

## پیاده سازی ساختار آموزش الکترونیکی در یک دانشگاه نظارتی

علی فتحی اسکوئی

دانشگاه جامع علمی-کاربردی

Ali.fathi.o@gmail.com

حامد عیوض زاده چرندابی

دانشگاه جامع علمی-کاربردی

Hamed.eivazzadeh@gmail.com

**چکیده:** آموزش الکترونیکی فرصتهای زیادی را پدید می آورد. گاهی اوقات گرایش به سمت سود مالی بیشتر، موجب پیدایش دوره های آموزش الکترونیکی با کارایی کمتر می شود. تولید اطلاعات پر خرج است اما تکثیر اطلاعات هزینه کمی دارد. مجریان دوره های آموزش الکترونیکی تنها به محتوای مطالب نمی پردازند بلکه در مورد نحوه نمایش مطالب نیز تصمیم گیری میکنند. نظر به اهمیت موضوع و تمایل سیاست گذاران مسائل آموزشی نسبت به سوق دادن دانشگاه ها به سوی آموزش از راه دور و پرهیز از تمرکز گرائی مراکز آموزشی، ملاحظات اخلاقی، قانونی و اقتصادی، در خصوص پیاده سازی ساختار آموزش الکترونیکی در یک دانشگاه نظارتی مورد بررسی قرار می گیرد.

**کلمات کلیدی:** آموزش الکترونیکی، دانشگاه الکترونیکی، سیستم ارزشها، سازمان آموزش، موضع قانونی

**۱- مقدمه:** در مقایسه دانشگاه و یک شرکت تجاری، اولین سؤال اساسی به سمت تدبیری که شرکت برای تامین موفقیت پایدار و طولانی مدت به کار می گیرد، معطوف می شود.

جواب ساده: هدف تولید سود پایه ای و مانا می باشد.

جهت دستیابی به این هدف تولیدات شرکت باید یک وضعیت پایدار را در دنیای تجارت برقرار کنند. اما این مساله مدیریت شایسته ای را که ضمن تشخیص اهمیت پژوهش و توسعه محصول، موضع صحیح را در میان رقابت بیرحمانه و روبه فزونی، اتخاذ می کند، در بر دارد. بودجه پژوهش و توسعه در جهت اینکه کدام شرکتها می توانند ضمن تامین نمودن قدرت نوآوری آنها، لزوم رقابت آنان با توجه به ضوابط بین المللی بازار صنعتی را مورد تاکید قرار دهند، تغییر می یابد. در آلمان درصداً فروش سالیانه زیر در سال ۲۰۰۱ ثبت شده است: تقریباً ۰/۵٪ برای صنعت ساخت و ساز- تا ۲۱/۵٪ برای صنایع هوایی و ۳/۳٪ برای مهندسی [1]. این مبلغ سرمایه گذاری شده مستقل از هزینه ای که برای تولید و زیرساخت شرکت هزینه شده است، یک نظیر برای تولید امر آموزش و پژوهش در دانشگاه است.

حال این مطلب احتمال پیدایش سؤالاتی نظیر اینکه، چه چیزی لازمه وجود دانشگاه را توجیه میکند، را افزایش می دهد. پاسخی برای این سخنان نابجا در ارزش افزوده ایست که برای جامعه به وجود آمده است. این ارزش افزوده از دو چیز حاصل میشود: پژوهش و آموزش. هر دوی موارد ذکر شده دارای نقشی مهم برای توسعه جامعه میباشد. حال اگر به تحلیل بودجه دانشگاه روی بیاوریم این سؤال مناسب خواهد بود که چه بخشهایی از بودجه در کدام قسمت از تولید و در کدام سرمایه گذاریها برای فراهم نمودن بقای دراز مدت دانشگاه در بازار هزینه شده است؟ دانشگاه برای بقای خود در دراز مدت چه مقدار سرمایه گذاری میکند و در نتیجه به چه میزانی قدرت نوآوری و ابتکار خواهد داشت؟

برای جمع بندی، میتوان گفت که ممکن است بودجه دانشگاه به موارد زیر تقسیم شود:

- ۱- مخارج کارکنان
- ۲- هزینه اجرایی مربوط به غیر کارکنان
- ۳- تخصیص و واگذاری (بدون سرمایه گذاری)
- ۴- هزینه های سرمایه گذاری

اگر دسته بندی بالا به جزء های بیشتری تقسیم شود، همان طور که در مقایسه بالا انجام شد، ۳۰٪ کل بودجه صرف آموزش و پژوهش خواهد شد.

هزینه سرمایه گذاری، مالکیت تجهیزات و دیگر دارایی های منقول، به همراه دوره سرمایه گذاری که در زیر آمده، ثبت شده است. براساس طرح بودجه گروه "هزینه سرمایه گذاری" هزینه ای است که از دیدگاه اقتصادی، تراز مالی تولیدات را توسعه یا بهبود می بخشد. همچنین هزینه بودجه برای مراکز آموزشی نیروهای مسلح بیش از ۱۰٪ کل بودجه تمام دانشگاهها می باشد.

اگر این بودجه را به آموزش و پژوهش اختصاص دهیم و سؤالمان را به پیشرفت استراتژیکی یا تغییر بودجه معطوف کنیم و نتایج نیروی جدید را به موقعیت دانشگاه در بازار، مخصوصا در آموزش و پژوهش متوجه سازیم آنگاه نتایجی که حاصل می شود بیش از تصور و مجال این مقاله است. به اعتقاد بسیاری از محققان هزینه های مالی قابل گسترش از لحاظ استراتژیکی برای آموزش و پژوهش در بودجه دانشگاه وجود ندارد.

فقط ملاحظه گردید که بخش آموزش در دانشگاه، واقعا طی ۵۰ سال گذشته از اصلاح آموزشی دوری جسته است. در اینجا تمایلی نسبت به چگونگی جایگزینی پروژکتورهای overhead به وسیله پرژکتورهای data نیست. خلایق استفاده می شود تا سازماندهی مجدد آموزش مفهوم واقعی خود را پیدا کند. جهت تهیه و معرفی محتوای این موضوع از روشهای به روز شده استفاده میشود. برای اولین بار ابزارهای جدید ارتباطات و اطلاعات همچون اینترنت به عنوان بخشی از رسانه جدید، فرصت طراحی مجدد روش آموزشی را از ابتدا فراهم نمود.

گوناگونی دانشگاههای معاصر بسیار است، من جمله ۳ فرم واقعی زیر که برجسته هستند:

- ۱- international consortia
- ۲- دانشگاههای متحد (مجتمع)
- ۳- شبکه ها و دانشگاههای مجازی

سؤال اینست که چه ارزشی دارد که ما در میان آنان باشیم و چه منابعی باید سرمایه گذاری شود؟

## ۲- سازمان آموزش

۱-۲- آموزش سنتی : اعتبار یک استاد دانشگاه از تعداد کتابها و مقالات چاپ شده، تعداد پروژه های تحقیقی در انجمن پژوهشی کشور و تعداد دانشجویان فوق لیسانس یا دکترایی که وی تربیت کرده، بدست می آید. عامل دیگر، تعداد پروژه هایی که با بودجه ای غیر از بودجه دانشگاه، از طریق صنعت و تجارت صورت می پذیرد، و میزان درآمدی که از این پروژه ها بدست می آید، است. در فرهنگ دانشگاه نیز تسلط در آموزش و توانایی تدریس فقط برای حوزه محدودی شناخته شده است. تدریس تاثیر اندکی به جا میگذارد و در این میان موجب اعتبار تعداد کمی از استادان می شود. در کنار محدودیتهای دانشگاهی، کیفیت تدریس به هیچ وجه اهمیتی ندارد. اضافه بر این، حقیقت درگیری در امر تدریس محدودیتهای زیاد مالی به همراه دارد. علاوه بر این بر اساس فهرست ضوابط که به صورت قدیمی مبنایی برای اعتبار اساتید است، این سؤال مطرح می شود که آیا تدریس در اینترنت به مانند سطح آموزش و پژوهش مالیات خواهد داشت و بنابراین به ارزش آن افزوده می شود؟ این سؤال همچنان باقی می ماند که آیا نقش اساتید درون

خصوصیات ارزشهای قدیمی، اهداف و موفقیت های تدریس در دانشگاه، مطابق ایجاد آشکار و تبلیغ از طریق آموزش الکترونیکی در تدریس و در طول زمان تغییر خواهد کرد؟

از عوامل مهم دیگر، ساختار سنتی زیاد اساتید و مقررات استخدام برای اساتید حق التدریس است. این عامل سبب رکودی بزرگ و مقاومت در مقابل تغییرات آموزشی ساختار سازمانی دانشگاهها می شود. ساختار موجود آموزش و تدریس الکترونیکی که در یک دانشگاه برپا و یکی شده است ممکن است به صورت زیر تعریف شود:

- ۱- کارمندان دانشگاهی بازنشسته
  - ۲- خصوصیات ارزشها و اینکه در کدام ارزش افزوده اقتصادی از پژوهش، پروژه ها به همراه بودجه خارجی و گزارشات مشاور، در موقعیت برجسته قرار می گیرد.
  - ۳- سیستم Self-government و آیین نامه خدماتی که سکون و مقاومت در برابر تغییر را تقویت می کند.
  - ۴- تدریس که اعتبار کمی در فرهنگ دانشگاه دارد.
  - ۵- فرهنگ دانشگاه که مشخص می کند کدام تدریس هیچ اعتباری برای اساتید ایجاد نمیکند.
- منظر دیگر، آماده سازی واحدهای درسی در مفهوم قدیمی است. به طور مثال سخنرانی ها باید براساس متدولوژی و اصول آموزشی باشد. از دهه ۶۰ این شرح و توصیف در ادبیات آموزشی مربوطه به کار برده می شود. اما بهتر آن است که واقعیت در دانشگاهها در فایلهایی شفاف که در قفسه کتابها نگهداری می شود منعکس شود، محلی که ساختار سخنرانی ها در آن قرار گرفته اند. تنها تعداد محدودی از اساتید، از مهارت اکتسابی در آماده سازی متدولوژی تدریس اصولی آموزش برخوردارند. دانشگاهها و کارمندان آموزشی، در دستیابی به موفقیت یا ایجاد پیشرفت جزئی در توسعه علمی دانشگاهها و مخصوصا در دوره های استانداردهای کیفیت در امر تدریس، در راستای اصلاحات آموزشی، ناموفق عمل کرده اند. یک سخنرانی که خوب آماده شده، هنوز به یک ارائه خوب به همراه معرفی خوب عنوان، جزئیات بخشهای میانی و یک ساختار زیبا وابسته است. هیچ شکی وجود نیست که این مهم به وسیله اکثر کارکنان آموزشی بدست می آید. اما محدودیتها معمولا زمانی مشاهده می گردد که نوبت به تبدیل کلمات گفتاری به ساختار نوشتاری می رسد [2].

در نتیجه کتابهای قدیمی و مقاله ها، در جهت حفظ از سنت اجدادمان، مبنایی برای پردازش دانش در طول دوره آموزشی دانشجو شده اند، همچنانکه همیشه رسم بر این بوده است.

به دلیل آموزش مؤثر فرهنگ دانشگاه، معمولا به هیچ وجه انگیزه یا محرکی برای به جای گذاشتن یک نوشته از سخنرانی به شکل مستقل وجود ندارد. همچنین تاکید بر این موضوع مهم است که یک لوح فشرده با محتوای ۴۰۰ اسلاید PowerPoint مفهوم آموزش ساختاری را برای دوره های سخنرانی ارائه نمی کند. در آینده، خصوصیات اساتید، مطابق مهارتها به همراه تدریس و محتوای مطالعاتی که در وب ارائه می شود، قابل تشخیص خواهد بود. دانشجویان استفاده از اینترنت را به عنوان وسیله ای برای مطالعه درس و محلی که محتوای دروس به بهترین نحو آماده شده است، توسعه خواهند بخشید..

### ۳- ساختار سازمان برای آموزش الکترونیکی

۳-۱ - مفهوم وظیفه دانشگاه: این توضیحات در اصل به مفهوم وظیفه دانشگاه باز می گردد. زیرا نه تنها اندیشه پوچ در مبادلات بازار سهام از هم می پاشد، بلکه رؤیاهای یک مالتی مدیای شجاع و جدید آموزش و مطالعه بعد از سالهای تجربه عملی در گسترش و پیاده سازی عملی واحدهای دوره آموزش الکترونیکی نیز از بین می روند. در نتیجه از سخیتهای طرح اولیه دنیای عالی و جدید آموزش الکترونیکی چشم پوشی می کنیم که به وسیله عبارات زیر توصیف شده است:

- ۱- آموزش چند رسانه ای و فیلم نامه های مطالعه

۲- آموزش مجازی در فضای تعاملی

۳- گردآوری جامعه

۴- و غیره

هدف از این بررسی، توضیح روش موفقیت آمیز اتمام سازمان آموزش الکترونیکی به زیر بنای یک دانشگاه در پایه ثابت می باشد. پایداری و ثابت بودن اصولا به پایداری و ثابت بودن استفاده از آموزش الکترونیکی به وسیله اساتید و دانشجویان دانشگاه باز می گردد. تجربه نشان می دهد که پروژه های چند رسانه ای معمولا بدون داشتن بازسازی آموزشی در تهیه و انتقال محتوای آموزشی به پایان می رسد. تاثیر ثابت در دانشگاه مورد مطالعه قرار نمی گیرد. این مطلب مارا متوجه سؤال Kerres می کند: "چه اقداماتی برای فراهم نمودن مانایی پروژه هایی که توسط دولت مرکزی و محلی حمایت می شوند، مورد نیاز است؟" [3] از دیدگاه دانشگاه نظارتی یعنی از دیدگاه سرمایه گذاری در کامپیوترها، نرم افزار و کارمندان، مانایی به وسیله افزایش کیفیت در امر تدریس و مطالعه، موفقیت یادگیری بهبود یافته میان دانشجویان و افزایش میزان موفقیت در دوره های صلاحیت و حداقل به وسیله افزایش مهارت میان اساتید دانشگاه در ارتباط چند رسانه ای تعریف می شود. صرفنظر از پیچیدگی تدریس توسط چند رسانه ها یا محصولات چند رسانه ای، اساتید دانشگاه در تصمیم گیری در مورد محتوای آموزشی، ساختار آن و فرآیند فنی مورد نیاز، مستقل اند. سؤال: چگونه شخصی به سطحی از حرفه ای به همراه کیفیت بالایی از محصولات چند رسانه ای میتواند برسد؟ حرفه ای بودن بازیگران و کیفیت محصولات چند رسانه ای ضرورتا به وسیله افرادی که دربرمی گیرند، روحیه تیمی آنها و یکپارچگی آنها به ساختار یا سازمان دانشگاه، تعیین می شود. تجربه نشان می دهد که مراکز خدماتی یا مراکز مهارتهای so-called، گرایش دارند که نقش بسته ای را در دوره میانی قبول کنند. این مطلب موفقیت پایداری را برای آموزش الکترونیکی نمی تواند تضمین کند. بدون شک اجرای پروژه آموزش الکترونیکی، تهیه و پیاده سازی محتوای آموزش و مطالعه، پروژه پیچیده ای می باشد و میزان وسیعی از مهارتها را می طلبد. اما این مطلب سازمانی را که در مرکز خدماتی دانشگاه وجود دارد، توجیه نمی کند. در یک دانشگاه نظارتی دانشجویان و کارکنان، کانون اولیه هرگونه سرمایه گذاری به وسیله رئیس دانشگاه یا گروه مسئول دانشگاه با هدف قبول مسئولیت برای بقای دانشگاه در بازار که به وسیله اعتبار دانشگاه معین می شود و از این رو شناسایی آموزشی و پژوهش عمومی می باشد، هستند.

این مطلب سؤال را متوجه افرادی که شهرت دانشگاه را معین می کنند، می سازد و مجبور خواهیم بود که به این سؤال با حقیقتی که همانا اساتید هستند جواب دهیم. بنابراین این نتیجه حاصل می شود که، اگر آموزش الکترونیکی اجرا شود، واحدهای آموزش و تدریس الکترونیکی گسترش خواهند یافت، یا اینکه انجمن آموزش الکترونیکی بدون بهره گیری از اساتید دانشگاه تاسیس می شود و بنابراین انجمن پایداری نخواهد بود. بر این اساس تغییر در تدریس دانشگاههای نظارتی دقیقا به مهارتهای اساتید دانشگاه در استفاده از روشهای چند رسانه ای برای تهیه محتوای مطالب آموزش، بستگی دارد. هنگام توسعه مفهوم آموزش الکترونیکی با قابلیت استفاده از مهارتهای چند رسانه ای و متدولوژیکی آموزشی مواجه نیستیم. اما مهارتی که باید کسب شود، توانایی تصمیم گیری برای این که کدام مدلها، متدولوژیکی - آموزشی و روشهای ساختاری در طراحی و آماده سازی موضوع اصلی گروه آموزشی به منظور ارائه در وب باید قرار گیرند. این تصمیم باید در فرآیند انتخاب آگاهانه به همراه حمایت مشاوران شایسته گرفته شود. این مطلب دوباره مطرح شدن این موضوع را اساسی می کند: لزوم سازمان دهی مهارتهای مورد نیاز برای برپا کردن فرهنگ آموزش و تدریس الکترونیکی در یک دانشگاه نظارتی.

مهارتها توسط کارمندانی که وظایفشان را با سطح بالایی از آگاهی انجام می دهند، ارائه می شود. بخش ضروری این شناسایی به وسیله خودآگاهی کارمندان تعیین می شود؛ یعنی مسئولیت آنان و سطح سازمان مستقل در کارشان هنگامی که در همان زمان مسئولیت موفقیت پیاده سازی اقدامات را بر عهده دارند. سؤال: چه کسی بهترین مقام را در

دوره های مهارت، برای تعیین موفقیت بخش ویژه ای به عهده دارد؟ یعنی تهیه و توسعه واحد مطالعه - آموزش و توجیه استفاده از سرمایه.

در اولین قدم، دانشجویان و موفقیت آنان در مطالعاتشان خواهد بود. در دومین قدم اساتید دانشگاه. مضافا اینکه: توسعه هر مفهوم آموزش الکترونیکی عاملی خواهد بود برای اقدام موفقیت آمیز.

از مهارتهای اساتید در دانش نمی توان صرفنظر کرد. تنها تجربه اساتید، تشخیص موانع در فرآیند دانش را ممکن می سازند. انتخاب گزینشی اساتید دانشگاه به همراه شایستگی و منابع شخصی برای یک دوره محدود به عنوان بخشی از موافقت نامه پروژه، انتخاب امید بخشی در دوره های سیاست دانشگاه و سازمان برای پیاده سازی واحدهای آموزش و تدریس الکترونیکی در ساختمان دانشگاه و همچنین در دانشگاه نظارتی است. مفهوم وظیفه دانشگاه، یعنی سازمان مهارتها برای شروع و راه اندازی آموزش و تدریس الکترونیکی در یک دانشگاه نظارتی باید به عنوان هسته اصلی سازمان تاسیس شود، در حالیکه در همان زمان، مدیر پروژه و فرد با مسئولیت واگذار شده در پروژه سازمان به آموزش الکترونیکی ملحق شده اند.

#### ۴- حقوق قرارداد

۴-۱- **براساس جایگاه قانونی اساتید دانشگاه در رابطه با تدریس و مطالعه اساسی:** جایگاه قانونی برای اساتید دانشگاه و کارکنانش مثل معاون، کارمندان دانشگاه، معاونان تحصیلکرده و دستیاران دانشجو و دانشجویان براساس قانون کپی رایت و حق استفاده از آن باید تشخیص داده شود. این مطلب مخصوصا برای روشن کردن موقعیت قانونی با احترام به دانشگاه مهم است. معاون، کارمند دانشگاه، معاون تحصیلکرده، دستیاران دانشجو جایگاه کارمند مدنی یا کارمند قراردادی را دارند (و نه اساتید)، در نتیجه دانشگاه می تواند برای ادعاهای قانونی اش این قوانین را به کارگیرد. اینجا دانشگاه باید در به کارگیری کارکنان از ساختمان کارمندان مثل مرکز رسانه و لابراتوار عکاسی تفهیم شود. دانشجویان شرکای مهم دیگری هستند که در نمونه ما، سهم به سزایی در توسعه مطالب از طریق کاغذهای سمینار، مطالعات و پروژه ها ایفا می کرده اند، را ارائه میکنند. چه درخواست قانونی در رابطه با قانون کپی رایت و حق استفاده از قوانین برای آموزش و مطالعه و میزان پاداشی که برای افراد در نظر گرفته خواهد شد، وجود دارد؟

در این راه، یک شبکه قانونی که شامل دانشگاه، استاد دانشگاه، کارمندان و دانشجویان است شکل گرفته که باعث وضوح بیشتر می شود. این وضوح ضروری می باشد زیرا پایه طرح توافقی برای همه افرادی که درگیر هستند، می باشد و این گرایش به خاطر پیاده سازی موفق آموزش الکترونیکی در دانشگاه ضروری می باشد. سومین مورد که مدت استفاده شده برای تعیین شرکای تجاری خارج از دانشگاه (شرکای تجاری که وظایف را از طرف دانشگاه به انجام می رسانند) است، به وسیله استاد برای یک موضوع مشخص ارائه می شود. فقط بر پایه شرط خاصی شامل می شود، اینجا ذهن شفاف باید متوجه نکته کوچکی در قرارداد شود، مخصوصا هنگامی که برنامه نویسی نرم افزار اهمیت دارد همانند نرم افزار برای پویا نمایی یا نرم افزار واسط. برخی موارد مالکیت قبل از هرگونه توافق کاملا مورد خطاب قرار می گیرد و اگر لازم باشد باید در قرارداد نوشته شود.

۵- **سیستم ارزشها:** موقعیت قانونی ضرورتا به دو بخش کاهش می یابد: آنهایی که به اساتید دانشگاه مربوط می شود و آنهایی که به دانشگاه مربوط می شود.

۵-۱- **جایگاه قانونی اساتید دانشگاه:** یک استاد دانشگاه تابع هیچگونه تعهد کاری برای تهیه کارهای کپی رایت نیست. در ضوابط و قوانین خدماتی استاد دانشگاه، وی مجبور به انتقال قوانین مورد استفاده برای هیات کارگزار (دانشگاه) نیست. بنابراین نتیجه این است که اساتید دانشگاه، صرفنظر از اینکه آیا به عنوان کارمند مدنی در استخدام

عمومی یا در زمینه تحقیقات با تامین وجه خارجی مشغول به انجام وظیفه هستند حقوق جامعی برای استفاده از نتایج تحقیقات، نشریه ها و محتوای مطالب آموزشی دارند. حقیقت مهم دیگر در مورد موقعیت قانونی اساتید دانشگاه این است که: در ضوابط تعهداتی، کارمندان و دستیاران فارغ التحصیل، به وسیله دستورالعملهای استاد دانشگاه محدود می شوند.

**۵-۲- جایگاه قانونی دانشگاه:** جایگاه قانونی دانشگاه از ارتباط کارمندان استخدام شده، نتیجه می شود. اگر در حال تکمیل شدن مراحل استخدامی، کارمندان یا دستیاران فارغ التحصیل یک کار خلاقانه ارائه دهند، شخص در حقیقت خالق به شمار می آید، اما دانشگاه در رابطه با استفاده از قوانین به عنوان اصل اخلاقی و علمی ذیحق می باشد. این کار خلاقانه قبلاً مورد پاداش قرار می گیرد. با توجه به تعهد خدماتی آنها، کارمندان و دستیاران فارغ التحصیل به وسیله دستورالعمل اساتید دانشگاه محدود می شوند. برای خلاصه کردن این بدان معنی است که اساتید دانشگاه از هرگونه مطالبات قانونی دانشگاه، آزاد هستند، اما از سوی دیگر حق مطالبات قانونی در رابطه با خدماتی که توسط دستیاران و کارمندان فارغ التحصیل انجام داده اند را ندارند. زیرا دانشگاه در استفاده و کاربرد قوانین که از این مرکز به عنوان اصول اخلاقی نتیجه می شود، مستحق می باشد. هم اکنون چه نتیجه قانونی از این موقعیت قانونی افراد با توجه به پیاده سازی آموزش الکترونیکی در دانشگاه دریافت می شود؟

اساتید دانشگاه مطابق رفتار منطقی عمل می نمایند. این موقعیت علمی است که شخص می بایست برای انجام یک هدف ویژه با بهترین درجه و با استفاده از کمترین منابع یا منابع مورد استفاده بکوشد. مهمترین شرایط اساسی در این طرح، "دوره های عملیات" و "نتیجه عملیات" است که به وسیله تصمیم گیرنده مورد کوشش واقع می شود. در یک موقعیت مهم تصمیم گیری دوره های عملیاتی زیادی موجود می باشند. برای هر دوره عملیاتی پیشگویی نتیجه عمل در ضوابط رسیدن به هدف ممکن می باشد.

"شخصی که معقولانه تصمیم می گیرد، دوره های عملیاتی را به همراه بیشترین مزایا انتخاب کند." [4]  
اساتید دانشگاه خودشان را از طریق سیستم اجتماعی ارزشها که در شرایط ساده شده می تواند به یک سیستم اقتصادی ارزشها و سیستم ارزش در میزان اعتبار آنها (ارزش افزوده اجتماعی)، تقسیم شود، معرفی نمایند.  
اساتید دانشگاه در شرایط کلی از اختیارات خود استفاده می کنند، یعنی موقعیت قانونی آنها (حوزه شخصی برای عمل) شامل منابعی است که دانشگاه مطابق سیستم ارزشهای آنها یعنی براساس برتری آنان در امر پژوهش و تدریس به همراه هدف انتخاب دوره عملیاتی با بیشترین مزایا، برای آنان فراهم می کند. رتبه بندی که از این مطلب نتیجه می شود به ترتیب اولویت به شرح زیر است:

۱- پروژه های تحقیقی بدون پرداخت پول (AVI , DFG , EU , ...)

۲- مقالات و سخنرانی ها

۳- پروژه هایی با تامین وجه خارجی (مبتنی بر دستمزد) شامل سخنرانی ها و دوره های آموزشی

۴- تدریس

۵- خدمت در دانشگاه

بنابراین اساتید دانشگاه براساس تدبیر اقتصادی که در محتویات سیستم ارزشی جامعه گنجانده شده، عمل می کنند. بررسی بحث سیستم های ارزشی در این مرحله و در این مختصر خارج از موضوع می باشد. این بحث، مشخص می کند که معرفی آموزش الکترونیکی به بحث سیستم ارزشهای اساتید دانشگاه ختم می شود. اگر فرض شود که هر دو طرف مزایایی از موفقیت دانشگاه دارند، سپس ایجاد شرایط کلی که موجب تغییر در استفاده از منابع مطابق رسیدن به هدف در هر دو سمت (استاد و دانشگاه) می شود، ممکن خواهد بود. اگر به مطالبی که ذکر گردید نگاه کنیم، اساتید منابع را در اختیارات خود بکار می گیرند مطابق برتری شخص و اهداف خود به همراه نتایجی که تدریس در برخی موارد نقش

کوچکی را در استفاده از این منابع دارد. از آنجائیکه اساتید دانشگاه در تصمیم گیری منابع خودشان مستقل هستند، آنها و مخصوصا اساتید جوان دانشگاه، در ابتدا این منابع را براساس اولویت ثابت در سیستم ارزشها به کار می گیرند. توجه به این موضوع مهم است که اگر آنها به صورت مختلف عمل کنند، در این صورت کار آنها اقتصادی یعنی با بیشترین مزایا در ضوابط اولویت در سیستم ارزشها نخواهد بود. معنی این جمله این است که اساتید دانشگاه رفتارشان را تا زمانیکه دیگر به ارزش افزوده دوره های عملیاتی قانع نباشند، (مزایای بیشتر) تغییر خواهند داد. در نتیجه بدین معنا می باشد که ارزش افزوده رفتار متفاوت باید اثبات شود و در همان زمان باید جزء محتویات سیستم ارزشی آنها باشد.

اگر به طور اضافی نشان داده شود که زمینه جدید توسعه و فعالیت دوره آموزش الکترونیکی به سرمایه گذاری نیاز دارد ارزش افزوده آن به اعتبار بیشتری نسبت به مزایای مالی قابل مقایسه ای ختم نمی شود. برای مثال نمونه ای موجود است که تنها درگیری محدود شده تدریس کارکنان در دانشگاه ممکن است، فعالیتهای مشاوران یا هزینه خارجی برای پژوهش پیش بینی شود.

یک شکل سرمایه گذاری اولیه ممکن است باعث پیشرفت شود. برای مثال این اصل ممکن است، ساختار رفتار زیر از بودجه جدید یا توافق اجرایی که جزء لیست اهداف دانشگاه است نتیجه شده باشد: دانشگاه اعضای کارمندان آموزشی را به همراه منابع لازم برای مدت محدودی فراهم می کند. این منابع شامل موارد زیر می شود:

۱- خدمات مشورتی در تهیه مطالب آموزشی متدلوژیکی - تعلیمی

۲- خدمات مشورتی در استفاده نرم افزاری و سخت افزاری در رابطه با آموزش الکترونیکی

۳- خدمات مشورتی در تهیه مطالب آموزشی چند رسانه ای

علاوه بر این و بعد از دو سال تجربه، آشکار است که شرایط دستیاران برای تهیه مطالب آموزشی و پیاده سازی آنها در محیط آموزش الکترونیکی کاملا ضروری است. همچنین شامل این مورد می شود که مطالب آموزشی در ساختمان موجود می باشد. این شکل سرمایه گذاری اولیه، هنوز هیچ مبلغ عمده ای برای اساتید دانشگاه در پی ندارد زیرا همانطور که در بالا ذکر شد، سرویس توسط کارمندان اجرا می شود و در نتیجه حق استفاده از قوانین برای دانشگاه محفوظ است. همچنانکه واحدهای آموزش الکترونیکی ایجاد می شوند، این سؤال مطرح می شود که چه فردی به عنوان نویسنده در نظر گرفته شود و چگونه به حقوق کاربردی ارزش و اعتبار دهند؟ یک حالت همکاری برای یک دانشگاه و استاد دانشگاه ممکن است تالیف مشترک و کار ترکیبی باشد. این نوع توافق به استاد دانشگاه اطمینان خاطر می دهد و از این رو امکان درخواست بخشی از حقوق استفاده و کاربرد را می دهد. سپس هر دو طرف مؤلف مشترک واحدهای آموزش الکترونیکی در محیط آموزش الکترونیکی هستند. بنابراین هر دوی آنها تنها به صورت مشترک می توانند برای انتشار آن تصمیم گیری کنند و از آن بهره برداری نمایند.

تدبیر یکپارچه سازی آموزش الکترونیکی در دانشگاه به عهده رئیس و هیات دانشگاه که از سیستم ارزشهای دانشگاه و استاد دانشگاه باید استفاده کنند، می باشد. در ضمن شرایط هویت یکپارچه (CI) برای واگذاری توسط شرکت اتخاذ شده است. تعداد زیادی از اصطلاحات در ارتباط با CI استفاده می شود. مثل: هویت یکپارچه، فرهنگ یکپارچه، فلسفه یکپارچه، طراحی یکپارچه، ظاهر، شخصیت یکپارچه، رفتار یکپارچه، صلاحیت یکپارچه و یا حتی " راهبرد برای سیستم اهداف یکپارچه"، به اختصار باید بگوییم که هویت یکپارچه به عنوان هویت یک شرکت تعریف می شود. چگونه سیستم ارزشها (هویت یکپارچه دانشگاه) تعریف می شود؟ با استفاده از کدام ارزشها و آنها چگونه درجه بندی می شوند. وظیفه هیات و رئیس دانشگاه، ترکیب سیستم ارزشها، اهداف و جهت دهی یا شکل دهی موفقیت آمیز بین این دو می باشد.

این کار اخیراً در دانشگاه Bundeswehr هامبورگ نظیر سیستم ارزشها صورت گرفت [5]. فهرستی از اهداف توسط رئیس دانشگاه گردآوری شد و در حال حاضر موضوع بحث سطوح سازمانی متفاوت و واحدها می باشد. موضوعات بحث عبارتند از:

۱- گروه اهداف مدیریتی

۲- گروه اهداف آموزشی

۳- گروه اهداف پژوهشی

ایجاد اهداف و تاسیس سیستم اهداف: نقطه شروع برای یک هدف و سیستم مبتنی بر اجرا برای کنترل منابع دانشگاه، موافقت با اهداف دلخواه دانشگاه است. اصول اخلاقی یک هدف و توزیع مبتنی بر اجرای منابع باید به سمت اهداف هدایت شوند. بخشی از این سیستم اهداف باید تاسیس یک ساختار آموزشی - پژوهشی چند رسانه ای در دانشگاهها در سرمایه واقعی آموزش باشد فقط زمانیکه این هدف اختیار شد، فرصتی برای موفقیت و یکپارچه سازی محیط آموزش الکترونیکی پایدار به یک ساختار دانشگاه، موجود خواهد بود. اعتبار دانشگاه یعنی بقای دانشگاه در رقابت برای به دست آوری منابع به وسیله محصولات آموزشی - پژوهشی و از طریق ارزش افزوده ای که برای جامعه تولید می کند، معرفی می شود.

گسترش محیط آموزش الکترونیکی یک عامل استراتژیکی را ارائه می نماید. هدف، از طریق مهارتهای موجود راه اندازی زیرساخت مانای بخش آموزش الکترونیکی و ضمانت مشارکت در جامعه علمی و در جهان وسیع اینترنت است.

**۶- نتیجه گیری:** اساس پیکره بندی و پیاده سازی فرهنگ تحصیل از طریق آموزش الکترونیکی در یک دانشگاه نظارتی از طریق تجهیزات چند رسانه ای و نرم افزاری و سخت افزاری خاص محیط آموزش الکترونیکی و به وسیله مفهوم پیشرفته متدلوژیکی، آموزش معین نمی شود. بر عکس تمرکز موفقیت یعنی پیاده سازی پایدار فرهنگ آموزش الکترونیکی به سمت موجودیت سیستم ارزشهای دانشگاه و استاد دانشگاه و مدیر هیات دانشگاه گرایش دارد. به دلیل موفقیت قانونی آنها، اساتید باید اندیشه ای از افرادی که اولویت عناصر هدف را در سیستم ارزشها برطبق محدودیتهای شخصی خودشان تعریف می کنند داشته باشند و اینها همیشه مطابق سیستم ارزشها نیستند. توافق سیستم ارزشها در معنای موافقت هدف و به عنوان ابزاری برای هدف و کنترل منابع دانشگاه مبتنی بر اجرا و تشکیل پایه ای را برای تغییر ساختارهای موجود دانشگاه می دهد. دگرگونی آموزش سنتی به سمت آموزش چند رسانه ای و فرهنگ مطالعه باید بخشی از تغییرات باشد. ارزیابی مدیریت و هیات دانشگاه به وسیله تغییرات پویا یعنی به وسیله تعهد دانشگاه میان سایر رقبا امکان پذیر خواهد بود.

**۷- تشکر و قدردانی:** در اینجا لازم است تا از راهنمائیهای دلسوزانه اساتید عزیزمان آقای مهندس علیزاده و آقای مهندس غفاری در انجام این تحقیق سپاس و قدردانی گردد.

#### ۸- منابع:

- [1] Hochschulstruktur. Aus: Wagner, E.& Kindt, M. (Hg.) (2001)
- [2] Kerres, Michael - E-Learning - Jahrbuch Personalentwicklung & Weiterbildung - 2003
- [3] Kerres, Michael - E-Learning - Luchterhand Verlag - 2002
- [4] Rosenberg, Marc J - E-Learning: Strategies for Delivering Knowledge in the Digital Age. New York - 2001
- [5] Michael Vedder - Update - Practical Guide to Multimedia Law in Higher Education - 2001