتژی جدید را آغاز کرده، یا اینکه در فرایند ادغام یا تملک شرکت جدیدی است.

توسعه مدیریت و رهبری: نمونه بارز این دانشگاه، مرکز توسعه مدیریت جنرال الکترونیک است که بر توسعه مدیران و رهبران شرکت تمرکز دارد. این نوع دانشگاه سازمانی که از سطوح مدیریت ارشد

سازمان حمایت می‌کند و تمرکز اولیه فقط بر توسعه رهبری و مدیریت است، معمولاً بسیار موفق بوده، باعث می‌شود که مدیریت درونی سازمان تقویت شود (مولایی و همکاران، ۱۳۸۸: ۱۷).

## ۱۰. مراحل ایجاد دانشگاه سازمانی

برای ایجاد دانشگاه سازمانی در هر زمان و از هر مکان می‌توان اقدام کرد، لازم نیست هزینه‌های سنگینی برای خرید تجهیزات و امکانات پرداخت کرد و سپس اقدام به ایجاد دانشگاه کرد، بلکه دانشگاه سازمانی می‌تواند با یک تیم یادگیرنده یا یک واحد کوچک سازمانی شروع شده و به تدریج و بسته به شرایط سازمانی، توسعه یابد. به هر حال الزامات زیر برای تسریع در ایجاد دانشگاه سازمانی، توصیه می‌شود:

- فرهنگ‌سازی و متقاعد کردن مدیران ارشد که چگونه توسعه فرایند یادگیری با رویکردها و استراتژی‌های سازمانی منطبق است.
- شناسایی برنامه‌های آموزشی و یکپارچه‌سازی آن با اهداف استراتژیک سازمانی
- انتخاب نام مناسب، آرم و نام تجاری
- تهیه آئین‌نامه و مأموریت‌ها، رویکردها و بیانیه ارزش مؤسسه
- انتخاب و تجهیز تیم حرفه‌ای برای اداره مؤسسه یا دانشگاه سازمانی
- جلب همکاری نزدیک واحد بازاریابی برای تهیه برنامه بازاریابی مؤثر
- ارائه طرح کلی آموزشی و اطمینان از اینکه با تمامی اجزای فرآیندهای سازمان منطبق است (همان).

## ۱۱. اجرا و تقویت دانشگاه سازمانی

برای اجراء و تقویت یک دانشگاه سازمانی موفق، ده مرحله وجود دارد که این مراحل توسط هرن اینگونه بیان می‌شود:

۱. هیئت مدیره یا مدیران ارشد سازمان باید هیئت رئیسه‌ای برای دانشگاه سازمانی مشابه دانشگاه سنتی ایجاد کنند که تعهد لازم را در سازمان نسبت به اجرای برنامه‌ها داشته باشند.
۲. رویکرد و استراتژی برنامه‌های دانشگاه سازمانی باید مهارت محور باشد.
۳. سازمان باید یک استراتژی سرمایه‌ای را پیشنهاد کند که از راه آن مشخص شود، دانشگاه سازمانی از راه تخصیص سازمانی هزینه، و یا از راه محل هزینه‌ها در بودجه واحدهای شغلی فردی اداره می‌شود.

۴. سازمان باید ذی‌نفعان خودش را - کسانی که از سرویس‌های دانشگاه سازمانی استفاده می‌کنند - مشخص کند.
۵. علاوه بر تعیین ذی‌نفعان، سازمان باید چگونگی تأمین نیازهای ذی‌نفعان را مشخص سازد.
۶. در پی تکمیل مراحل بالا، دانشگاه سازمانی باید یک الگو برای طراحی تولیدات (خروجی‌های) خود داشته، سرویس‌های خود را که برای دسترسی به اهداف دانشگاهی طراحی می‌شوند، گسترش دهد.
۷. سازمان باید حامی و مشاور خود را در این مسیر تعیین کرده، همچنین یک دانشگاه سنتی و یک شرکت بازرگانی انتفاعی را به‌عنوان شرکای یادگیری خود انتخاب کند.
۸. منابع و تکنولوژی‌های مورد نیاز دانشگاه سازمانی را مشخص سازد.
۹. سیستم نظارت و پیگیری در جهت سنجش مداوم میزان پیشرفت در دسترسی به اهداف استراتژیک ایجاد کند.
۱۰. در نهایت همه ذی‌نفعان باید از اهداف، خروجی‌ها و برنامه‌های دانشگاه سازمانی آگاه باشند.

البته همه این مراحل به میزان بزرگی اهداف سازمان بستگی دارد. دانشگاه‌های سازمانی می‌توانند با شرکت‌های مشاوره‌های بیرونی همکاری داشته باشند یا به‌صورت داخلی برنامه‌ریزی و اجراء شوند، البته یک گرایش در حال رشد در سازمان‌ها، شراکت آنها با دانشگاه‌های سنتی است.

## ۱۲. ظرفیت‌سازی و ایجاد دانشگاه سازمانی

برای ایجاد دانشگاه سازمانی توجه به یکسری دیدگاه‌ها و اقدامات ضروری به نظر می‌رسد که این موارد عبارتند از:

**بازاریابی قوی؛** همکاری نزدیک با واحد بازاریابی برای تبلیغ اهداف و قابلیت‌ها، معرفی و ایجاد نام تجاری معتبر و ایجاد مکانیزم تبلیغاتی منظم برای آگاهی مشتریان از برنامه‌ها و قابلیت‌های آموزشی ضروری است.

**ارزش‌گذاری یادگیری؛** بهره‌گیری از فعالیت ارزش‌گذاری برای پیشبرد اهداف یادگیری و یاددهی از راه مکانیزم ارتباط مؤثر برای شناسایی افراد علاقه‌مند، معرفی و ارزش‌گذاری به‌گونه‌ای که برای سایر کارکنان یک الگو باشد.



**تسهیل‌گری یادگیری؛** اگر هدف گذاری بر مبنای تسهیل‌گری آموزش باشد تا معلم محوری، کارکنان این باور را خواهند داشت که خود مسئول یادگیری و توسعه خود هستند و افزایش دانش و تخصص آنان از بعد فردی، گروهی و سازمانی ارزشمند است.

**تکنولوژی محوری؛** توجه به تکنولوژی برای تسهیل در امر یادگیری، روی آوردن به استفاده مؤثر از آموزش‌های مجازی هم‌زمان و غیر هم‌زمان، با هدف صرفه‌جویی در وقت، هزینه، مکان و ... است به گونه‌ای که یادگیری به‌صورت فرایند مستمر و آنی معرفی شود (همان، ۱۸).

### ۱۳. یادگیری به‌عنوان فرایند مستمر

یادگیری بایستی یک فرایند مستمر، نه یک برنامه یا پدیده اتفاقی معرفی شود. دانشگاه سازمانی، بایستی قابلیت، ابزار و توانمندی‌های لازم را برای مشارکت در موفقیت‌ها و پیشرفت‌های شرکت، در اختیار داشته باشد. این بدان معناست که دانشگاه سازمانی مکانی فراتر از یک کلاس درس است. توانمندی در تعیین نیازهای تخصصی، مهارت‌های حرفه‌ای، دانش و ... همچنین برآوردن آنها به روش‌های مختلف، مانند: آموزش‌های هم‌زمان ویدیو کنفرانس، آموزش‌های مجازی و ... در نهایت اطمینان از اینکه فرایند یادگیری در سازمان در جهت تحقق اهداف و استراتژی‌های سازمانی، انجام می‌پذیرد.

### ۱۴. توان ارزیابی و سنجش اثربخشی؛

کاربرد روش‌های سنجش اثربخشی در راستای اهداف سازمانی، به‌ویژه روش کرک پاتریک که هم‌زمان بر چهار عنصر: **واکنش** (چگونگی پاسخگویی فرد به یادگیری)، **یادگیری** (میزان یادگیری فرد از برنامه آموزشی)، **رفتار** (چگونگی رفتار فراگیر به یادگیری) و در نهایت **نتایج** (دستاوردهای حاصل از یادگیری در سازمان) تأکید دارد. ارزیابی دقیق برنامه‌های ارائه شده در جهت توسعه، نگهداشت کارکنان و بازگشت سرمایه، بایستی به‌طور مستمر انجام شود.

### ۱۵. ایجاد گروه‌های تمرینی؛

*CoP* به گروهی از کارکنان گفته می‌شود که با هدف هم‌افزایی دانش و تخصص در جهت انجام شغل و یا وظیفه خاص، با یکدیگر همکاری می‌کنند. این گروه‌ها می‌توانند به‌صورت رسمی و یا غیر رسمی با بهره‌گیری از تکنولوژی‌های آموزشی و ارتباطی روز، با ایجاد هسته همکاری مشارکت جویانه، عمل کنند. این رویکرد گروه‌های تمرینی سازمان را برای خلاقیت، نوآوری و تعامل سازنده

توانمند می‌سازد به گونه‌ای که بتوانند سریع‌تر به دانش و تخصص مورد نیاز دست یابند، آن را به مشارکت جمعی گذاشته و در جهت منافع سازمان به کار گیرند (همان، ۱۹).

### ۱۶. چشم‌اندازها و رسالت‌های آموزش عالی ایران در افق ۱۴۱۴

در تحلیل محتوای منابع، بالادستی متن اسناد و سیاست‌ها به طور دقیق مورد بررسی و کندوکاو قرار گرفت. بعد از تحلیل محتوا، مقوله‌های اصلی، آموزش، پژوهش و خدمات، در هر یک از مؤلفه‌های چشم‌انداز و رسالت، بر اساس سه کارکرد آموزش عالی حاصل گردید و در هر مقوله، موضوعات مهمتر و کلی‌تر به تفکیک، مشخص شده و به‌عنوان چشم‌انداز و رسالت آموزش عالی در نظر گرفته شد. مقوله‌ها بر اساس سه کارکرد آموزش عالی که سه بازوی آموزش عالی در تحقق اهداف خود محسوب می‌گردد آورده شده است. موضوعات مهمتر که کلی‌تر از بقیه موارد هستند به عنوان زیر مقوله در نظر گرفته شده‌اند (عبدی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۱).

### ۱۷. سناریوهای ممکن برای آموزش عالی ایران در افق ۱۴۱۴

بر اساس تحلیل محتوای منابع بالادستی در زمینه چشم‌اندازها و رسالت‌های آموزش عالی در افق ۱۴۱۴ و مقوله‌های شناسایی شده بر اساس کارکردهای آموزش عالی در این زمینه و مطالعه مبانی نظری، از عوامل ده گانه «اهتمام به تحقیقات کاربردی»، «ارتقای کیفیت آموزشی اخلاق و ارزش‌مداری در آموزش عالی»، «نقش آفرینی آموزش عالی»، «تنوع تقاضاها و انتظارات اجتماعی»، «بهبودبستگی افراد جامعه»، «پرورش نیروی انسانی کارآمد»، «پاسخگویی آموزش عالی»، «وضعیت ارتباطات بین‌المللی» و «توسعه علوم نظری و بنیادین»، دو عامل «نقش آفرینی آموزش عالی» و «پاسخگویی آموزش عالی»، به‌عنوان مهمترین عوامل کلیدی و دارای عدم قطعیت در تحقق آینده مطلوب آموزش عالی ایران در افق ۱۴۱۴ شناخته شده‌اند.

به‌منظور تحقق چشم‌اندازها و رسالت‌های آموزش عالی در افق ۱۴۱۴، تحول باید از درون سازمان آموزش عالی صورت گیرد و این امر بیش از هر چیز دیگری دارای اهمیت است. اصطلاح نقش آفرینی به تناسب نقشی که آموزش عالی در فضای سناریوها می‌تواند ایفا کند، انتخاب شده است. عامل «نقش آفرینی»، عامل اساسی در نیل به پاسخگویی اثربخش متناسب با هر سناریو است. به همان نحو که یک هنرپیشه در هر نمایشنامه به ایفای نقش می‌پردازد تا انتظارات مخاطبان آن نمایشنامه را برآورده سازد، آموزش عالی نیز در هر سناریو به نقشی متفاوت از سناریوهای دیگر پرداخته و انتظارات مخاطبان آن سناریو را محقق می‌سازد. عامل نقش آفرینی آموزش عالی و پاسخگویی آموزش عالی به‌عنوان عواملی درونی هستند که به‌طور نزدیک و درگیرانه در تحقق

آرمان‌های آموزش عالی دخیل هستند. با توجه به فضای کلی حاکم بر آموزش عالی ایران، برای هر یک از دو متغیر کلیدی دو وضعیت حدی در نظر گرفته شده است؛ برای متغیر نقش آفرینی آموزش عالی، دو وضعیت حدی «علم محوری» و «علم پژوهشی فناورانه» و نیز برای متغیر کلیدی پاسخگویی آموزش عالی دو وضعیت حدی «تحقق انتظارات جامعه» و «تحقق ترجیحات درون دانشگاهی» مورد توجه قرار گرفته است (همان، ۱۴ و ۱۳).

## ۱-۱۷. بازسازی

سناریوی اول تلفیقی از دو محور تولید علم و ترجیحاتی است که صرفاً برای دانشگاه اهمیت دارد. به بیان دیگر، در علم محوری، تنها تولید علم و آموزش محوری مورد تأکید اساسی است و از سوی دیگر در ترجیحات درون دانشگاهی تنها آنچه برای دانشگاه و سازمان درونی آن اهمیت دارد دارای اولویت اساسی است و اولویت‌های جامعه نادیده گرفته شده و یا در اولویت‌های پایین‌تر مورد توجه است. این نوع دانشگاه‌ها، دانشگاه‌های بسته‌ای به حساب می‌آیند آنها حمایت مالی از سوی دولت دریافت نمی‌کنند و مخارج آنها از شهریه‌هایی است که از افراد و نهادهای مرتبط که برای آنها نیروی انسانی تربیت می‌کنند تأمین می‌شود. دانشگاه‌هایی که در سناریوی بازسازی‌گرایی قرار دارند اهم دغدغه‌های آنها پرورش نخبه و تولید و انتقال علم دست اول به آنهاست این نخبه‌گرایی این دانشگاه‌ها را در زمره دانشگاه‌های نخبه‌گرا قرار می‌دهد. این دانشگاه‌ها همچنین به جای ارتقای محورهای سیاسی و آموزش و آگاه ساختن مردم با ایده‌های گوناگون در یک جامعه مشترک مدنی، سعی دارند که اثبات‌گرایی یک جانبه و اعتقاد به یک نظام بهترین را گسترش دهند. دانشگاه‌ها در سناریوی اول به توسعه دانش نظری پرداخته و تولید نوع اول دانش را در دستور کار خود دارند.

## ۱۷-۲. سازش

در سناریوی دوم که سناریوی سازش‌گرایی نامیده می‌شود، دو محور تولید علم و آموزش محوری در یکسو و تحقق انتظارات جامعه در سوی دیگر قرار دارد؛ این دانشگاه‌ها ضمن اینکه به بازسازی و تولید علم می‌پردازند، در عین حال نگاهی نیز به جامعه و نیازهای آن دارند در این سناریو این تصور که آموزش ابزار ارتقای شخصی، پیشرفت اجتماعی و انتخاب بهترین‌ها مستقل از محیط اجتماعی اولیه است از واقعیت بسیار به دور است. در این سناریو، باور بر این است که دانشگاه‌ها با تأکید بر آموزش محوری صرف و تنها با تولید علم قادر نخواهند بود به حیات خود ادامه دهند و سیستم بسته‌ای خواهند بود که محکوم به شکست هستند.

بنابراین لازم است که دانشگاه‌ها به انتظارات جامعه نیز پاسخگو باشند. دانشگاه‌ها لازم است که تعادلی بین این دو محور برقرار نمایند و در سازش آنها بکوشند؛ این سازش در شرایط تغییرات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی پیرامونی دشوارتر می‌شود. سؤال و مسئله اساسی در این موضع این است که چگونه دانشگاه می‌تواند به نیازهای همواره در حال تغییر جامعه پیرامونی که دیگر تنها یک کشور را شامل نمی‌شود بلکه به تمام جهان مربوط می‌شود پاسخ گوید و در عین حال خود را بازتولید نماید؟ پاسخ به این سؤال و حل این مسئله، از رسالت اصلی دانشگاه‌ها در این سناریو محسوب می‌گردد. این چالش در نهایت در پوشش تقاضای اجتماعی به‌عنوان تنها نمود پاسخگویی به جامعه خلاصه می‌گردد (همان، ۱۶ و ۱۵).

در این سناریو، دانشگاه‌ها با تأمین تقاضای اجتماعی برای ورود به دانشگاه روبه‌رو هستند. این امر که ملازم با توده‌سازی آموزش عالی است، به چالش تنوع آموزش عالی می‌انجامد. در این موضع، تنوع دسترسی دانشجویان به آموزش عالی، تنوع گذراندن دوره دانشگاه، انگیزه‌ها و توقعات مختلف دانشجویان و توانایی‌های آنان مطرح بوده و این امر به تنوع در برنامه‌های درسی می‌انجامد. مدرک‌گرایی به‌عنوان امری مهم در عرصه آموزش عالی به تبع روند صورت گرفته انجام خواهد گرفت. هر چند ممکن است دانشگاه در تأمین تقاضای اجتماعی برای ورود به آموزش عالی موفق عمل نموده باشد، اما با همه تلاش انجام گرفته در تأمین نیازهای جامعه، خروجی نوآورانه بسیار پایینی خواهند داشت.

تحقیقات انجام شده کم اثر یا فاقد هرگونه اثری در جامعه می‌باشند. در این دانشگاه‌ها ضعف در کارکرد تحقق انتظارات جامعه و تلاش فراوان در این مسیر، سبب می‌شود که از کارکرد تولید علم هم غفلت شود و دانشگاه‌ها روزبه‌روز از نظر تولید دانش درمانده شوند. سناریوی شماره دوم را تا حدودی می‌توان وضعیت موجود آموزش عالی و دانشگاه‌ها در ایران در نظر گرفت.

### ۱۷-۳. استاندارد

این سناریو تلفیقی از علم پژوهشی فناورانه تولید علم و تبدیل آن به محصول و تحقق ترجیحات درون دانشگاهی است. در این سناریو پرداختن به پژوهش و پژوهش‌های کاربردی و تولید محصولات مورد تأکید ویژه قرار دارد؛ ولی این تولیدات در راستای تطابق با نیازها و انتظارات جامعه و برآورده نمودن آنها نیست. این سناریو بر این امر تأکید دارد که فعالیت‌های فناورانه در راستای تحقق نیازهای جامعه نیست، بلکه صرفاً بر اساس ترجیحات درون دانشگاهی و نیز اهمیت ارتقای برند دانشگاهی در نزد متولیان در درون هر دانشگاه است. هدف در این موضع برنده شدن در میدانی است که دانشگاه‌ها با یکدیگر در این زمینه به رقابت می‌پردازند. در حقیقت، شکل‌گیری و افزایش رقابت در عرصه آموزش عالی و در بین دانشگاه‌ها با یکدیگر از ویژگی‌های مهم این سناریو محسوب

می‌گردد. رقابت در پذیرش دانشجو از اهداف با اهمیت این دانشگاه‌ها است و تمام تلاش و فعالیت آنها در زمینه‌های پژوهشی و فناوری در راستای نیل به این هدف است. حمایت مالی از سوی دولت برای این دانشگاه‌ها انجام نگرفته و ردیف بودجه‌ای به آنها تعلق نمی‌گیرد و از طریق تولید محصولات برای سازمان‌های طرف قرارداد با دانشگاه تأمین هزینه می‌کنند. سازمان‌های خصوصی به منظور آموزش مستقیم نیروهای خود با این دانشگاه‌ها قرارداد می‌بندند. سیستم دانشگاهی در این سناریو، سیستمی بسته خواهد بود که با بخش گسترده‌ای از جامعه در ارتباط نیست.

در سناریوی استاندارد سازی تولید دانش فنی مورد توجه و تأکید قرار دارد در این سناریو، دانشگاه به تعهدات و رسالت‌های سنتی خود نظیر یادگیری و پژوهش پایدار و حفظ نظم دانشگاهی در آموزش و پژوهش وفادار است. می‌توان بیان نمود که سناریوی سوم، سناریوی تخصصی شدن است و تأکید بیشتری بر تولید دانش، آموزش طولانی مدت و گسترده و شبکه‌های تحقیقاتی می‌شود. در این سناریو، همه چیز به سوی استاندارد شدن حرکت می‌کند.

#### ۱۷-۴. سازنده

سناریوی چهارم از تلفیق دو محور تشکیل شده است که تحقق انتظارات جامعه در یکسوی آن و علم پژوهشی فناورانه (تولید علم و تبدیل آن به محصول) در سوی دیگر آن قرار دارد. این دانشگاه‌ها، از سیستم باز برخوردار بوده و در ارتباط کامل با جامعه قرار دارند و تحقق انتظارات نیازهای جامعه از اولویت‌های مهم آنها است که ادامه حیات آنها نیز به‌طور تنگاتنگی با حیات جامعه پیوند خورده است. در این دانشگاه‌ها، ارائه‌ی آموزش و خدمات به همه اعضای جامعه در دستور کار قرار دارد. دانشگاه‌ها از دولت حمایت مالی دریافت می‌کنند و به واسطه این حمایت مالی، دولت‌ها حساسیت خاصی نسبت به عملکرد دانشگاه‌ها دارند و کیفیت بروندهای آن را با دقت ویژه‌ای دنبال می‌نمایند؛ اما این امر به معنای کنترل کامل و سلب اختیار از دانشگاه‌ها نیست، بلکه دانشگاه‌ها از اختیارات کامل در امور اداری و برنامه‌ریزی درسی خود برخوردارند و در یک چارچوب کلی که از سوی دولت و سیاست‌گذاران در قالب آرمان‌ها و شاخص‌های نیل به آنها ترسیم شده است به فعالیت می‌پردازند. در این چارچوب کلی هر دانشگاه با توجه به امکانات و مقتضیات خود، اقدام به تدوین برنامه درسی و اتخاذ راهبردهایی می‌نماید که آنها را در رسیدن به آرمان‌ها و رسالت خود یاری می‌کند.

در سناریوی سازنده‌گرایی علاوه بر تولید دانش فنی انتقال فناوری نیز مورد تأکید است و در حقیقت، ایجاد تعادل بین دو این دو مأموریت تولید دانش فنی و انتقال فناوری از منظر نیازهای انتقال فناوری در دستور کار قرار دارد. کشور، ایران میراث دار دانش فناوری است که در جامعه طراحی محور و بسته سنتی شکل گرفته است. انتقال این دانش فناوری به واسطه برنامه ریزی

مناسب در دستور کار قرار دارد در این راستا، دولت نیز با در دستور کار قرار دادن پروژه انتقال فناوری در راستای کاهش نواقص احتمالی رابطه دانشگاه و صنعت گام بر می‌دارد. دولت از دانشگاه‌ها در ارتباط با فعالیت‌های، تحقیقاتی حمایت مالی به عمل می‌آورد و دانشگاه را به انتقال فناوری سوق می‌دهد همچنین از پارک‌های علم و فناوری و مراکز رشد حمایت همه جانبه نموده و به ایجاد یک نظام ارزیابی کارآمد در زمینه تحقیق و بررسی نتایج اقدام می‌کند. دانشگاه‌ها از طریق تولید علم و تبدیل آن به محصول در راستای برآورده نمودن انتظارات جامعه و نیز نیازهای سازمان‌های طرف قرارداد تلاش می‌کنند. بودجه خوبی برای تحقیقات بنیادین در این دانشگاه‌ها در نظر گرفته می‌شود. این تحقیقات بنیادین منبع مهمی از مهارت‌های مورد نیاز جامعه را به دانش نوین و سپس آن را به امور کاربردی تبدیل می‌کنند.

در گذشته این سناریو دانشگاه به ارزش‌های بنیادین که در راستای تحقق رسالت آنها حائز اهمیت است احترام و در حفظ آنها می‌کوشد. همچنین از استقلال خود در مقابل ساختارهای سیاسی و اقتصادی قدرت در بخش خصوصی و دولتی دفاع می‌کند دانشگاه‌ها در سناریوی، چهارم تأکید بسیاری بر تربیت شهروندان دموکراتیک دارند و این کار را از طریق آماده‌سازی شهروندان برای یک زندگی معنوی تر و آموزش برای معنویت هوشمند به انجام می‌رساند. آموزش معنویت هوشمند، آموزش معنویت به صورت متعادل است که افراطی در آن وجود ندارد و این امر مورد توجه فراوان از سوی دانشگاه‌ها است. آزادی فکری که در تربیت نخبه‌گرایی در سناریوی اول اهمیت حیاتی داشت معنای جدیدی پیدا کرده و به‌عنوان هدف آموزش عالی در سناریوی چهارم مطرح است. در این معنا آزادی فکری در مسیر تحقق عدالت اجتماعی و برابری نقش مهم اساسی ایفا می‌نماید(همان، ۲۰).

در سناریوی چهارم، دانشگاه‌ها در نقش دانشگاه کارآفرین و خلاق، پاسخگو، سیستم باز، دانشگاه خدمتی، دانشگاه هوشمند سازگار با تغییرات جهانی و دانشگاه مولد به فعالیت می‌پردازند دانشگاه کارآفرین علاوه بر تولید علم و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز توسعه همچنین در راستای تجاری سازی علم و تأسیس شرکت‌های دانش بنیان قدم بر می‌دارد دانشگاه‌های پژوهشی و پژوهشکده‌ها با سرعت چشمگیری رشد خواهند یافت. مأموریت‌گرایی دانشگاه‌ها در سناریوی چهارم بسیار مهم جلوه‌گر می‌شود و هر دانشگاهی بر اساس رسالت خود که ممکن است آموزشی یا پژوهشی باشد فعالیت می‌کند شکل دادن به جامعه یادگیرنده به‌عنوان موضوعی تلقی می‌شود که مورد تأکید دانشگاه قرار دارد تحقق این امر از طریق یادگیری مادام العمر میسر می‌گردد.

در این راستا، با توجه به اینکه مخاطبان دانشگاه، همگی بزرگسال هستند مهارت یادگیری چگونه یادگرفتن در قالب برنامه درسی دانشگاه‌ها به فراگیران ارائه می‌شود در توسعه فرایند یادگیری دانشگاه شبکه‌های یادگیری را در بین بازیگران مختلف اجتماعی ایجاد می‌کند و فنون همکاری را به آنها آموخته و گرایش آنها را نسبت به بیداری و آگاهی اجتماعی و مسئولیت‌پذیری ارتقا می‌بخشند. این فرایند به شکل‌گیری جامعه یادگیری با کمک دانشگاه می‌انجامد(همان).

در سناریوی سازنده‌گرایی نظام آموزش عالی شهروندانی را تربیت می‌نماید که دارای دید و تعهد باشند. در این راستا آموزش و پژوهش دانشگاه باید در ارتباط مستقیم با جامعه باشد؛ دانشگاه‌ها خود را علاوه بر مسائل ملی در مسائل جهانی و بین‌المللی نیز مسئول می‌دانند. دولت بر دانشگاه تأثیر می‌گذارد و عملکرد آن را نظارت و تنظیم می‌نماید. البته این امر منافاتی با استقلال دانشگاه و آزادی اعضای هیئت علمی که به تولید دانش انتقادی می‌پردازند ندارد. زیرا با شکل‌گیری گفتگوی باز و آزاد بین جامعه و دانشگاه، اجماع بیشتری بر روی مسائل و موضوعات صورت گرفته و به کاستن اختلاف نظرها کمک می‌نماید.

در پژوهش حاضر با استفاده از تحلیل محتوای منابع بالادستی، به سازماندهی و ارائه روشنی از چشم‌اندازها و رسالت‌ها اقدام گردید. این چشم‌اندازها و رسالت‌ها نظر به اینکه به‌عنوان راهنما برای آموزش عالی مطرح هستند، در نتیجه باید به طور صریح بیان شوند و در اختیار دانشگاهیان قرار گیرند. بر اساس متون تخصصی در زمینه تدوین رسالت آموزش عالی، تعریف و مشخص نمودن رسالت، بر قوانین و رویه‌های دانشگاهی تأثیر می‌گذارد و در تصمیم‌گیری‌های رسمی در زمینه برنامه‌درسی، راهنمایی دانشجوی، استخدام هیئت علمی و ارزیابی عملکرد دانشگاهی مؤثر واقع می‌شود (Dougherty, K. J. & Hong, E, 2006).

جهت‌گیری‌هایی که منابع بالادستی نسبت به علم و فناوری داشته‌اند جامع‌نگرانه و با مدنظر قرار دادن توسعه ملی صورت گرفته است. جامعه ایران، به‌عنوان جامعه‌ای در حال گذار از سنتی به مدرن است و دارای دغدغه‌هایی نظیر احراز جایگاه مناسب از نظر علمی در منطقه و در جهان و نیز سهیم بودن در تولید دانش در عرصه جهانی می‌باشد. در این راستا، اهتمام ویژه‌ای بر روی کارکردهای پژوهشی و فناوری شده است تا بتوان علم اکتساب شده در کشور که از این منظر، کشور دارای موقعیت مناسبی می‌باشد به محصول تبدیل نمود؛ در حقیقت تبدیل علم به محصول به عنوان موضوع اصلی کنونی جامعه ایران بوده و تلاش‌های بی‌شائبه‌ای در این زمینه در حال صورت گرفتن است.

## ۱۸. نتیجه‌گیری

ایده اصلی دانشگاه سازمانی، نظام‌مند کردن وظیفه آموزش و حداکثر ساختن بازگشت سرمایه‌گذاری در آموزش و تربیت نیروی انسانی است. دانشگاه‌های سازمانی، با واحدهای آموزش در شرکت‌ها از جهت اینکه فعال‌تر، راهبردی‌تر، متمرکز تر و ارائه‌دهنده دوره‌های آموزشی و برنامه‌های درسی مبتنی بر نیازهای شرکت‌کنندگان هستند، تفاوت دارند. دانشگاه سازمانی، الگوی راهبردی برای آموزش و تحصیل مرتبط با کار است و به‌طور کلی یک واحد سازمانی است که مهارت‌های کارکنان را با توجه به جهت‌گیری استراتژیک سازمان توسعه داده و بر موضوع رهبری و بهبود

عملکرد کاری آنها نیز تأکید زیادی دارد. با توجه به بررسی‌های به عمل آمده این مهم در کشور ما مورد کم توجهی قرار گرفته، به گونه‌ای که هر گاه از آموزش‌های ضمن خدمت یاد می‌شود بلافاصله واحدهای آموزش شرکت‌های مختلف - به عنوان متولیان آموزش کارکنان - با آموزش‌های کلاسیک و دانش محور، مشابه آموزش‌های دانشگاهی، مقایسه می‌شوند. در صورتی که هدف دانشگاه سازمانی مسئله‌ای فراتر از این عرصه‌ها و تلاش در جهت تقویت مهارت‌هایی است که در دوره‌های زمانی مختلف، بسته به جهتگیری‌های استراتژیک سازمان، دارای محتوایی شناور و متغییر می‌باشند. امید است با تغییر محتوای آموزش‌های سنتی و با گرایش به آموزش‌های مهارت محور در راستای اهداف و جهتگیری‌های استراتژیک سازمانی، نگرش‌های آموزش سازمانی به دنیای واقعی کسب و کار نزدیک و زمینه برای ایجاد و رشد دانشگاه‌های سازمانی با هدف تقویت بعد پرورشی علاوه بر بعد آموزشی با بهره‌گیری از مکانیزم‌های غیر کلاسیک در آموزش مانند مباحث توانمندسازی و خودآموزی و ... فراهم شده و در نهایت حرکت به سمت یک سازمان یادگیرنده و تعالی سازمانی میسر شود.





## منابع

- اصغری، سعید؛ اکبرپور شیرازی، محسن (۱۳۹۷). «ارائه سناریوهای آینده آموزش عالی کشور با استفاده از روش نقشه شناختی فازی»، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۴، شماره ۱.
- عبدی، حمید و همکاران (۱۳۹۶)، «تبیین افق ۱۴۰۴ آموزش عالی ایران با استفاده از روش سناریونویسی»، فصلنامه علمی و پژوهشی آموزش عالی ایران، سال نهم، زمستان ۱۳۹۶، شماره ۴.
- فرزین، میثم (۱۴۰۲). «ارائه روشی برای تدوین بیانیه چشم‌انداز سازمانی (مطالعه موردی: بیانیه چشم انداز دانشگاه عالی دفاع ملی)»، فصلنامه علمی راهبرد دفاعی، سال هفدهم، زمستان ۱۴۰۲، شماره ۸۴.
- فرهادی، علی؛ یوسفی، مجید (۱۳۹۷). «تعالی دانشگاه‌های سازمانی»، آموزش علوم دریایی، شماره ۱۵.
- Abdi, Hamid et al. (2016), "Explaining Iran's 1404 horizon of higher education using scenario writing method", *Scientific and research quarterly of Iranian higher education*, 9 year, winter2016, num 4.
- Allen, M. (2002). «The corporate university» New York: Amacom.
- Asghari, Saeed, Akbarpour Shirazi, Mohsen (2017), "Presenting the future scenarios of the country's higher education using the fuzzy cognitive mapping method", *Research and Planning Quarterly in Higher Education*, Volume 24, Number 1.
- Bennis, W., Nanus, B., *Leaders* (1985). *The Strategies for Taking Charge*, New York: Harper and Row.
- Bonni, Frazee. (2002). «Corporate universities: A powerful model for learning», November .
- Contino, A. M. (2015). *Exploring rapid E-learning standards and qualifications in a corporate university: A case study* (Order No. 3731972). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.
- Dougherty, K. J. & Hong, E. (2006). *Performance Accountability as Imperfect Panacea: The Community College Experience*. In T. Bailey and V. S. Morest (eds.), *Defending the Community College Equity Agenda*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Farzin, Maitham (1402), "Presenting a method for developing an organizational vision statement (case study: vision statement of the Higher National Defense University)", *Scientific Quarterly of Defense Strategy*, 17th year, winter 1402, number 84.
- Hearn .R . Denise. (2001). «Education in the work place : An examination of corporate university model». <http://www.newfoundations.com/orgtheory/Hearn721.html> .
- Lucas J. (1998). *Anatomy of a vision statement*. *American Management Association International* 87(2): 22-26
- Nadaf, Z. (2016). *Achieving Excellence in Higher Education.. International Journal of Scientific Research*2394-4242.

Research Article

**Future research and explanation of the role and position of organizational universities in the scientific horizon of Iran 1414**

**Heydar Mansouri<sup>1</sup>**

Date of received: 2024/04/08

Date of Accept: 2024/05/09

**Abstract**

Paying attention to higher education is one of the necessities of achieving the development prospects of the country. This important issue should be of great importance to policy makers. Designing futuristic visions and horizons in order to achieve the desired future is one of the necessities that has been taken into consideration during recent decades. Institutional universities have been formed as intermediary institutions to remove the gap between the university and the target communities. Considering the educational and development strategies of the employees, promoting the organizational culture and integrating continuous and efficient learning opportunities, this university should grow quantitatively with long-term strategies and drawing horizons in programs, activities and resources. and consider quality in the process of achieving goals. In this research, we will try to provide future research in the scientific horizon of 1414 Iran by examining the position of organizational universities and explaining their role.

**Keywords:** organizational university, higher education, 1414 horizon, future studies.

Citation (APA 6th ed. / APSA)

Mansouri, Heydar(Summer 2024). "Future research and explanation of the role and position of organizational universities in the scientific horizon of Iran 1414". *Quarterly Journal of Research in History, Politics and Media*. Vol. 7, Num. 2, S.No. 26, pp. 19 - 48.

---

<sup>1</sup>. Ph.D. student of Political Science, Faculty of Law and Political Science, Allameh Tabatabai University, Tehran, Iran. Email: h.mansouri.9910@gmail.com

Copyright © 2010, KSSI (Karimeh Strategic Studies Institute Of Shiraz). This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution 4.0 International, which permits others to download this work, share it with others and Adapt the material.

## Resources

- Abdi, Hamid et al. (2016), "Explaining Iran's 1404 horizon of higher education using scenario writing method", *Scientific and research quarterly of Iranian higher education, ninth year, winter 2016, number 4. (in Persian)*
- Allen, M. (2002). «The corporate university» New York: Amacom.
- Asghari, Saeed, Akbarpour Shirazi, Mohsen (2017), "Presenting the future scenarios of the country's higher education using the fuzzy cognitive mapping method", *Research and Planning Quarterly in Higher Education, Volume 24, Number 1. (in Persian)*
- Bennis, W., Nanus, B., *Leaders (1985). The Strategies for Taking Charge, New York: Harper and Row.*
- Bonni, Frazee. (2002). «Corporate universities: A powerful model for learning», November .
- Contino, A. M. (2015). *Exploring rapid E-learning standards and qualifications in a corporate university: A case study (Order No. 3731972). Available from ProQuest Dissertations & Theses Global.*
- Dougherty, K. J. & Hong, E. (2006). *Performance Accountability as Imperfect Panacea: The Community College Experience. In T. Bailey and V. S. Morest (eds.), Defending the Community College Equity Agenda. Baltimore: Johns Hopkins University Press.*
- Farhadi, Ali, Yousefi, Majid (2017), "The Excellence of Organizational Universities: An Interpretive Structural Modeling Approach", *Scientific and Research Quarterly of Marine Science Education, Winter 2017, Number 15. (in Persian)*
- Farzin, Maitham (1402), "Presenting a method for developing an organizational vision statement (case study: vision statement of the Higher National Defense University)", *Scientific Quarterly of Defense Strategy, 17th year, winter 1402, number 84. (in Persian)*
- Hearn .R. Denise. (2001). «Education in the work place : An examination of corporate university model». [http /www. newfoundations.com /org theory / Hearn 721.html](http://www.newfoundations.com/org_theory/Hearn_721.html) .
- Lucas J. (1998). *Anatomy of a vision statement. American Management Association International 87(2): 22-26*
- Nadaf, Z. (2016). *Achieving Excellence in Higher Education.. International Journal of Scientific Research 2394-4242.*

پروفیسر کاہنشاہ علوم اسلامی و مطالعات اسلامی

برائے اعلیٰ تعلیم اسلامی