

تبیین شرایط زمینه‌ای در راستای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران

حسین محسن پور کبریا^{*}، کورش فتحی واجارگاه^۲، محبوبه عارفی^۳ و اباصلت

خراسانی^۴

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۲/۲۳ صص ۳۴۴-۳۲۳ تاریخ پذیرش: ۹۶/۰۶/۳۰

چکیده

برنامه درسی به عنوان ابزار اساسی برای آموزش عالی در راستای تحقق اهداف و آرمان‌های آن مورد توجه قرار دارد و در به واسطه این امر، ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی و بسترسازی مناسب در ارتباط با آن، از اهمیت والایی در نزد متولیان و دست‌اندرکاران آموزش عالی برخوردار است. پژوهش حاضر، با هدف تبیین شرایط زمینه‌ای در راستای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی انجام شد. جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه متخصصان در حوزه سیاست‌گذاری و یا دارای سوابق اجرایی در آموزش عالی و متخصصان برنامه درسی آموزش عالی بودند. در پژوهش حاضر از مصاحبه عمیق استفاده گردید. به منظور تعیین روایی داده‌های کیفی از روش چک کردن اعضاء استفاده شده است و پایایی فرم مصاحبه با قرار دادن خلاصه مطالب و مقوله‌های تعیین شده در اختیار شش نفر آگاه به روش‌های پژوهش کیفی و اعمال نظرهای آنان بررسی شده است. با استفاده از طرح کیفی و رویکرد نظریه مبتنی بر داده بنیاد، اقدام به مصاحبه عمیق با ۲۹ نفر از متخصصان و صاحب‌نظران حوزه آموزش عالی گردید. یافته‌ها نشان داده است که مهمترین شرایط زمینه‌ای لازم برای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی دربرگیرنده شرایط سیاسی، اقتصادی، مدیریتی، فرهنگی و علمی است. در مجموع نتایج پژوهش نشان داد که شرایط زمینه‌ای از عوامل تعیین کننده در ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در آموزش عالی و کیفیت‌بخشی به آن است و لازم است برنامه‌ریزی و اعمال مدیریت مناسبی از سوی متولیان و دست‌اندرکاران آموزش عالی صورت گیرد.

کلید واژه‌ها: آموزش عالی، فرهنگ برنامه‌ریزی درسی، شرایط زمینه‌ای

^۱ دانشجوی دکتری رشته برنامه‌ریزی درسی دانشگاه شهید بهشتی؛ تهران، ایران

^۲ استاد دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

^۳ دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

^۴ دانشیار دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

* نویسنده مسئول: Mohsenpour@modares.ac.ir

مقدمه

دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی به عنوان یکی از مهم‌ترین و پیچیده‌ترین مراکز اندیشه‌ورزی، تولید و انتشار دانش و فرهنگ تمدن بشری، مسئولیت خطیر و از اولویت ویژه‌ای برخوردار هستند (Arasteh, 2003). دانشگاه بعنوان یک نهاد پیچیده فرهنگی مسئولیت انتظام بخشی اخلاقی و اجتماعی جامعه را نیز عهده‌دار است و در راستای بهبود کیفیت زندگی و حفظ پویایی و نشاط در جامعه برای خود مسئولیت‌هایی قائل است. این نهاد اجتماعی بعنوان هسته پیشتاز تحولات عمل می‌کند و از طریق رصد کردن تغییرات اجتماعی و فرهنگی به‌ویژه در عرصه علم و فناوری، جامعه را برای تسلط بر رویدادهای مهم آینده توانمند و مهیا می‌کند (Khosravi, 2013).

آموزش عالی به عنوان یکی از زیرساخت‌های نظام آموزشی هر کشور می‌باشد که وظیفه آن تربیت نیروی متخصص در حوزه‌های مختلف، پژوهش و ارائه خدمات تخصصی در حوزه‌های متنوع علم و فناوری به جامعه است (Fathi Vahjargah, Mosapour & Yadegarzadeh, 2014). آموزش عالی دارای عناصر متعددی است که یکی از مهمترین آنها برنامه‌های درسی هستند. برنامه‌های درسی بستر شکل گرفتن مهم‌ترین فرایند نظام دانشگاهی یعنی یادگیری است. تومبز و تیرنی (Toombs & Tierney) معتقدند که برنامه درسی همه بخش‌های درگیر دانشگاه با فرایند تدریس و یادگیری و همچنین هدف، طراحی، هدایت و ارزشیابی تجربیات آموزشی را نیز در بر می‌گیرد.

آنچه که در کارآمدی و اثربخشی برنامه درسی دانشگاهی از نقش حیاتی برخوردار است، مشارکت ذی‌نفعان و به‌ویژه اعضای هیات علمی در تدوین آن می‌باشد. اعضای هیات علمی به علت آشنایی با مسائل و نیازهای دانشجویان و دانشگاه و تجربیات ارزشمندی که در سایه تعامل با یادگیرندگان به دست می‌آورند، مهم‌ترین عنصر در موفقیت برنامه درسی می‌باشند. در حقیقت می‌توان گفت آموزشگران آموزش عالی، توسعه دهندگان فرهنگ عالی جامعه هستند و این امر را با آموزش خود انجام می‌دهند لذا آموزش، روشی برای مخابره فرهنگ جامعه به اعضای مختلف آن است. مشارکت و استقبال در پذیرش وظایف در زمینه برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی، ملازم با ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی است که این امر سبب پویایی و کارآمدی نظام آموزش عالی می‌گردد.

برنامه درسی به مجموعه‌ای از دروس یا برنامه‌ای برای مطالعه، فهرست رؤس مطالب، یک درس یا مجموعه‌ای از دروس، برنامه زمانی برای تدریس دروس، مجموعه‌ای از اهداف و مقاصد، مجموعه‌ای از تجارب یادگیری، شیوه تفکر و یا یک طرح اطلاق گردیده است (Shariatmadari, 1983; Fathi Vaharkhah, 1998). دال (Doll, 1993) در تعریف برنامه درسی آن را عبارت از محتوا و جریان رسمی و غیررسمی می‌داند که از طریق آن، یادگیرندگان تحت نظارت نظام آموزشی، معلومات و شیوه درک و فهم را به دست می‌آورند یا مهارت‌ها را فرا می‌گیرند و یا نگرش و ارزش

گذاری یا نظام آموزشی خود را تغییر می‌دهند. علاوه بر این، دال در جای دیگر به برنامه درسی رسمی (آشکار) و غیر رسمی اشاره می‌کند و آن را دربردارنده تعاملات روان شناختی، هنجارها و پویایی گروهی و به ویژه احساسات، نگرشها و علایق موجود در بیان استادان و دانشجویان می‌داند. این امر به شکل‌گیری ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی می‌انجامد.

وقتی که سخن از ارتقای فرهنگ در برنامه‌ریزی درسی می‌شود، مشارکت و استقبال از همکاری در فرایند تدوین برنامه درسی به ذهن متبادر می‌شود. بسیاری از تحقیقات، مشارکت اعضای هیات علمی را در برنامه‌ریزی درسی امر مهمی می‌دانند، چرا که آنها نزدیکترین افراد به دانشجویان هستند و همچنین معلومات جامع درباره تدریس و یادگیری به دانشجویان دارند. فولی و یالدریم (Foley & Yildirim, 2001) به نقل از مومنی مهمویی (Momeni Mahmoie, 2005) بیان می‌دارند که یکی از دستاوردهای مشارکت اعضای هیات علمی، بازنگری صحیح و روزآمد برنامه‌های درسی است که جزلایفک وظایف حرفه‌ای اساتید است. تنها در چنین شرایطی است که می‌توان مطمئن بود برنامه درسی دانشگاهی بهنگام و روزآمد خواهد بود و کاربست آن چه در توسعه مرز دانش و چه در ارتباط با جامعه و صنعت مفید فایده خواهد بود. تایلر (Tyler, 1975) تاکید می‌کند که اعضای هیات علمی می‌توانند در پیش‌بینی و تهیه فرصت‌های یادگیری و سازماندهی تجربیات یادگیری و ارزشیابی برنامه‌های درسی فعالیت داشته باشند (Gaff and et al, 1996). اعضای هیات علمی می‌توانند در طراحی و تدریس دوره‌ها و هم چنین سازماندهی و هدایت و کنترل یک دوره آموزشی اعم از هدف، روش و محتوا و ارزشیابی فعالیت داشته و مشارکت کنند (Ratcliff, 1997). دارلینگ هومانند (Darling-Hammond, 2005) در پژوهش خود نشان داد که فرهنگ برنامه‌های درسی تا حد زیادی به کیفیت تدریس استادان بستگی دارد. توانایی استادان در حفظ و ارتقای کیفیت تدریس در کلاس درس و همچنین، درک بهتر آنها در خصوص مقوله انعطاف‌پذیری می‌تواند بر کارایی تدریس آنان تأثیر به‌سزایی داشته باشد.

در راستای مشارکت دانشگاهیان در برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی، آبودا (Abudu, 2015) در پژوهش خود نشان داده است که فقدان سواد تخصصی برنامه‌های درسی، کمبود بودجه و حجم کاری سنگین به مثابه مهمترین موانع مشارکت در برنامه‌ریزی درسی هستند. ساکتی (Saketti, 2002) در پژوهشی با عنوان «چالش‌های نوین برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی» دریافت که عوامل حرفه‌ای و عوامل سازمانی از عوامل تاثیرگذار بر درگیری اعضای هیات علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی به‌شمار می‌روند. در این راستا، آراسته (Arasteh, 2003) در پژوهش خود با عنوان «نقش آموزش عالی در چشم‌انداز توسعه ایران در افق ۱۴۰۴» نشان داد که عوامل انگیزشی از عوامل تاثیرگذار بر درگیری اعضای هیات علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی می‌باشد.

فتحی‌واجارگاه و مهمویی (Fathi-vajargah and Momeni Mahmoie, 2008) در پژوهشی به

بررسی نقش عوامل موثر بر مشارکت اعضای هیات علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی پرداختند. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که عوامل علمی، حرفه‌ای درون سازمانی، برون سازمانی، انگیزشی بیرونی، انگیزشی درونی بر مشارکت اعضای هیات علمی در دانشگاه در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی تاثیر دارند. خسروی و همکاران (Khosravi and et al, 2013) در پژوهش خود در زمینه استقبال و باور به مشارکت در برنامه‌ریزی درسی نشان دادند که عوامل فرهنگی اجتماعی، سیاسی و اقتصادی بر پذیرش و تغییرات برنامه‌های درسی تاثیر دارند (Khosravi and et al, 2013).

شریفیان و همکاران (Sharifian and et al, 2013) در راستای مشارکت و استقبال از مشارکت در برنامه‌ریزی درسی به بررسی مشارکت دانشجویان تحصیلات تکمیلی در فرایند تدوین برنامه درسی پرداختند. آنها در پژوهش خود دریافتند که دانشجویان تحصیلات تکمیلی معتقدند در وضعیت موجود در برنامه‌ریزی درسی مشارکت حداکثری ندارند و برای برخی از آنان تنها مشارکت حداقلی آگاه شدن از تصمیم‌های اتخاذ شده، مطرح است. در وضعیت مطلوب دانشجویان به مشارکت خود در برنامه‌ریزی درسی معتقدند. با وجود این، آنان ایده مشارکت غیرمستقیم از طریق نماینده دانشجویان و دانش‌آموختگان برجسته را دنبال می‌کنند و خواستار مشارکت حداکثری تک دانشجویان در برنامه‌ریزی درسی نیستند.

استادان عمدتاً پس از کسب مدرک تحصیلی دکتری و براساس دستاوردهای پژوهشی خود، وارد عرضه تدریس در آموزش عالی می‌شوند و ترجیحاً توجه کمی به وضعیت توانایی‌های برنامه‌ریزی درسی آنان صورت می‌گیرد و انتظار خوشبینانه این است که در طول سالیانتمادی تجربه کافی و آن هم در حین درگیر شدن با فرایند آموزش این ضعف بالقوه جبران شود (Brought 2009). در واقع دانش تدریس آنها ضمنی است و مشارکت آنها در برنامه‌ریزی درسی متأثر از فرهنگ و باور آنها به فرایند برنامه‌ریزی درسی است.

با توجه به گونه‌های نظری مشارکت و کاربرد عملی آن در ارتقاء فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و سطوح مشارکت افراد در فرایند برنامه‌ریزی درسی، چگونه باید انگیزه اعضای هیات علمی، مدیران و کارشناسان آموزش عالی را برای درگیر شدن در فرایند برنامه‌ریزی درسی افزایش داد. بنابراین نظر به اهمیت و جایگاه برنامه‌ریزی درسی در آموزش عالی و همچنین اهمیت داشتن روحیه مشارکت دانشگاهیان (اعضای هیات علمی، مدیران، کارشناسان و حتی دانشجویان) در فرایند تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی در برنامه‌ریزی درسی، ضروری است که در کنار آموزش‌های تخصصی افراد که موجب کسب دانش و مهارت و توانایی‌های مورد نیاز برای انجام مناسب یک شغل می‌شود به موضوع مهم بالندگی و آماده‌سازی منابع انسانی آموزش عالی برای مشارکت در فعالیت‌های یاددهی-یادگیری نیز توجه خاصی شود (Belting & Belting, 2011).

باید اساتید در کنار ارتقاء مهارت‌های تخصصی، بالندگی خود را ارتقا دهند که غنای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در بالندگی آنان بسیار اثرگذار است. با توجه به نقش‌ها و انتظاراتی که از اعضای هیات علمی در حوزه‌های مختلف طراحی، اجرا و ارزیابی متصور است، به علت آماده‌سازی ناکافی نیروهای جدید برای فعالیت‌های تربیتی و تدریس و یادگیری و فقدان فرصت‌های یادگیری و اقدام برای اعضای هیات علمی برای درگیر شدن در فرایند برنامه‌ریزی درسی، پژوهش حاضر بر آن است تا شرایط زمینه‌ای را که منجر به مشارکت اعضای هیات علمی و ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی می‌شود را مورد بررسی قرار دهد. در این راستا پاسخ به سوال کلی ذیل در دستور کار قرار گرفته است:

سوال پژوهش

شرایط زمینه‌ای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی ایران چیست؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر، کیفی و داده بنیاد است. نظریه داده بنیاد، ارائه یک چارچوب تحلیلی انتزاعی از یک فرایند است. مشارکت‌کنندگان این مطالعه باید همگی فرایند مدنظر را تجربه کرده باشند. تدوین این نظریه می‌تواند در توضیح شیوه عمل آن‌ها مفید باشد و یا چارچوبی برای پژوهش‌های آتی فراهم آورد (Creswell, 2013). جامعه آماری پژوهش حاضر، کلیه متخصصان در حوزه سیاستگذاری و یا دارای سوابق اجرایی در آموزش عالی و متخصصان برنامه درسی آموزش عالی بودند. در پژوهش حاضر، افرادی به عنوان نمونه پژوهش برای شرکت در تحقیق انتخاب شدند که با برخورداری از تجربه اجرایی یا مشارکت در برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی بتوانند ضمن تبیین نحوه شکل‌گیری فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی، به معرفی و توصیف عوامل و مولفه‌های دخیل در آن بپردازند. بنابراین، در پژوهش حاضر، ملاک عضویت و شرکت افراد در پژوهش، برخورداری از چنین تجربه‌ای در زمان اجرای تحقیق است. به طور خاص، شرکت‌کنندگان در پژوهش از چهار گروه تشکیل شدند: گروه اول، متخصصانی هستند که رشته‌آنها آموزش عالی بوده و علاقمند به حوزه برنامه درسی آموزش عالی هستند. گروه دوم، متخصصانی هستند که رشته و تخصص آنها برنامه درسی و آموزش عالی نبوده ولی در این حوزه‌ها درگیر بودند. گروه سوم، متخصصانی هستند که رشته آنها برنامه درسی بوده و در آموزش عالی نیز درگیر بودند. در نهایت گروه چهارم، متخصصانی بودند که رشته و تخصص آنها برنامه درسی آموزش عالی بوده

است. در این تحقیق، مصاحبه با شرکت کنندگان به صورت هدفمند و تا زمان اشباع داده‌ها ادامه یافت و با مصاحبه با نفر بیست و نهم، اشباع نظری در مقوله‌ها حاصل گردید. در پژوهش حاضر از مصاحبه عمیق استفاده گردید و محقق با در ذهن داشتن یک موضوع و سوال کلی به جمع‌آوری داده‌ها اقدام ورزید. به منظور تعیین روایی داده‌های کیفی از روش چک کردن اعضا (Members check) استفاده شده است و پایایی فرم مصاحبه با قرار دادن خلاصه مطالب و مقوله‌های تعیین شده در اختیار شش نفر آگاه به روش‌های پژوهش کیفی و اعمال نظرهای آنان بررسی شده است. در تحقیق حاضر، از روش تحلیل داده‌های کیفی استفاده شده است. اطلاعات گردآوری شده ابتدا دسته بندی و سپس به شیوه مقوله بندی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

به منظور پاسخگویی به سوال تحقیق، ابتدا هر یک از مقوله‌ها مطرح شده و سپس به طرح چند نمونه از مهمترین شواهد گفتاری در ارتباط با هر یک از مقوله‌ها پرداخته شده است.

جدول ۱. مقوله‌ها و شواهد گفتاری در ارتباط با شرایط زمینه‌ای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی

مقوله‌ها	شواهد گفتاری
بستر سیاسی	فضای باز مشارکت در مسایل سیاسی کشور ملاحظه و در نظر گرفتن ایدئولوژی‌ها در برنامه درسی کشور
بستر اقتصادی	تعهد مالی ارتباط بین دولت و آموزش عالی و حمایت دولت
زمینه مدیریتی	تفویض اختیارات گسترش محیط‌های آموزشی مشارکتی و معنادار عدم پیاده سازی سیستم نظارتی جامع برای تدوین و اجرای برنامه‌های درسی با توجه به معیارهای تخصصی و علمی عدم همخوانی راهبردهای آموزش عالی و اجتماعی ثبات مدیریتی
زمینه فرهنگی	استقبال محیط از نوآوری و تغییر پیاده سازی مولفه‌های فرهنگ قومی در هر ساختار آموزشی تحول تدریجی فرهنگ و جو آموزشی و افزایش سهم مثبت مدیریت دانش و تسهیم دانش توجه به بستر سازی فرهنگی لازم و کاربست آموزه‌های به‌سازی فرهنگ‌های برنامه درسی
زمینه علمی	توانمند شدن و دانش افزایی مداوم اساتید

اساتید

تسلط و مهارت استاد بر مبانی علمی و هنری تدریس

محدود نشدن قدرت مرجعی استاد به عنوان فرهیخته متخصص در فرایند برنامه‌های درسی

رشد بینش و آگاهی و خودکارآمدی پژوهشی

بستر سیاسی

مهیا بودن بستر و شرایط سیاسی مناسب، یکی از موضوعاتی بود که به عنوان شرایط زمینه‌ای لازم برای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی از سوی خبرگان بیان گردید. در این راستا، مصاحبه-شونده شماره ۸ که از متخصصان برنامه درسی آموزش عالی کشور بود، بیان نمود:

زمینه و بستر را باید جدی گرفت. یکی از بسترها، بستر سیاسی است. مثلاً چقدر آدم‌ها مشارکت در مسایل سیاسی کشور دارند؟ فضا چقدر باز است؟ هر چقدر فضا بازتر باشد، آدم‌ها نظرات خودشان را شفاف‌تر بیان می‌کنند. باید یک استاد نظر خود را به راحتی بگوید. باز بودن فضا، زمینه ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی را فراهم می‌نماید.

مصاحبه شونده شماره ۲ نیز مشارکت در مسایل سیاسی کشور را نشانه رشد و عامل ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی بیان نمود. همچنین مصاحبه شونده شماره ۱۲ که از مدیران ارشد و سیاستگذار آموزش عالی کشور بود در این رابطه بیان نمود:

یکی از منابع هدف‌گزینی در برنامه درسی آموزش عالی، نیازهای جامعه است که بایستی در برنامه درسی مورد توجه قرار گرفته و تلاش‌های لازم در زمینه تناسب برنامه درسی با ایدئولوژی‌ها و جهت‌گیری‌های جامعه انجام گیرد.

بستر اقتصادی

مهیا بودن بستر اقتصادی، یکی دیگر از عواملی است که از سوی خبرگان به عنوان شرایط و زمینه لازم برای ارتقا فرهنگ برنامه درسی آموزش عالی مورد توجه قرار گرفت. در این راستا، مصاحبه‌شونده شماره ۱۵ که از متخصصان برنامه درسی آموزش عالی کشور بود، اعتقاد داشت:

موسسات آموزش عالی در قبال خدماتی که به جامعه ارائه می‌دهند و نظر به اینکه از نهادهای مهم در تحقق اهداف دولت می‌باشند، باید خیالشان از بابت حمایت دولتی و کمک‌های مالی از سوی دولت راحت باشد و دولت‌ها نوعی تعهد مالی به دانشگاه‌ها داشته باشند. این امر سبب انگیزه-بخشی به ذی‌نفعان در مشارکت در برنامه‌ریزی درسی و ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی می‌شود.

در این زمینه مصاحبه شونده شماره ۲۷ که از متخصصان در حوزه برنامه درسی کشور می‌باشد، باور داشت:

«دولت برای رسیدن به یک چیزی، برنامه‌ریزی می‌کند، صنعت برنامه‌ریزی می‌کند، دانشگاه هم

برنامه‌ریزی می‌کند؛ همه هم خیلی عالی می‌شود. خیلی می‌شود روی آن‌ها کار کرد ولی ارتباط بین این شاخص‌ها و این سه جامعه کاربردیِ سیاسیون، احزاب و مقامات عالی کشور و محیط دانشگاهی برقرار نیست. پس ارتباط بین دولت و آموزش عالی و حمایت دولت از پروژه‌های دانشگاهی و واگذاری این نوع پروژه‌ها به آموزش عالی، از عوامل اساسی در گسترش ارتباط و همکاری بین ذی‌نفعان بیرونی و درونی دانشگاه و ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی می‌شود.»

زمینه مدیریتی

از دیدگاه خبرگان، زمینه و شرایط مدیریتی نیز به عنوان یکی از موضوعات مهم در خصوص عوامل زمینه‌ای مورد توجه قرار گرفت. یکی از روش‌های نوین در فرآیند یادگیری - یاددهی، روش آموزش مشارکتی یا گروهی است. بی‌گمان این روش، یادگیری را ژرف‌تر، متنوع‌تر، شادتر، کارا تر و ماندگارتر می‌کند. اما به کارگیری این روش به زمینه‌هایی وابسته است که از آن میان می‌توان به نوع درس، شمار دانشجویان، پرورش‌یافتگی و تربیت آن‌ها، مدیریت درست و کارای آموزش عالی، امکاناتی مانند کلاس بزرگ و میز و صندلی‌های درخور، ابزارهای آزمایش مناسب و در دسترس و... اشاره نمود. در راستای بسط محیط آموزشی مشارکتی و معنادار مصاحبه شونده‌گان اشاراتی داشته‌اند.

در این راستا، مصاحبه‌شونده شماره ۱۱ که از متخصصان اعتبارسنجی در حوزه آموزش عالی کشور بود به تفویض اختیارات باور داشت و معتقد بود که در راستای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی در آموزش عالی، باید وظایف بین ذی‌نفعان تقسیم گردد و مسئولیت کارها در انحصار یک فرد نباشد.

نظارت به عنوان یکی از ارکان اساسی آموزش عالی است. در حالی که در کشورهای جهان سوم، نظارت به عنوان یک عامل بازدارنده امور اجرایی و هزینه‌های اضافی تلقی می‌شود. امروزه نظارت به عنوان یکی از وظایف اصلی مدیران، تلقی می‌شود، که از طریق آن می‌توان از منابع و فعالیت‌های سازمان، حداکثر کارایی و اثربخشی را در جهت نیل به هدف‌های سازمان بدست آورد؛ ولی با این اوصاف سیستمی کارآمد برای نظارت بر عناصر آموزش عالی مطرح نیست و در این راستا ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی بدون سیستم نظارتی مناسب، تهدیدی برای بدنه آموزش عالی محسوب می‌شود (مصاحبه‌شونده شماره ۱۸).

آموزش عالی به منزله یک نظام، از اجزا و عواملی پدید آمده است که حفظ هماهنگی آنها برای دستیابی به اهداف مورد نظر ضرورت دارد. در عین حال، تعیین مقاصد نهایی، تدوین راهکارهای اجرایی و اختصاص منابع برای انجام دادن فعالیت‌ها از جمله اموری هستند که در چارچوب نظام‌ها حایز اهمیت دارند و کارکردهایی را پدید می‌آورند که با مفهوم مدیریت معرفی

می‌شوند. بنابراین، مدیریت به فعالیتی اطلاق می‌شود که عناصر و عوامل نظام را بر پایه برنامه مشخص هماهنگ می‌کند. با تخصیص وظایف به عوامل و تأمین منابع فعالیت، اقدام هر عنصر را در چارچوب کل، نظارت و مجموعه را به سوی آرمان‌ها رهبری می‌کند، با این اوصاف اگر سازمان با اهمیتی مثل آموزش عالی با هر تنش و تغییر اجتماعی با تغییر در واحد مدیریت مواجه شود و هر مدیری فرصتی برای ارائه رویکردهای کارآمد و خلاق مدیریتی‌اش را نداشته باشد جز اتلاف هزینه و سرمایه انسانی و مادی و بی‌انگیزگی پیامد دیگری نخواهد داشت (مصاحبه شونده شماره ۲۴).

در این راستا مصاحبه شونده شماره ۵ که از متخصصان حوزه برنامه درسی کشور بود به ثبات در مدیریت اعتقاد داشت. وی بیان نمود:

«معنی ندارد وقتی که وزیر عوض می‌شود، همه را، تا رییس اداره را هم عوض می‌کنند. اگر ما می‌خواهیم سیستم درست به جلو برود، باید بانک مدیریتی داشته باشیم. واقعا مدیران موفق را شناسایی کنیم، از تجربیات این‌ها استفاده کنیم. به آن‌ها بها بدهیم، زندگی این‌ها را تامین بکنیم. این‌ها خیلی مهم است.»

همچنین مصاحبه شونده شماره ۱۳ که از مدیران ارشد و سیاست‌گذار در حوزه آموزش عالی کشور بود در این زمینه بیان داشت:

اکثرا مدیران دانشگاهی فاقد سطح حداقلی از توانمندی‌های مدیریتی در حوزه مدیریت خود هستند یا از سطح حداقلی برخوردار نیستند. اینها در زمان مدیریت خود پس از طی چند سال، اندکی تجربه می‌آموزند که با تغییرات مدیریتی این تجربه اندک نیز کنار گذاشته می‌شود و دانشجویان جدید وارد مرحله بعدی مدیریت دانشگاهی می‌شوند.»

زمینه فرهنگی

مهیا بودن شرایط فرهنگی نیز یکی دیگر از موضوعاتی بود که از سوی خبرگان به عنوان شرایط زمینه‌ای لازم برای ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی مورد توجه قرار گرفت. در این راستا، مصاحبه شونده شماره ۲۱ که از متخصصان برنامه درسی آموزش عالی کشور می‌باشد به جو مناسب در جامعه و شکل‌گیری فرهنگ در زمینه پذیرش و استقبال از نوآوری و تغییر در جامعه به عنوان عامل اساسی در زمینه ایجاد فرهنگ برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی اشاره نمود.

در شکل‌گیری هویت‌های قومی، مولفه‌های تبار، سرزمین، مذهب، حافظه تاریخی، زبان و آداب و رسوم دخیل بوده و به گونه‌ای موثر در تدوین، طراحی و ساخت برنامه‌های درسی باید مورد توجه برنامه ریزان درسی قرار گرفته و با مطالعه و پرداختن به مولفه‌های قومی با بها دادن به فرهنگ

قومی هریک از اقوام ایران زمینه‌های یکپارچگی و همزیستی اقوام را بوجود آورند. این مهم میسر نخواهد شد؛ مگر اینکه اقوام از مشترکات یکدیگر به شناخت برسند. لذا در این میان نقش آموزش عالی بسیار خطیر بوده و با رسالتی که بر عهده دارد باید با گسترش و تحکیم ارزشهای فرهنگی و توجه به خرده فرهنگها با ایجاد تغییرات رفتاری در راستای نوسازی جامعه ی متحد و یکپارچه اقدام نماید. برای دسترسی به این رسالت والا، باید برای شناخت اقوام با تعاملات فرهنگی سازنده و مثبت در راستای تحکیم وحدت ملی با لحاظ نمودن ارزشهای خرده فرهنگها در فرهنگ وحدت ملی گام بردارد. وجود نابرابریهای سیاسی و فرهنگی و جای خالی زبان مادری می‌تواند به عنوان عوامل آسیب پذیر جدی در برنامه‌ریزی درسی آموزش عالی به شمار آیند (مصاحبه شونده شماره ۲۷)

در این راستا، مصاحبه شونده شماره ۲۲ که از متخصصان اعتبارسنجی در حوزه آموزش عالی کشور بوده است، بیان داشت:

« باید به یک حداقل‌هایی در کتاب‌هایی درسی اشاره می‌شد. ولی اینکه مثلاً من قومیت آذری را دارم، باید حتماً در کلاس‌های درسم و نظام آموزشی‌ام حتماً باید آذری باشد به چیز دیگری هم فکر نمی‌کنم. این درست نیست.»

مصاحبه شونده شماره ۱۲ که از مدیران ارشد و سیاستگذار در حوزه آموزش عالی بود، اعتقاد داشت:

« معلم آگاه، مختصات فرهنگی دانشجوی مقابل خود را باید داشته باشد، ضمن احترام به داشته هایش، آن را تغییر بدهد. چون فرهنگ یک روزه به وجود نمی‌آید و یک روزه تثبیت نمی‌شود و یک روزه هم تغییر نمی‌کند. به این ترتیب ما یک تصویر ذهنی تقریباً همگانی در اذهان ایجاد کردیم. در اذهان اساتید و معلمین و آن کسانی که مستقیماً با کار فرهنگی ارتباط دارند. به این شکل شما هم همه را در کار درگیر می‌کنید و هم یک نوع پایه ی فرهنگی را پایه‌ریزی کرده اید.»

در این زمینه، مصاحبه شونده شماره ۷ که از متخصصان حوزه برنامه درسی کشور بود، بیان نمود:

« در فرایند ارتقاء فرهنگ برنامه درسی، استاد ما احساس نیاز می‌کند؛ چون می‌گوید برای ارتقا و پیشرفت فرهنگ برنامه درسی باید عناصر انسانی و غیرانسانی برنامه درسی نیز پیشرفت کنند. در این حالت استاد نیز خود را موظف می‌داند که بر حسب شاخصهای ارتقا و پیشرفت فرهنگی برنامه‌های درسی دانش، توانش و نگرشش را دگرگون سازد، نکته دیگر این است که چون آن‌ها با مطالعه جلو رفتند، به صورت تیمی کار می‌کنند.»

مصاحبه شونده شماره ۱۷ نیز که از مدیران ارشد و سیاستگذار در حوزه آموزش عالی کشور

بود، باور داشت:

« ترویج فرهنگ برنامه درسی و ارتقای فرهنگ برنامه درسی به صورت مشارکتی و همه جانبه باعث می‌شود که قدیمی‌ها و باسابقه‌ها کم‌کم در دوره‌های آموزشی و جلسات تخصصی برنامه‌ریزی درسی شرکت فعال داشته باشند».

آموزش فعالیتی فرهنگی است. فعالیت‌های فرهنگی در قالب سناریوهای فرهنگی تبیین می‌شوند و دانش عمومی درباره رویدادهایی هستند که در ذهن پدیدآورندگان آنها وجود دارند. این سناریوها رفتار فردی و اجتماعی را هدایت می‌کنند و به همگان می‌گویند که می‌توان چه انتظاراتی از فرایند آموزش و یادگیری داشت. بنابر این رویکردهای آموزش و یادگیری از بسترهای فرهنگی متفاوتی تغذیه می‌کنند. اقتباس رویکردها و روش‌های اندیشه و عمل تربیتی بدون توجه به موقعیت‌های فرهنگی و اجتماعی زیست و بالندگی آنها، آفت‌زا است و در عمل ناکارآمدی‌های بسیاری را به فرایند آموزش و یادگیری تحمیل می‌کند. بنابر این بازبینی ساختار و چارچوب اندیشه و عمل آموزش، یادگیری و پرورش و به‌سازی فرهنگ‌های برنامه درسی ضرورتی است که باید در بسترسازی مناسب فرهنگی انجام و ترویج شود (مصاحبه شونده شماره ۲۴).

زمینه علمی اساتید

از دیدگاه خبرگان، زمینه علمی اساتید نیز به عنوان یکی از شرایط لازم در زمینه ارتقای فرهنگ برنامه‌ریزی درسی مورد توجه قرار گرفت. در دنیای امروز، حجم، تنوع و عمق توقعات و انتظارات مرتبط با نظام آموزش عالی، آن‌چنان است که نظام مذکور، با شرایط، امکانات، روش‌ها و نیروی انسانی فعلی به هیچ وجه نمی‌تواند از عهده رسالت خود بر آید. آموزش عالی باید متحول شود و تغییراتی بنیادین و اساسی در آن به وجود آید و ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی یکی از این تغییرات است. در این راستا اگر آموزش عالی می‌خواهد تغییر کند، متحول شود و پیشرفت نماید، دست اندرکاران امر آموزش و برنامه‌ریزی درسی، به خصوص اساتیدی که تعامل گسترده‌ای با فراگیران دارند، باید متحول شوند، تغییر کنند و پیشرفت نمایند.

همچنین دانش و اطلاعات، شناخت‌ها، نگرش‌ها، مهارت‌ها و روش‌های کار آن‌ها باید تغییر کند. لازمه این کار، توانمندسازی و دانش‌افزایی مداوم تمام اساتید است و اساتید ما خوشبختانه از این ویژگی تا حدود بالایی برخوردارند (مصاحبه شونده شماره ۱۰).

در این راستا، مصاحبه شونده شماره ۲۳ که از متخصصان حوزه برنامه درسی بود، اعتقاد داشت: «اساتید ما گروه پویایی هستند، مدام با علم روز در ارتباطند و خود را Update می‌کنند. و این انگیزه را دارند که نسل بعد از خودش باید از او بهتر باشند. نه این که نسل بعد، باید چیزی را

بپذیرد که من به او می‌دهم. اگر این گونه باشد سیلابس‌های برنامه‌ریزی محدود به آن چیزهایی می‌شود که ما می‌دانیم. افت می‌کند و سطح سواد جامعه مدام پایین می‌آید».

اگر نهاد آموزش عالی را به عنوان یکی از پنج نهاد داخلی جامعه بدانیم و برنامه‌های درسی را تبلور عینی آن، به یقین تدریس یکی از اصلی‌ترین ارکان زنجیره آموزشی در دستگاه آموزش عالی خواهد بود. تدریس کاری است که به ذوق و استعداد ذاتی نیاز دارد، اما امروزه تدریس یک علم است، همچون سایر علوم رفتاری با همه ریزه کاری‌های علمی. تدریس، حرفه‌ای است چندبعدی و مدرس، ناچار است که در حوزه‌های مختلف مهارت‌هایی داشته باشد. مبانی و اصول علوم روانشناسی، روانشناسی اجتماعی، جامعه‌شناسی، فلسفه تعلیم و تربیت، آشنایی با فنون و روش‌های تدریس، زبان و ادبیات، مدیریت آموزشی، تحقیق، رخدادهای سیاسی و اجتماعی و همین‌طور دانش تخصصی خود از جمله مهارت‌ها است. در حقیقت بسیاری از این علوم ابزار کار معلم است. برای انجام بهتر رسالت معلمی و تسهیل کننده راه آموزشی. معلم با بهره‌گیری از این دانش‌ها بر کیفیت فرایند یاددهی - یادگیری می‌افزاید و آشنایی نداشتن آن می‌تواند به عنوان مانعی جدی بر سر راه او باشد (مصاحبه شونده شماره ۴).

در این راستا مصاحبه شونده شماره ۶ که از متخصصان اعتبارسنجی در حوزه آموزش عالی بود، باور داشت: «استادان برای این که بتوانند همه فراگیران را بالا بکشند باید یک جاذبه‌ای داشته باشند، باید شوق را ایجاد کنند، آغاز هنر از این جاست. خوشبختانه استادان ما از این نظر و از نظر علمی در حد مناسب و بالایی هستند. درست مثل این که پرتره شما را بکشند، ولی هیچ ویژگی شخصی که بیانگر شخصیت و شان علمی شما باشد را نشان ندهد. این باید شمه هنری داشته باشد و گرنه طراحی را می‌شود به همه یاد داد.» (مصاحبه کننده شماره ۶).

مصاحبه شونده شماره ۱۰ نیز که از متخصصان حوزه برنامه درسی بود، بیان نمود:

«ممکن است شخصی خیلی خوب جبر بلد باشد، ریاضی بلد باشد، ولی این دلیل نمی‌شود که بتواند برود سر کلاس و موفق باشد. من باید هنر معلمی بلد باشم. برنامه‌ی درسی را بشناسم. الان که ما بحث فرهنگ را مطرح می‌کنیم، یک چیز اتوپیایی در ذهنمان است. اصلاً این گونه نیست. همین است» (مصاحبه کننده شماره ۱۰).

تغییر و تحولات نوین آموزشی برنامه‌های درسی که به منزله قلب آموزش است را مستقیماً تحت تاثیر قرار می‌دهند و نقش و کارکردهای عناصر مختلف از جمله استاد را دچار تغییر و تحول نموده است. در این نوآوری و به‌سازی فرهنگ برنامه‌های درسی، نقش اصلی بر عهده فناوری‌های نوین و نوآوریهای آموزشی می‌باشد که با محوریت بر دانشجو پیش می‌رود و استاد بیشتر نقش هدایت‌گر و تسهیل‌کننده را ایفا می‌کند و هویت و مرجعیت قبلی را دارا نمی‌باشد (مصاحبه شونده شماره ۴).

مصاحبه شونده شماره ۶ که از کارشناسان اعتبارسنجی در حوزه آموزش عالی بود به ارتقای اختیارات و قدرت مرجعی اساتید باور داشت:

«مشخصاً راهی که خودم هم تا حدی آن را تجربه کرده‌ام این است که می‌شود برنامه‌ی درسی را از هر لحاظ ارتقاء بخشید؛ ولی به شرطی که به قول فرمایش شما، از مسیر فرهنگ سازی آن را عبور دهیم. نمی‌شود آن را از مسیر فرهنگ سازی عبور داد مگر این که شما به آحاد افرادی که در این مسئله هستند، اختیار بدهید؛ یعنی برنامه‌ی شما از بالا به پایین نباشد. از پایین به بالا باشد؛ یعنی Bottom up باشد. یعنی از طرف همه‌ی کسانی که به نوعی در امر تدریس نیاز به برنامه‌ریزی درسی دارند، ولی نه به صورت تجویزی از بالا به پایین، بلکه از پایین جمع بکنید. بعد، در مرحله‌ای از کار از بالا به پایین خواهد شد. یعنی این فلش دو طرفه است.»

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های مصاحبه شونده‌گان نشان داده است که یکی از زمینه‌های اساسی در تحقق و تسهیل ارتقا فرهنگ برنامه‌های درسی، بسترهای سیاسی است. می‌توان اینگونه استنباط کرد که در جامعه امروز جنبه‌های سیاسی، اجتماعی و اقتصادی و فرهنگی در هم تنیده هستند. با توجه به تحولات و تهدیدهای روز به روز، برنامه‌های درسی به طور خاص و آموزش عالی به طور عام در زمینه‌های مختلف، تاثیرات مستقیم و غیر مستقیم بستر سیاسی بر فضای آموزش عالی به طور کلی و فرهنگ برنامه‌های درسی به وضوح مشهود است، در این راستا اگر در بستر سیاسی جامعه فضای مردم سالارانه‌ای حاکم باشد و زمینه‌ای فراهم شود که از نظرات متخصصان مختلف و متعهدان به ایدئولوژی‌های مختلف برنامه‌های درسی و حزب‌های سیاسی در زمینه تصمیم‌گیری‌های مرتبط با آموزش عالی و برنامه‌های درسی استفاده شود و تصمیم‌ها و اقدامات مهم در حیطه برنامه‌های درسی و آموزش عالی با توافق و نظرات مختلف این متخصصان اعمال شود، در چنین شرایطی فرهنگ برنامه‌های درسی به مراتب پویا و بالنده خواهد بود. زیرا پویایی و ارتقاء در پرتو آزادی و مشارکت سیاسی محقق می‌شود و چون نهاد سیاست از مهم‌ترین نهادهای تاثیر گذار بر کل بدنه آموزش عالی محسوب می‌شود، توجه به جو و شرایط سیاسی غیرقابل انکار است.

یافته‌های پژوهش در زمینه بستر سیاسی به طور مستقیم و غیر مستقیم با یافته‌های رحیم نیا و حسن زاده (Rahimnia, and Hassanzadeh, 2009)، خسروی و همکاران (and et al, 2013) و کلس، کورنبرگر و پیتزیس (Khosravi, Kollg, Kornberger & Pitsis, 2005) همسو است، این محققان بر نقش فضای سیاسی بر برنامه‌های درسی و عملکرد سرمایه انسانی در آموزش عالی تأکید داشتند.

نتایج تحقیق رحیم نیا و حسن زاده (Rahimnia, and Hassanzadeh, 2009)، نشان داده است تاثیر مستقیم ادراک از فضای سیاسی بر میزان ارتباط گریزی تایید شده است؛ اما تاثیر غیرمستقیم ادراک پرسنل از فضای سیاسی بر میزان ارتباط گریزی از طریق ادراک عدالت سازمانی به اثبات نرسیده است. با توجه به نتایج بیان شده، مدیران بهتر است برای تسهیل و تسریع ارتباط بین کارکنان با فضای سیاسی سازمان و ادراک کارکنانشان از آن توجه کنند. چون این مسأله می‌تواند منجر به افزایش کارایی و بهره‌وری سازمان شود.

بستر مهم دیگر در زمینه ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی، بستر اقتصادی است. بر همگان به وضوح مشخص است که هر ارتقاء و تغییری بدون هزینه نخواهد بود. این هزینه در قالب هزینه‌های مادی و سرمایه انسانی خواهد بود. زمانی که آموزش عالی و مؤسسات مختلف آموزشی منابع مالی در اختیار داشته باشند و برای تحولات و تغییرات مختلف امکانات لازم را در اختیار اساتید و متخصصان قرار دهند، فرهنگ برنامه‌های درسی ارتقاء می‌یابد زیرا هر ارتقاء و بالندگی با حمایت مالی و انسانی محقق می‌شود. در نتیجه بستر اقتصادی حرکت این فرایند را تسریع و غنی می‌سازد. در کشورهای مختلف به خصوص کشوری با سیستم آموزشی متمرکز مثل ایران، اگر دولت از آموزش عالی و ارتقاء و پیشرفت ابعاد آموزشی آن حمایت مالی نماید، در نتیجه این انتظار می‌رود که فرهنگ برنامه‌های درسی با تکیه بر چنین منابعی، مسیر راحت‌تری را برای ارتقاء طی نمایند و از سوی دیگر انگیزه بیشتری برای اساتید و متخصصان برنامه‌های درسی مهیا خواهد شد.

یافته‌های پژوهش در زمینه بستر اقتصادی و حمایت دولت از آموزش عالی با یافته‌های (Rabiei, Nazariyan, 2011)، بجاناسون و همکاران (Bjarnason and et al, 2009) بر نقش حمایت مالی دولت و بستر اقتصادی بر برنامه‌های آموزشی و برنامه‌های درسی تاکید دارند. به اعتقاد اکثر محققان عوامل فرهنگی اجتماعی، سیاسی و اقتصادی بر پذیرش و تغییرات برنامه‌های درسی تاثیر دارند (Khosravi and et al, 2013) اگر چه برخی از این تغییرات عمدتاً خارج از کنترل عوامل درون سازمانی است (Hrebiniak & Joyce, 1985).

زمینه مدیریتی و سازمانی از دیگر عوامل زمینه‌ای مؤثر بر ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی است. در برنامه‌ریزی درسی برای هر دوره تحصیلی و مقطع آموزشی باید به نقش گروه‌هایی که تحت تأثیر نتایج برنامه‌های درسی قرار می‌گیرند یا در آماده‌سازی برنامه‌ها نقش دارند، توجه داشت. در سطح آموزش عالی و دوره تحصیلات تکمیلی اعضای هیئت علمی یکی از مهم‌ترین گروه‌هایی هستند که تأثیرات چشمگیری بر روند برنامه‌ریزی درسی و ماهیت فرهنگ برنامه‌های درسی دارند.

یافته‌های پژوهش با یافته‌های خسروی و همکاران (Khosravi and et al, 2013)، استارک (Stark, 1997)، مازولی (Mazoli, 2000)، هیلتون (Hilton, 2000)، نیتنسون (Nitenson, 2005)،

بریگز (Briggs, 2007)، دیویت^۱ و همکاران (Dewett and et al, 2007) همسو است. این محققان نیز بر تفویض اختیار، مشارکت و تسهیم دانش بین اساتید و کارکنان دانشگاه تاکید داشته‌اند و این مشارکت و تبادل آرا را عاملی مؤثر در تسهیل کیفیت برنامه‌های درسی دانسته‌اند. در زمینه مشارکت اعضای هیئت علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی پژوهش‌های مختلفی انجام شده است (Briggs, 2007).

هیلتون (Hilton, 2000) به بررسی عوامل موثر بر درگیری اعضای هیأت علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی پرداخت. پژوهش وی به این نتیجه انجامید که عوامل سازمانی شامل عوامل درون سازمانی و برون سازمانی بر نحوه و میزان درگیری اعضای هیأت علمی در برنامه‌ریزی درسی دانشگاهی تاثیر دارند.

بدین ترتیب در تفویض اختیار و محیط مشارکتی قدرت و یادگیری به سمتی هدایت می‌شود که بهترین اطلاعات و بیشترین نیاز وجود دارد. در بسیاری از اوقات آموزش عالی جواب‌گویی و قدرت به خوبی توأمان نیستند. کارکنان باید پاسخگو باشند؛ در حالی که به حد کافی قدرت و اختیار به آنان داده نشده است. بنابراین تفویض اختیار مناسب به کارکنان آموزش عالی به خصوص اساتید به مثابه ارکان اجرایی برنامه‌های درسی بسیار حائز اهمیت است. کارکنان آموزش عالی توانمند، می‌توانند به خوبی مدیرانشان تصمیم‌گیری کنند. چراکه آنان بهترین اطلاعات را دارند. بنابراین، مؤسسه‌های آموزش عالی، مجموعه پیچیده‌ای از منابع انسانی و مادی تعریف می‌شوند که برای ارائه خدمات و تأمین نیازهای آموزشی، دانش، تربیت حرفه‌ای و رشد انسان با یکدیگر کار می‌کنند. به دلیل اهمیت کیفیت در آموزش عالی، سازمان‌های آموزشی مسئول ایجاد و نظارت بر زمینه‌های فعالیت خود هستند. تلاش برای تضمین کیفیت به دلیل اینکه سازمان‌های آموزش عالی در بازاری رقابتی فعالیت می‌کنند، ضروری است.

نظارت و ارزیابی در بعد مدیریتی آموزش عالی نیز بر کیفیت و چارچوب فرهنگ برنامه‌های درسی مؤثر است. سیستم نظارتی جامع برای تدوین و اجرای برنامه‌های درسی نقش هدایت‌گری حرفه‌ای و علمی نسبت به اصلاح فرآیند تدریس و یادگیری، حل مشکلات آموزشی استادان و ارتقای عملکرد آنان را دارد تا در نتیجه این فعالیت‌ها کیفیت فرهنگ برنامه‌های درسی در تمام مراحل و ابعاد آن بهتر گردد. همچنین سیستم نظارتی جامع برای تدوین و اجرای برنامه‌های درسی به مثابه نبض‌سنجی است که اگر به درستی طراحی و اجرا شود، می‌تواند وضعیت نظام آموزشی و همه عملکردهای مربوط به آن را به روشنی و به صورت واقعی به دست‌اندرکاران آموزش عالی

¹ Dewett

بنمایاند تا آنان پس از شناخت نقاط قوت و ضعف به اصلاح فرآیندهای آموزشی پرداخته و به اهداف آموزشی دست یابند. بنابراین شناخت درست و علمی و به کار بستن صحیح سیستم نظارتی جامع برای تدوین و اجرای برنامه‌های درسی برای مدیران و دست‌اندرکاران، ضرورت حتمی است تا از فرصت‌های در اختیار، سرمایه‌های موجود و نیروی انسانی مهیا، به بهترین وجه ممکن برای ارتقا، اصلاح و بهبود وضع آموزشی بهره جویند. به همین دلیل اگر نظارت و راهنمایی آموزشی به صورت حرفه‌ای به کار گرفته شود، می‌تواند ما را در ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی یاری رساند.

یافته‌های پژوهش در زمینه سیستم نظارتی به منظور ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی با یافته‌های رشیدی (Rashidi, 2009)، محمدی، زمانی فر و صادقی‌مندی (2016)، Mohammadi, Zamarfar, and Sadeqi Mandi همسو است. بر اساس، پژوهش محمدی، زمانی فر و صادقی‌مندی (Mohammadi, Zamarfar, and Sadeqi Mandi, 2016) با توجه به حساسیت عملکردی آموزش عالی و نقش و تأثیر آن در توسعه پایدار کشور، به نظر می‌رسد بازنمایی و بهبود کیفیت، مستلزم نظام جامع ارزشیابی کیفیت است که دارای ماهیتی از داوطلبانه تا اجباری بر اساس نحوه مشارکت مؤسسات آموزش عالی است.

عدم همخوانی راهبردهای آموزش عالی و اجتماعی از دیگر عوامل زمینه‌ای بستر مدیریتی است. برای اینکه فرهنگ برنامه‌های درسی به صورتی کاربردی و متناسب با مبانی اجتماعی رشد و ارتقاء یابد؛ مستلزم پیاده سازی راهبردهای آموزش عالی و اجتماعی به صورت زمینه‌ای و در بستر و بطن خودشان می‌باشند تا کارایی و عملکرد با کیفیت را محقق سازند. سرعت روزافزون تغییر و تحولات در جوامع انسانی موجب دگرگونی در نگرش، جهان بینی، ارزش‌ها و انتظارات انسان شده است. سیر تحولات در جامعه، وظایف آموزش عالی را ناگزیر دچار تغییر ساخته و می‌سازد. رسالت دانشگاه به عنوان متفکرترین نهاد مسئول در قبال تحقق آرمانهای توسعه ملی ایجاب می‌کند تا به پویاسازی ارکان خود در انطباق با برنامه‌های توسعه بپردازد. تخصیص اعتبارات کلان به آموزش عالی، از یک سو افزایش بهره‌وری نیروهای متخصص را طلب می‌کند و از سوی دیگر تحول بنیادی در ساختار و فعالیت نظام آموزش عالی را می‌جوید. از آنجا که بستر واقعی انجام چنین تحولی و عامل پایش روند مطلوب آن، مدیریت دانشگاه محسوب می‌شود؛ در نخستین گام بهره‌گیری از مدیریتی پویا را در نظام آموزش عالی اجتناب ناپذیر می‌نماید (Tabibi, 1997).

بنابراین، تغییرات سریع مدیریت در آموزش عالی به هر دلیل (منطقی یا غیرمنطقی)، آینده آموزش عالی را با ابهام روبه رو می‌سازد. حال اگر در یک نهاد مانند دانشگاه که همچنان در دوران رشد به سر می‌برد و نیاز مبرم به ثبات مدیریت و سیاست گذاری دارد، فرآیندی معکوس جاری باشد، تغییر و ارتقاء چندانی در فرهنگ برنامه‌های درسی دیده نخواهد شد. یافته‌های پژوهش در

زمینه همخوانی راهبردهای آموزش عالی با اجتماع با یافته‌های بایر و استالی (Bayer & Staley, 2003)، فالک و هبلیچ (Falk & Heblich, 2007) همسو است. ایشان نیز به منظور بهبود و ارتقاء فرهنگ و کارآمدی برنامه‌های درسی بر تطابق راهبردهای آموزش عالی و اجتماع و کاربردی نمودن برنامه‌های درسی تأکیدی داشتند.

یکی دیگر از بسترهای اساسی برای ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی، بستر و زمینه‌های فرهنگی است. با توجه به اینکه فرهنگ در همه ابعاد آموزش عالی و برنامه‌های درسی جریان دارد، بنابراین با تأثیرگذاری در سلوک و حالات اعضاء، رفتار اعضای هیأت علمی و متخصصان آنها را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد.

یکی از زمینه‌های فرهنگی مؤثر استقبال محیط از نوآوری و تغییر است، روشن است که بسیاری از مؤسسات آموزش عالی فاقد یک چارچوب نظامند مدیریت نوآوری هستند. تغییر و نوآوری مفاهیم جدید، بر مبنای یک فرایند و روش نظامند اتفاق می‌افتد. طبیعی است که آموزش عالی دارای همه مؤلفه‌هایی است که برای تغییر و نوآوری ضروری هستند (فرست بوو و همکاران (Furst-Bowe and et al, 2007). اگر دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بخواهند در دوره‌های بعد، اثربخش باشند و در تحقق اهداف یاددهی و یادگیری، کامیاب و موفق باشند، باید به پذیرش و استقبال از نوآوری در محیط سازمانی آموزش عالی توجه کنند.

مؤلفه‌های فرهنگ قومی در هر ساختار آموزشی از دیگر زمینه‌های فرهنگی تأثیرگذار بر ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی است. در آموزش عالی هر کشوری به خصوص ایران که فرهنگ آن پیشینه‌ای طولانی دارد، قومیت‌ها و فرهنگ‌های مختلف وجود دارد. توجه سازنده و منعطف به هویت ملی و فرهنگی در برنامه‌های درسی مختلف و روشن نمودن ابعاد آنها باعث تقویت توجه عادلانه و سازنده به خرده فرهنگ‌های مختلف می‌شود. ولی قابل ذکر است که توجه به قومیت‌ها و خرده فرهنگ‌های مختلف نباید در محوریت قرار بگیرد (درواقع محوریت اصلی برنامه‌های درسی باید مبتنی بر هویت ملی باشد) زیرا در این صورت به جای ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی رکود اجتماعی، سیاسی و آموزشی را به همراه خواهد داشت.

درک و آگاهی از مفهوم فرهنگ در تحلیل عملکرد مدیریت دانشگاه‌ها و مدیریت کلاس درس بسیار مهم تلقی می‌شود. زمینه فرهنگی در شکل‌گیری خودانگاری کارکنان و اساتید، نگرش آنان به کار و برقراری روابط متقابل مطلوب با دیگران تأثیر دارد و بستر ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی به منزله عنصری، اساسی ساختار آموزشی را تسهیل می‌کند.

مدیران گروه‌های آموزشی می‌توانند با ایجاد جو و فرهنگ مناسب در محیط کاری سازمان، کارکنان و اعضای هیأت علمی را در رسیدن به اهداف شخصی و سازمانی یاری رسانند و منجر به اثربخشی آموزشی و ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی شوند. یافته‌های پژوهش در زمینه فرهنگی با

یافته‌های مقدم و عباس‌نژاد (Moghadam, Abbas Nejad, 2015)، علی‌پور و علی‌پور (Alipour, and AliPour, 2016)، اسپیندلر (Spindler, 1987)، ولف (Wolf, 2007)، لی و ادوارد (Li, and Edwards, 2013)، ریدر و همکاران (Ryder and et al, 2014) همسو است.

در پژوهش علی‌پور و علی‌پور (Alipour, and AliPour, 2016)، آموزش چند فرهنگی و مقوله "قومیت" از مهمترین عناصر در جهت حفظ ثبات فکری و اعتماد به نفس در عصر جهانی شدن بوده و هر زمان که زمینه‌های آموزش فرهنگی مناسب نبوده است، ارتباط مؤثر و کارآمدی بین افراد بوجود نیامده و این امر موجب اخلال در آموزش و یادگیری شده است.

بنابراین، در عصر حاضر، به دلیل تعاملات گسترده فیزیکی و مجازی افراد و فرهنگ‌ها و از میان رفتن مرزهای قراردادی سنتی، پیوندهای گریز ناپذیری بین افراد و فرهنگ‌ها بوجود آمده است. حضور فرهنگ‌ها در کنار یکدیگر و تلقی آنها، احتمال ایجاد چالش و تنش بین افراد و فرهنگ‌ها را افزایش داده است. بدین جهت پیش‌بینی ساز و کار مناسب به منظور نزدیکی فرهنگ‌ها، ایجاد تفاهم و تعامل میان آنها در جهت همزیستی مسالمت آمیز و رفع سوءتفاهم‌های احتمالی ضرورت می‌یابد. در این راستا، از جمله رسالت‌های اساسی نظام تعلیم و تربیت در جوامع چند فرهنگی، طراحی برنامه‌های درسی حساس به فرهنگ و پاسخ‌گو به ویژگی‌های چند فرهنگی است.

در واقع زمینه فرهنگی مطلوب، وفاداری، همکاری در بین افراد و گروه‌ها، رضایت و سرویس‌دهی مطلوب به دانشجویان را در پی دارد و از طرفی جو نامطلوب پیامدهای مانند صرف زمان کاری به بحث و مشاجره افراد بایکدیگر، تنش زیاد و جست‌وجو برای یافتن شغل دیگر، کاهش ارتباط با سرپرستان و عدم رضایت شغلی را در پی دارد (Ryder and et al, 2014).

یکی دیگر از عوامل زمینه‌ای برای ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی، زمینه علمی و تخصصی است. در این راستا توانمندشدن و دانش‌افزایی مداوم برای بهبود کیفیت زمینه علمی مورد توجه بوده است. سازمان‌های مختلف مثل دانشگاه از ارکان مهمی از قبیل سرمایه، نیروی انسانی، فناوری و مدیریت تشکیل یافته‌اند که نیروی انسانی مهم‌ترین رکن در این بین است. زیرا کارآیی سازمان منوط به انجام وظایف درست و صحیح این نیروها است. از آنجایی که بخش عمده‌ای از منابع و سرمایه سازمان‌ها را منابع انسانی تشکیل می‌دهند، لذا تأمین این سرمایه انسانی مستلزم انجام فعالیت‌های آموزشی منظم و مستمر در تمامی سطوح سازمانی است. این موضوع در بافت آموزش عالی که یکی از حیاتی‌ترین نهادهای جامعه محسوب می‌شود، اهمیتی پیش از پیش دارد.

بنابراین باتوجه به روند مستمر و مداوم تغییر و تحول در شئون مختلف حیات اجتماعی، پیشرفت‌های شگرف و عمیق در علوم و فنون گوناگون، پیشرفت تکنولوژی و تأثیرات عمیق آن در عرصه‌های مختلف فعالیت‌های تولیدی و خدماتی آموزش عالی، نیاز به آموزش و به‌سازی نیروی انسانی شاغل در یک سازمان را افزایش داده و آن را ضروری ساخته است.

درواقع، فرهنگ برنامه‌های درسی دستاورد سرمایه انسانی آموزش عالی است. توسعه انسانی که از ارکان توسعه همه جانبه و پایدار است، همانا توسعه فرهنگ برنامه‌های درسی است. لذا توسعه و ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی و اساتید جز با تعلیم و آموزش میسر و ممکن نخواهد بود. در این میان نقش دوره‌های دانش افزایی بسیار قابل توجه است. یعنی جریان فرهنگ‌پذیری برنامه‌های درسی از طریق دوره‌های آموزشی شکل و ارتقاء می‌یابد.

یکی دیگر از عوامل مرتبط با زمینه علمی اساتید به تسلط اساتید به مبانی علمی و هنری تدریس بر می‌گردد. همانطور که می‌دانیم تدریس هم علم است و هم هنر و استاد به مثابه یکی از ارکان اساسی اجرای برنامه‌های درسی که نمود اصلی فرهنگ برنامه‌های درسی می‌باشد باید بر مبانی و ظرفیت‌های زیبایی شناختی تدریس و توأمأً مبانی علمی و رویکردهای علمی تدریس مسلط باشد و مطابق با استانداردهای روز پیش رود تا فرهنگ برنامه‌های درسی نیز ارتقاء بهتر و کارآمدتری داشته باشد.

محدود نشدن قدرت مرجعی استاد به عنوان فرهیخته متخصص در فرایند برنامه‌های درسی از دیگر عوامل مرتبط با زمینه علمی ارتقاء فرهنگ برنامه‌های درسی است. درواقع اگر فرایند برنامه‌های درسی به صورت مشارکتی و کارآمد اعمال شود و استاد در هر شرایطی اقتدار و هویت علمی-اش حفظ شود و نقش جهت دهنده اصلی را داشته باشد و دانشجو صرفاً با مواردی از روش‌های نوین آموزشی در خلاء و خودمحوری سیر نکند، در این صورت برنامه‌های درسی نیز ارتقاء خواهند یافت. از سویی دیگر استاد نباید فقط اجرا کننده برنامه‌های درسی باشد، بلکه چون بیش از هر کسی با فرهنگ و بدنه برنامه‌های درسی در ارتباط است؛ باید به مثابه یکی از تصمیم گیرندگان در زمینه فرایند برنامه‌ریزی درسی مورد توجه جدی قرار بگیرد.

رشد بینش و آگاهی و خودکارآمدی پژوهشی از دیگر عوامل زمینه‌ای مرتبط با زمینه علمی است. پژوهش و یادگیری و آموزش آن از فرایندهای مهم و اساسی است که نقش عمده و مهمی در بهبود فرایند خدمات آموزشی و برنامه‌های درسی است. در واقع دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی از مهم‌ترین بسترهای تحقق استراتژی جامعه‌دانایی محور می‌باشند و تنها در پرتو فعالیت گسترده و مشارکت جوینانه استادان و دانشجویان است. بدون مأنوس کردن اساتید با پژوهش، پرورش استعداد‌های خلاق آن‌ها و دانشجویان‌شان در تولید علم و بهبود کیفیت برنامه‌های درسی، ناممکن خواهد بود.

یافته‌های پژوهش در زمینه علمی به منظور ارتقا فرهنگ برنامه‌های درسی با یافته‌های محمود و برتاگ (Mahmud and Bretag, 2013)، خزاعی و همکاران (Khazaee and et al, 2010)، و مهدیون و همکاران (Mahdiyoon and et al, 2016) همسو است. به عبارت دیگر به نظر می‌رسد افزایش آگاهی و درک دانشجویان و اساتید درمورد فعالیت‌های پژوهشی، زمینه ساز ارتقای مهارت

های عملی آنان می‌باشد و بالعکس و همچنین افزایش مهارت‌های پژوهشی دانشجویان و اساتید می‌تواند باعث ارتقای مهارت‌های ادراکی آن‌ها در حوزه پژوهش گردد و در نتیجه به بهبود و غنای فرهنگ برنامه‌های درسی یاری برساند (Mahmud and Bretag, 2013). در نتیجه خودکارآمدی پژوهشی اساتید و آموزش مداوم مهارت‌های پژوهشی در دانشجویان و توجه به این مؤلفه در عناصر برنامه‌های درسی، فرهنگ برنامه‌های درسی را ارتقا می‌دهد، زیرا هر ارتقاء و تغییری به اطلاعات و دانش تجربه شده نیاز دارد و پژوهش این دانش را آماده می‌سازد.

References

- Abudu, A. M. (2015). Basic School, Teachers' perceptions about curriculum design in Ghana. *Int. J. Educ. Stud*, 02 (02), pp 59-69 .
- Alipour, N., AliPour, L. (2016). Multicultural and ethnic education in curriculum. *Quarterly Journal of Psychology and Educational Sciences*, N. 11, pp. 167-182 (in Persian).
- Arasteh, H. (2003). The Role of Higher Education in Iran Prospect 2026 . *Rahyaft Journal*, 31: 33-42 . (in Persian).
- Bayer & Staley (2003). Teaching peace in a violent world. ACEI Representatives to the UN .
- Belting P. E. & Belting N. B. (2011). The Modern High school curriculum, cosmo publication, NewDelhi- india .
- Bjarnason Svava, Cheng Ming -Kai, Fielden Lohn. (2009). Anew dynamic: private high education, UNISCO, world conference on high education 2009, printed in France .
- Briggs, C. L. (2007); "Curriculum Collaboration: A Key to Continuous Program Renewal"; *The Journal of Higher Education*, Vol. 78, No. 6, pp. 676-711 .
- Cleqq, Stewart R; Kornberger, Martin & Pitsis, Tyron (2005). *Managing & organizations: an introduction to theory & practice book*", Sydney .
- Creswell , J. (2015). *Quality Quality and Research Design*, translated by Hasan Danayeifard and Hossein Kazemi, Second Edition, Tehran: Saffar Publishing (in Persian).
- Darling-Hammond, L. (2005), *Teaching as a profession: lessons in teacher preparation and professional development*, Phi Delta Kappan, Vol. 87, No. 3, pp. 237-240 .
- Dewett, Todd. , Whittier, N. C. & Williams, S. D. (2007). Internal diffusion: the conceptualizing innovation implementation. *Competitiveness Review*, 17 (1-2), pp8-25 .
- Doll, R. C. (1993). *Curriculum Improvement*. Boston: Allyn & Bacon .
- Falk O, & Heblich S, (2007). Corporate social responsibility: doing well by doing good. *Business Horizon*, Vol. 50, 25-35 .
- Fathi Vaharkhah, K. (1998). *Fundamentals of curriculum planning*. Tehran: Zamin (in Persian).
- Fathi Vahjargah, K., Mosapour, N., Yadegarzadeh, Gh. (2014). *Curriculum in Higher Education: Introduction to Concepts, Views and Patterns*, First Edition, Tehran: Mehraban Publishing (in Persian).

- Fathi-vajargah, K., and Momeni Mahmoie, H. (2008). Investigating the Role of Factors Affecting the Participation of Faculty Members in the Academic Planning ,Iranian Higher Education, 1 (1): 139-165 (in Persian).
- Furst-Bowe, Julie A. and Bauer, Roy A. (2007). Application of the Baldrige Model for Innovation in Higher Education?. *New Directions for Higher Education*, No1. 137, PP 5-14 .
- Gaff, J. G. , Ratcliff, J. L. , and Associates (1996). *Handbook of Undergraduate Curriculum*, Sanfransisco: Josses-Bagsful .
- helton s. patricia (2000) Factors that influence Higher Education Faculty involvement in curriculum and insruction. in *Partial FullFillment of The Requirements For The Degree Doctor of Philosophy. university of Virginia .*
- Hrebiniak, L. G. , & Joyce, W. F. (1985). Organizational adaptation: Strategic choice and environmental determinism. *Administrative Science Quarterly*, 30 (3), pp336-349 .
- Khazae, T., Hedayati, H., Mogharab, M., & Madarshahian, F. (2010). Assessment of nursing and midwifery faculty members' teaching skills from the members and students viewpoints, *Modern care Journal*, V. 7, N 1 and 2 (26): 43-48 (in Persian).
- Khosravi, M., Fathi vajargah K., Maleki, H., Norouzi, D. (2013). An Analysis of acceptance of curriculum innovations in the higher education system: A case study of the Iranian university curriculum revision , *Quarterly Educational Psychology*, Volume 9, Issue 27: 135-166 (in Persian).
- Li, D. Edwards, V. (2013). The impact of overseas training on curriculum innovation and change in English language education in Western China. *Language Teaching Research*17 (4), pp 390– 408.
- Mahdiyoun, R., Zavar, T., Ghasemzadeh, A., Nawazik, F., Shakeri Siah Kamari, Sh. (2016). The Role of Information and Communication Technology Skills in Educational and Research Performance of Faculty Members, Volume 6, Issue 13, Pages 133-156 (in Persian).
- Mahmud S, Bretag T. (2013). Postgraduate research students and academic integrity: 'It's about good research training'. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 35 (4), PP 432-43 .
- mazzoli j Andrew (2000) Faculty perceptions of influence on the curriculum in higher Education. submitted in partial Fullfilment of requirements for the Degree of Doctor of philosophy. university of south Carolina .
- Mohammadi, Reza., Zamarfar, M., Sadeqi Mandi, F. (2016). Evaluation and quality assurance in higher education is a voluntary or compulsory process? *Educational measurement and evaluation studies*, No. 14, pp. 165-202 (in Persian).
- Moghadam, A., Abbas Nejad, H. (2015). Investigating and determining the relationship between leadership style, organizational climate and innovation from the viewpoint of faculty members of Amin University of Medical Sciences. *Journal of Resource Management in Police*, N. 3, pp. 1-23 (in Persian).
- Momeni Mahmoie, H. (2005). The Role of Factors Affecting the Membership of the Faculty Members of Shahid Beheshti University and Shahid Beheshti Medical Sciences in the Academic Curriculum, *Journal of Higher Education*, No. 17 (in Persian).

- Nitenson, Steve (2005) Adoption and Implementation of radical innovation, DISSERTATION Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for The Degree Doctor of Philosophy in the Graduate School of The Golden Gate University .
- Rabiei, A; Nazariyan, Z. (2011). Barriers to the privatization of higher education in Iran and providing solutions for their elimination. Quarterly Journal of Iranian Higher Education Association, Volume 4, Issue 2 (14: 171-206 (in Persian).
- Rahimnia, F., and Hassanzadeh, Jaleh (2009). Investigating the role of organizational justice moderating on the relationship between perception of the political environment of the organization and the outbreak of individuals, Transformation Management Journal, Volume 1, Issue 2, Pages 21 - 46.
- Rashidi, A. (2009). Necessity of Supervision and Evaluation of Higher Education from the Quality of Curricula of Universities, Conference on Modern Methods in School Management in Third Millennium, Kermanshah, Islamic Azad University, Kermanshah Branch (in Persian).
- Ratkulif, J (1997). Curriculum: Bachelor's Degree, Translation by Babak Nasiri, Selected Articles, Encyclopedia of Higher Education, First Counsel, Tehran: Institute of Research and Planning in Higher Education.
- Ryder, J. Banner, I. Homer, M. (2014). Teachers' experiences of science curriculum reform. SSR March, 95 (352) .
- Saketti, P. (2002). New Challenges of Academic Planning, Roundtable on Challenges of Higher Education in Iran, Shahid Beheshti University Press, Tehran (in Persian).
- Shariatmadari, A. (1983). Few basic topics in curriculum development. Tehran: SAMT (in Persian).
- Sharifian, F., Mirshah Jafari; S. E., Sharif, S. M., and Mosapour, N. (2013). The viewpoints of curriculum and graduate students on how students participate in curriculum development, new approaches to education, V. 8, Issue 1 (17): 47-88 (in Persian).
- Sharifian, F., Mirshah Jafari, S. E., Sharif, S. M., and Mosapour, N. (2014). Investigating the Present Status of the Participation of Managers and Employers in Higher Education Curriculum, Educational Planning Studies, Volume 3, No. 6, pp. 83-113.
- Spindler, G. D. (1987). Beth Anne: A Case Study of Culturally Defined Adjustment and Teacher Perceptions. In G. D. Spindler (Ed). Education and culture Process: Anthropological Approaches (2nd. , pp 230-244). Prospect Hights. IL: Waveland Press.
- Stark, J. (1997). Program level curriculum planning, Journal Research in Higher Education. 38 (1) .
- Tabibi, S. J. (1997). The Need for Change in Higher Education Management to Achieve National Development Goals. Quarterly Journal of Health Management, 1 (1), pp. 1-31 (in Persian).
- Toombs, W. , Tierney, W. (1992). Meeting the Mandate: Renewing the College and Departmental Curriculum, Eric Digest.
- Wolf, P. (2007). Curriculum Development in Higher Education: Faculty-Driven Processes and Practices. Jossey-Bass .