

سیری بر نظام های آموزش عالی

از دیدگاه مدیریتی

ترجمه:

بهنام نعیمی، مؤلف، ماه، النقش



موسسه انتشاراتی آفتاب گیتی

سرشناسه	نعمی، بهنام، ۱۳۶۸ -
عنوان و نام پدیدآور	: سیری بر نظام‌های آموزش عالی از دیدگاه مدیریتی / نویسندگان بهنام نعمی، مژگان ماهرانقش.
مشخصات نشر	: تهران: آفتاب گیتی، ۱۳۹۷.
مشخصات ظاهری	: ۸۶ ص: جدول (رنگی)، نمودار (رنگی).
شابک	: ۱۷۰۰۰ ریال 4-30-6155-622-978:
وضعیت فهرست نویسی	: فیبا
یادداشت	: کتابنامه.
موضوع	: آموزش عالی -- مدیریت
موضوع	: Education, Higher -- Administration
موضوع	: آموزش عالی -- مطالعات تطبیقی
موضوع	: Education, Higher-- Comparative studies
شناسه افزوده	: ماهرانقش، مژگان، ۱۳۵۵ -
رده‌بندی کنگره	: LB۲۳۴۱ س ۹۱۱ ی ۷
رده‌بندی دیویی	: ۳۷۰.۱
شماره کتابشناسی ملی	: ۰۴۵۲۴۹



موسسه انتشاراتی آفتاب گیتی

آدرس: میدان انقلاب بازار بزرگ کتاب واحد ۲۲ نر و پخش همراه: ۰۹۱۲۳۳۴۲۳۶۲

www.ftabegiti.com

عنوان: سیری بر نظام‌های آموزش عالی از دیدگاه مدیریتی
نویسندگان: بهنام نعمی، مژگان ماهرانقش
صفحه آرای و تنظیم: بهنام نعمی

ویرایش: بهنام نعمی

نشر و پخش: موسسه انتشاراتی آفتاب گیتی

نوبت چاپ: اول، ۱۳۹۷

شمارگان: ۱۰۰۰ جلد

چاپ: پاسارگاد

قیمت: ۱۷۰۰۰ تومان

شابک: ۹۷۸-۶۲۲-۶۱۵۵-۳۰-۴

کلیه حقوق برای ناشر محفوظ است.

فهرست مطالب

مقدمه	۱
-------	---

فصل ۱: دیدگاه‌های بین‌المللی

چشم اندازهای بین‌المللی	۷
-------------------------	---

فصل ۲: چشم انداز آفریقای جنوبی

چشم انداز در اقتدار موسسات (سازمان‌ها)	۲۳
دیدگاه بین‌المللی	۲۳
چشم انداز آفریقای جنوبی	۲۶
اندازه و شکل	۳۷
تغییر در رشته‌ها	۳۹
تامین مالی به عنوان مکانیسم فرمان	۴۰
سیاست زبان	۴۳

فصل ۳: تحرک جمعیت به عنوان یک اداره کننده مدیریت تنوع

مقدمه	۴۶
نمایه جمعیت آفریقای جنوبی	۴۷
نمایه جمعیت آلمان	۴۹

فصل ۴: مدیریت تنوع از دیدگاه دانشجویان

مقدمه	۵۱
مشخصات جمعیت دانشجویی در آفریقای جنوبی	۵۲
وضعیت تنوع در موسسات آموزش عالی آفریقا	۵۳

مدیریت تنوع در مؤسسات آموزش عالی آلمان	۵۸
تامین مالی آموزش عالی به عنوان وسیله‌ای برای ارتقاء تنوع	۶۳
چارچوب مالی جدید	۶۴
تأثیر چارچوب تامین مالی جدید در مؤسسات آموزش عالی	۶۸

فصل ۵: مدیریت تنوع از دیدگاه کارکنان

مقدمه	۷۴
تنوع کارکنان در مؤسسات آموزش عالی آفریقا	۷۹
دسترسی	۸۵
حقوق و دستمزد	۸۶
انتقال مناسب آموزش	۸۸
فرهنگ سازمانی	۸۹
تنوع کارکنان در مؤسسات آموزش عالی آلمان	۹۰

فصل ۶: مدیریت تنوع از طریق چند اندازه مدیریت سازمانی

مقدمه	۹۳
مدیریت تنوع مرتبط با طرح استراتژیک	۹۵
نقش مدیریت اطلاعات در تنوع سازمانی مدیریت	۹۸

فصل ۷: مدیریت تنوع: توسعه اقدامات عملکردی

مقدمه	۱۰۱
(الف) رتبه‌بندی شانگهای	۱۰۱
(ب) نتایج جستجوی وابستگی اسکوپوس	۱۰۲
(ج) رتبه‌بندی فیلد موسسه اطلاعات علمی (ISI)	۱۰۳
(د) تکالیف عالی تحصیلی (THES) در ۲۰۰ دانشگاه برتر	۱۰۵

۱۰۸.....	ساخت یک شاخص عملکرد برای دانشگاه پرتوریا.....
۱۰۸.....	شاخص‌های عملکرد.....
۱۰۹.....	معیارها.....
۱۰۹.....	اهداف.....
۱۰۹.....	رویه.....
۱۱۰.....	ساختن یک شاخص عملکرد.....
۱۱۰.....	عناصر شاخص عملکرد برای دانشگاه پرتوریا.....
۱۱۳.....	مرور کلی.....

فصل ۸: نتیجه‌گیری: مقایسه مدیریت تنوع بین آفریقای جنوبی و آلمان

۱۱۴.....	نتیجه نهایی.....
۱۱۵.....	دیدگاه‌های بین‌المللی.....
۱۱۵.....	دیدگاه‌های خودمختاری سازمانی.....
۱۱۷.....	دینامیک جمعیت به عنوان یک محرک مدیریت تنوع.....
۱۱۹.....	مدیریت تنوع از دیدگاه دانشجویان.....
۱۲۱.....	مدیریت تنوع از دیدگاه کارکنان.....
۱۲۲.....	مدیریت تنوع از منظر مدیریت نهادی.....
۱۲۴.....	مدیریت تنوع: توسعه اقدامات عملکردی.....
۱۲۷.....	منابع.....

مقدمه

توضیحات مختصر از ۸ فصل کتاب که در هر فصل در رابطه با حیطه بحث مدنظر اطلاعاتی بیان شده است

محدوده پروژه تحقیقاتی، تلاش می‌کند تا اکثر موارد موضوعات ذکر شده در فصل‌های بعدی را بیشتر پوشش دهد.

فصل ۱: دیدگاه‌های بین‌المللی و تأثیر بر مدیریت تنوع، خلاصه‌ای از تاریخ و روند فعلی آموزش عالی بین‌المللی را ارائه می‌دهد. بین‌المللی شدن به ویژه در اروپا مسئله مهمی باقی می‌ماند و در دستور کار وزرای آموزش و پرورش در اتحادیه اروپا می‌باشد. در مورد مسئله بین‌المللی، مرفعات آفریقایی جنوبی نیز وجود دارد که در این بخش بحث می‌شود.

فصل ۲: چشم انداز مدیریت مستقل و مدیریت سازمانی تنوع، یک طرح کلی از مفاهیم درگیر و نحوه برخورد با موسسات بالاتر آموزش و پرورش، دانشگاهی و مدیران را ارائه می‌دهد و راجع به نقش آموزش عالی دولتی در سیاست‌ها و چگونگی تأثیر آن بر استقلال نهادی و مدیریت تنوع نیز مختصراًست که بحث خواهیم کرد. همچنین در این بخش، توسعه و تحول آموزش عالی در آفریقایی جنوبی از سال اوایل دهه ۱۹۹۰ و همچنین چگونگی تأثیرگذاری این سیاست‌ها

بر نظارت و استقلال نهادها نیز به شکل برجسته‌ای توجه شده است.

فصل ۳: حرکت جمعیت به عنوان یک اداره کننده تنوع مدیریتی، می‌تواند شناخت بهتری از ارتباط بین الگوهای مهاجرت در یک کشور و درک تأثیر آن بر مدیریت تنوع را داشته باشد. تنوع در جمعیت یک کشور با توجه به نرخ رشد، سن، جنس، نژاد، قومیت، ناتوانی، سطح تحصیلات، مذهب، اشتغال و وضعیت اقتصادی و غیره نه تنها می‌تواند به تنوع در مدیریت کشور کمک کند، بلکه مدیریت تنوع در آموزش عالی را نیز می‌تواند تحت تأثیر قرار دهد.

فصل چهارم: از دیدگاه دانشجویان، مدیریت تنوع شامل بحث در مورد وضعیت تنوع در بخش آموزش عالی در آفریقای جنوبی به عنوان نمونه‌ای از مدیریت تنوع در یک محیط بسیار تنظیم شده است. چارچوب بودجه آموزش و پرورش آفریقای جنوبی بالاتر است، به عنوان وسیله‌ای برای تشویق تنوع در موسسات آموزش عالی نیز در این بخش بحث شده است. درس‌های آموخته شده از کاربرد یک چارچوب بودجه‌ای که دارای ملاحظات و جبران خسارت به عنوان یک هدف است نیز ارائه شده است. یک تلاش ساخته شده برای تعیین شباهت‌ها و تفاوت‌ها در پروفایل‌های ثبت نام دانش آموزان در آلمان و آفریقای جنوبی و تأثیر آن در مدیریت تنوع در موسسات آموزش عالی است.

فصل ۵: مدیریت تنوع از دیدگاه کارکنان، با توجه به وجود تنوع در مؤسسات آموزش عالی و مدیریت کارکنان در آفریقای جنوبی با جریان چالش‌هایی مواجه است را نشان می‌دهد. تأثیر قوانین مربوط به حقوق اشتغال بین همه مردم و شرکت‌های خصوصی در آفریقای جنوبی نیز مورد بحث قرار گرفته است. فرض اصلی برای معرفی قانون صلاحیت استخدامی در آفریقای جنوبی، حذف و اصلاح شیوه‌های گذشته تبعیض آمیز بود. تمایز "اکثریت اقلیت" در آلمان برخلاف آفریقای جنوبی است، با این حال بحث برای هر گونه مقایسه بین دو کشور باز

است، در بعضی موارد، درس‌هایی که در آفریقای جنوبی آموخته شد، می‌تواند از آلمان باشد که استخراج شده است.

فصل ۶: مدیریت تنوع به عنوان یک چشم انداز مدیریت سازمانی، مسئولیت مدیران ارشد در تنوع مدیریتی درون سازمان و اطمینان از انطباق با سیاست‌های دولت در یک موسسه آموزش عالی را به عهده دارد. اطلاعات مدیریتی که نقش خیلی مهمی را در توانمندسازی مدیران ارشد در مدیریت تنوع، برای انجام وظیفه خود ایفا می‌کند که در این قسمت برجسته شده است. استفاده از یک سیستم جامع مدیریت اطلاعات سازمانی به عنوان یک ابزار برای حمایت از روند مدیریت تنوع پیشنهاد شده است.

فصل هفتم: مدیریت تنوع: توسعه اقدامات عملکردی. فرض شده که برای مدیریت تنوع در هر سازمان، از جمله سیستم آموزش عالی، تعداد زیادی از ابزارها باید توسعه یابد، ابزارهایی که در طول زمان، قادر خواهند بود تغییر در پروفایل کارکنان (و دانشجویان در مورد آموزش عالی) را اندازه‌گیری کنند. این ارزیابی‌های عملکردی (شاخص‌ها) می‌تواند برای رعایت روند تنوع سیاست‌های مدیریت و مقابله با اهداف مشخصی که توسط مدیریت یک دانشگاه تعیین شده است، استفاده شود.

فصل هشتم: نتیجه‌گیری: مقایسه مدیریت تنوع بین آفریقای جنوبی و آلمان. در نتیجه یک خلاصه کوتاه با مشاهدات ساخته شده در هر یک از فصل‌های قبلی و توجه به شباهت‌ها و تفاوت‌های وضعیت تنوع مدیریت در هر یک از این مناطق.