

## توسعه‌ی گروه‌های هدف‌دار دانشجویی در تعامل با مدیران دانشکده‌ی مهندسی

فاطمه دבורی فریمانی<sup>۱</sup>

نوید یکتای<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> برق-قدرت، دانشجوی دکتری، fateme.daburifarimani@stu.um.ac.ir

<sup>۲</sup> برق-قدرت، دانشجوی دکتری، yektay.navid@stu.um.ac.ir

### چکیده

تأمین نماید. بنابراین، نیاز است برای پرورش با کیفیت و همه‌جانبه‌ی این مهندسان، فکر، هزینه و تلاش زیادی صرف شود؛ کاری که اغلب کشورهای پیشرفته انجام می‌دهند. به نظر می‌رسد وضعیت دانشکده‌ی مهندسی از نظر ابعاد آموزشی و پژوهشی در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشته باشد و مهندسان خروجی این دانشکده، در این ابعاد قابلیت‌های خود را در اجتماع به خوبی نشام داده‌اند. البته، اگر پس از گذر از لایه‌های اولیه‌ی آموزشی و پژوهشی، وارد ابعاد فناوری و کارآفرینی مهندسان شویم، ظرافت‌های جدیدی وارد مسأله می‌شود و آن، ابعاد انسانی و تعامل صحیح مهندس با محیط اطرافش است. این مهندسان قرار است وارد جامعه شوند و انتظار می‌رود با جامعه تعامل سازنده‌ای داشته باشند و در نتیجه‌ی این امر، مسائلی فرای مسائل مهندسی و فنی به وجود می‌آید. مسائل بسیار پیچیده‌ی انسانی که مهندسان در هنگام زندگی در محیط علمی خود، یعنی در دانشکده‌ی مهندسی، در مورد آن‌ها چیزی نیاموخته‌اند. مواردی چون ایجاد روابط عمومی، داشتن دید جمعی در مقابل دید فردی، علاقه به رشد محیطی که به آن حس تعلق وجود دارد و داشتن عرق به این محیط، حس نوع دوستی، علاقه به کارهای جمعی و حس همکاری و ارائه‌ی توانایی‌ها و مهارت‌های خود در مواقع نیاز.

مدیریت ایده‌آل مجموعه‌ی بزرگی چون دانشکده‌ی مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد، بدون هم‌پاری و هم‌اندیشی عناصر مختلف این ارگان، کار دشواری است. وجود تعامل سازنده بین مدیران و سایر ارکان این نهاد، مطمئناً کمک شایانی به پیشرفت و بهبود هرچه بیشتر فضای فعلی می‌نماید. مجموعه‌ی انسانی دانشکده شامل دانشجویان، اساتید، کارمندان و کارکنان است. با وجود این که به طور کلی اصلی‌ترین فلسفه‌ی وجودی نهادهای مرتبط با آموزش عالی، پرورش دانشجو بوده و از نظر جمعیتی نیز بخش اعظم این مجموعه دانشکده مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد را نیز دانشجویان تشکیل می‌دهند، جای خالی گروه‌های هدف‌دار دانشجویی با هدایت دانشجویان دکتری با تجربه‌ی دانشکده و تعامل و هم‌پاری آن‌ها با مدیران دانشکده احساس می‌گردد. در این مقاله، چالش‌های مدیران از دیدگاه جامعه‌ی دانشجویی و فرصت‌های موجود برای رفع این چالش‌ها مورد بررسی قرار می‌گیرد.

**کلمات کلیدی:** گروه‌های هدف‌دار دانشجویی؛ همکاری سازمانی، دانشکده مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد

### طرح مسئله

یک مهندس، پس از خروج از دانشکده‌ی مهندسی، وارد مجموعه‌های مختلف کاری می‌شود و قرار نیست به صورت فردی کارهای خود را پیش ببرد. بنابراین، برای موفقیت در کارها نیاز دارد در حوزه‌ی انسانی و روابط عمومی مهارت‌ها داشته باشد. محیط دانشکده‌ی مهندسی باید به گونه‌ای باشد که بتواند یک مهندس تربیت کند. خلاقیت، ابتکار و نوآوری از ویژگی‌های لاینفک یک مهندس واقعی است و محدود کردن او در یک چارچوب و قالب خاص، این ویژگی‌ها را از او می‌گیرد. مهندس:

به نظر می‌رسد فلسفه‌ی اصلی وجود دانشکده‌ی مهندسی چیزی جز پرورش مهندس نباشد. خوش‌بختانه در سخنرانی‌های حرفه‌ای متعدد اساتید در دانشکده، مانند مراجع [۱] و [۲]، سعی شده است ویژگی‌های استاندارد برای خروجی دانشکده، یعنی یک مهندس، تبیین شود. دانشکده‌ی مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد با ۴۸۸۳ دانشجو و ۱۷۱ استاد [۳] و تعداد زیادی از کارمندان و کارکنان، جمعیتی در حدود یک شهر کوچک را داراست و اداره‌ی آن، آسان نیست. اگر فلسفه‌ی ایجاد دانشکده‌ی مهندسی را پذیرفته‌ایم، باید بپذیریم که همه‌ی اعضای این مجموعه، برای این دست به دست هم داده‌اند و تلاش می‌کنند که در نهایت خروجی مفیدی تحویل جامعه داده شود که همان مهندسان هستند. زحمات‌های مدیران دانشکده، اساتید، کارمندان و کارکنان و هزینه‌های دولت، همه برای این است که جامعه، نیازهای مهندسی خود را از طریق این مهندسان

- نیاز دارد در محیطی آرامش‌بخش به تفکر بپردازد.
- نیاز دارد دائماً در حال حل مسأله باشد و به چالش کشیده شود.
- نیاز دارد دینامیک باشد.

- ۸- بهبود قابل توجه کیفیت ارائه خدمت در تریای دانشکده مهندسی و همچنین، ایجاد کافه در داخل دانشکده
- ۹- ایجاد سایت و لوگو برای دانشکده و لوازم تحریر با لوگوی مخصوص دانشکده در راستای برندسازی برای دانشکده
- ۱۰- برگزاری برنامه‌های جذاب و فرح بخش مانند جشن‌ها، تئاتر، فیلم‌های سینمایی، استقبال از عید نوروز و تزئین دانشکده
- ۱۱- دریافت نظرات دانشجویان از طریق صندوق پیشنهادات و پاسخگویی به آن‌ها

البته موارد فراوان دیگری نیز وجود دارد که شاید بهتر باشد در همایشی از سوی دانشجویان، با عنوان خدمات و تحولات ارزشمند اخیر در دانشکده مطرح شود. البته مشکلات زیادی هم هنوز وجود دارد که برخی از آن‌ها، شاید راه‌حل‌های ساده و کم هزینه‌ای داشته باشند. لذا تصمیم دانشکده برای به‌کارگیری خرد جمعی در حل چالش‌ها - که اغلب مربوط به دانشجویان می‌شود- و پرسش مستقیم از خود دانشجویان در رفع چالش‌ها و برگزاری چنین همایشی بسیار مفید به نظر می‌رسد. سوال اصلی این است که سیستم مدیریت دانشکده چطور می‌تواند این مجموعه را به صورت ایده‌آل مدیریت کند؟ اگر تابع هدف خود را ماکزیمم کردن کیفیت دانشجوی مهندسی تحویل داده شده به جامعه قرار دهد، چگونه می‌تواند قیدهای فراوان مسأله را مد نظر قرار دهد و به پاسخی برسد که همه‌ی قیود را ارضا کند؟ این مسأله، یک مسأله‌ی ریاضی ساده نیست؛ چرا که نه تنها با موجودی به نام انسان سر و کار دارد و مدل کردن انسان در مسائل اجتماعی کار ساده‌ای نیست، بلکه با دسته‌ی باهوش انسان‌ها سر و کار دارد و کنترل آن‌ها بسیار دشوارتر است.

### راه حل پیشنهادی

در پاسخ به سوال مطرح شده، پیشنهاد این مقاله تشکیل گروه‌های هدفدار دانشجویی به رهبری دانشجویان دکترای با تجربه‌ی دانشکده و تعامل و هم‌یاری آن‌ها با مدیران دانشکده است. این گروه‌ها لازم است خود ساخته باشند و خارج از سیستم اداری دانشکده تعریف شوند؛ بتوانند به انتقال درخواست‌های دانشجویان به سیستم دانشکده کمک کنند؛ بر سیستم نظارت داشته باشند؛ برای منافع دانشجویی متولی ایجاد کنند؛ در خصوص برند دانشگاه و دانشکده دغدغه داشته باشند و به دانشکده عرق داشته باشند. در گذشته، شاخه‌ی دانشجویی IEEE در دانشکده به نوعی یک گروه هدفدار دانشجویی محسوب می‌شد، و اهداف خوبی دنبال می‌کرد، اما به دلیل مشکلاتی که برای این گروه هدفدار ایجاد شد و فعالیتش متوقف شد، فرهنگ به وجود آمده در آن به نوعی از بین رفت. گروه‌های هدفدار دانشجویی باید نماینده‌ی دانشجویان در امورات

- نیازدارد برای امور و اهداف خود تصمیم بگیرد و در تصمیم‌گیری‌هایی که در مورد وی می‌شود نقش داشته باشد.

متأسفانه در سیستم مدیریتی دانشکده، دانشجویان برای دفاع از منافع خود متولی ندارند و معمولاً برایشان تصمیم‌گیری می‌شود. تصمیم‌هایی که از طرف مدیران و اساتید در گروه‌ها گرفته می‌شود و آینده‌ی دانشجویان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، تصمیم‌هایی است که اغلب بنابر مصلحت‌های گروه‌های صاحب تصمیم گرفته می‌شود و در واقع، اگر در قالب تئوری بازی‌ها بخواهیم صحبت کنیم، دانشجویان در برخی از بازی‌ها، بازیگری خاموش محسوب می‌شوند و نقطه‌ی تعادل بازی به سمت منافع سایر بازیگران دارای حق تصمیم، حرکت می‌کند.

در سال‌های اخیر، مدیران دانشکده‌ی مهندسی تحولات بسیاری در امور مختلف دانشکده به وجود آورده‌اند و خوشبختانه به بسیاری از این مشکلات توجه شده است. برخی از آن‌ها تا حد خوبی مرتفع گشته و برخی دیگر به علت بالا بودن ثابت زمانی بزرگ فرآیند، نتایج خود را در سال‌های آینده نشان خواهند داد. برخی از این تحولات از منظر جامعه‌ی دانشجویی عبارتند از:

- ۱- تخصیص نیروهای انسانی مجرب و خوش برخورد و ایجاد فرهنگ مهربانی، شادی، خوش برخوردی و علاقمندی به کار در کارمندان دانشکده
- ۲- برگزاری سخنرانی‌هایی با موضوعات علوم انسانی همچون جلسات ارائه‌ی داستان‌های مثنوی معنوی و آشنا کردن دانشجویان با مفاهیم ناب انسانی همچون بخشندگی، کرامت، ادب، سنجیده گویی، دوری از رذایل اخلاقی و غیره.
- ۳- برگزاری سخنرانی‌های مربوط به فلسفه‌ی علم
- ۴- تشکیل کارگروه‌های تحول، اتاق فکر و بررسی علل کاهش انگیزه‌ی دانشجویان
- ۵- بهبود فضای داخلی دانشکده از جمله باز کردن درب بوستان‌ها، تعویض پنجره‌های تیره‌ی یک جداره با پنجره‌های روشن دو جداره، قرار دادن مبل و صندلی در راهروهای دانشکده (وب‌نشین‌ها) و تجهیز و نظافت قابل توجه آزمایشگاه‌ها، نمازخانه‌ها و سرویس‌های بهداشتی
- ۶- همکاری با دانشجویان دکترای دانشکده در زمینه‌ی تسهیلات رفاهی (چایخوری) و افزایش بازه‌ی حضور در دانشکده
- ۷- تخصیص تیم مجرب و خوش برخورد برای انتظامات دانشکده و تسهیل قوانین عبور و مرور در دانشکده



مختلف در مقابل مدیران و کمک‌یار آن‌ها باشند و همچنین، نماینده‌ی مدیران در برخی امور در مقابل دانشجویان باشند. به کمک ابزارهای ساده و کم هزینه‌ای چون بستر ارتباطی تلگرام و برقراری جلساتی بین مدیران دانشجویی و مدیران دانشکده، می‌توان این اهداف را دنبال نمود.

#### جمع‌بندی

در این مقاله، پیشنهادی ساده و بدون هزینه جهت بهبود چالش‌های دانشکده و استفاده از فرصت وجود نیروی انسانی دانشجویی، مبنی بر تشکیل گروه‌های هدف‌دار دانشجویی به رهبری دانشجویان دکترای با تجربه‌ی دانشکده و تعامل و هم‌یاری آن‌ها با مدیران دانشکده ارائه گردید.

#### مراجع

- [۱] سخنرانی آقای دکتر پیروی، "اخلاق مهندسی"، سه‌شنبه ۱۵ هفته‌ی آموزش، اردیبهشت ۹۴، ۱۲-۱۴، آمفی تئاتر دانشکده‌ی مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد، مخاطبان همه‌ی دانشجویان.
- [۲] سخنرانی آقای دکتر مولوی "مهندسی"، خرداد ۱۳۹۴، آمفی تئاتر دانشکده‌ی مهندسی دانشگاه فردوسی مشهد، مخاطبان همه‌ی دانشجویان.

[۳] <http://eng.um.ac.ir/images/78/amar941113.pdf>