

SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله

آسیب شناسی عملکرد مدیریت دپارتمان‌های نقاشی، از منظر هدف گذاری از سال ۱۳۸۶ تا سال ۱۳۹۰، از نگاه دانشجویان نقاشی (مطالعه موردی: دپارتمان نقاشی دانشگاه الزهرا)

منصور حسامی^۱، زهرا عیسی^۲

چکیده

نگاه به واقعیت، حاکی از کمبود مهارت‌های مدیریتی، نداشتن آگاهی کافی از قوانین، وظایف مدیران و اهداف در نظام آموزشی بوده است که به همراه نارضایتی دائمی دانشجویان از عدم مدیریت مؤثر، سبب گردید تا در مقاله حاضر به بررسی عملکرد مدیریت گروه نقاشی دانشگاه الزهرا در دوره ۵ ساله گذشته، پرداخته شود. این پژوهش، کاربردی و روش تحقیق آن اکتشافی و شیوه گردآوری آن از نوع پیمایشی بوده است. دانشجویان مقطع کارشناسی نقاشی ورودی ۸۶ به عنوان جامعه آماری برای نظر سنجی انتخاب شده‌اند؛ که مقارن با دوره مدیریت مورد نظر بوده‌اند. تجزیه و تحلیل یافته‌ها نشان داد که: در همسو سازی اهداف آموزشی رشته نقاشی با نیاز روز جامعه و نیز اطلاع رسانی در سطح گروه آموزشی، اقدامات لازم از سوی مدیر دپارتمان صورت نگرفته است.

کلید واژه‌ها: آسیب شناسی، مدیریت آموزشی، کارکردهای مدیریت، هدف گذاری، دپارتمان نقاشی، دانشگاه الزهرا.

۱. مقدمه

این نوشتار در واقع نظر نویسنده را که به صورت رساله‌ای^۳ ارائه گردیده است؛ به گونه‌ای فشرده بیان می‌دارد. در متن رساله سعی بر آن بوده است که عملکرد مدیر گروه نقاشی دانشگاه الزهرا را در دوره ۵ ساله گذشته از منظر دانشجویان کارشناسی نقاشی ورودی سال ۱۳۸۶، بررسی نماید. از آنجا که برنامه ریزی با تعیین هدف آغاز می‌شود؛ و بدون هدف، مدیریت بی معناست؛ هدف گذاری به عنوان یکی از متغییرهای اصلی در رساله آورده شده است؛ در این مقاله نیز به بررسی عملکرد مدیر گروه نقاشی از این بُعد پرداخته شده است.

^۱. عضو هیأت علمی گروه نقاشی. دانشگاه الزهرا، MansourHessami@gmail.com

^۲. کارشناس ارشد نقاشی



با توجه به اهداف موجود در مطالعات آسیب شناسانه؛ ابتدا به شناخت ارگانیزم از اصول مدیریت آموزشی تا وظایف سازمانی مدیران گروه، اهداف آموزشی و امکانات گروه پرداخته شد. در بخش یافته‌ها، با ابزار اندازه گیری پرسشنامه^۱، نواقص عملکرد آموزشی مدیر گروه شناسایی گردید. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها، از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین) و آمار تفسیری استفاده شده و به منظور کشف علل آسیب، علاوه بر در نظر گرفتن وظایف مدیر گروه، طی مصاحبه‌ای^۲، نظرات و نحوه عملکرد مدیر گروه دوره زمانی مورد نظر را خواستار شدیم.

این پژوهش از چهار جنبه نوآورانه برخوردار است:

۱- با نگاهی به پیشینه این پژوهش، روشن می‌گردد که در زمینه ارزیابی عملکرد مدیریت آموزشی در سطح آموزش عالی، اقدام قابل توجهی صورت نگرفته؛
 ۲- نگاه آسیب شناسانه این پژوهش، نوعی داوری محسوب می‌گردد که تا کنون کمتر بدان پرداخته شده است؛

۳- پیشنهاد و راهکارهای مدیریتی جهت اصلاح امور دارد؛

۴- بخشی از پروژه ملی قابل ادامه در آن پیش بینی گردیده که حتی در دانشگاه‌ها و گروه‌های آموزشی دیگر نیز قابل اجراست.

۲. آسیب شناسی (Pathology):

آسیب شناسی در لغت نامه، شناسایی و آگاهی از عیب و نقص امر یا مسئله‌ای عنوان شده است. (فرهنگ معین، ۱۳۸۶، بخش آ)

۳. مدیریت (management):

مدیریت عبارت از فرآیندی است؛ برای حل مسائل مربوط به تأمین هدف‌های سازمانی به نحو مطلوب، از طریق استفاده مؤثر و کارآمد از منابع کمیاب، در یک محیط در حال تغییر (ایران پاریزی نژاد، ۱۳۸۵، ص ۱۸). یک مدیر برای پیش برد اهداف سازمان خود نیازمند برنامه ریزی، سازماندهی، ایجاد انگیزش در کارکنان و کنترل دریافت بازخورد از عملکرد سازمان به منظور تطابق فعالیت‌ها با برنامه ریزی به عمل آمده و تحقق اهداف سازمانی است. (غلامرضا خاکی، ۱۳۸۷، ص ۱۱۰)

۴. مدیریت آموزشی

مدیریت آموزشی، گاهی مترادف به معنای اعم تعریف می‌شود؛ در این صورت، مدیریت آموزشی عبارت است از: برنامه ریزی، سازماندهی، هدایت و کنترل کلیه امور و فعالیت‌های مربوط به آموزش و

پرورش. مع هذا، مدیریت آموزشی، غالباً به معنای اخص مورد نظر است؛ یعنی، مدیریت آن بخش از فعالیت‌های سازمان آموزشی، که مستقیماً با امر آموزش و پرورش و یادگیری مرتبط است؛ از جمله، فعالیت‌های مربوط به برنامه ریزی آموزشی، مواد و محتوای دروس، روش‌ها و وسایل آموزشی، مشاوره و راهنمایی تحصیلی، اقدامات آموزشی و پرورشی مکمل برنامه، امور مدرسین و دانش‌آموزان. (علی علاقه بند، ۱۳۷۶، ص ۴۶).

۴-۱. وظایف عام مدیران آموزشی

۴-۱-۱. برنامه ریزی: برنامه ریزی عبارت است از فراگرد تعیین و تعریف هدف‌ها، و تدارک اقدامات و وسایلی است که تحقق هدف‌ها را میسر می‌سازند. (همان، ص ۲۱)

۴-۱-۱-۱. هدف گذاری: برنامه ریزی با تعیین هدف آغاز می‌شود. بدون هدف، مدیریت بی معناست. هدف‌ها، اولاً معرف سازمان بوده، موجودیت آن را توجیه می‌کنند؛ ثانیاً زمینه هماهنگی فعالیت‌های سازمانی را فراهم کرده، وظایف را به هم مرتبط می‌سازند؛ و ثالثاً به عنوان ملاک‌های ارزیابی مورد استفاده قرار می‌گیرند. نکات زیر در مورد هدف اهمیت دارند:

هدف، نتیجه مطلوبی است که رفتار در جهت آن هدایت می‌شود. عبارات‌ها و اظهاراتی که چپستی هدف‌ها را بیان می‌کنند، هدف‌های لفظی و نتایجی که رفتار عملاً در جهت آن‌ها هدایت می‌شود؛ هدف‌های واقعی را نامیده می‌شوند. تشخیص این دو بسیار مهم است. تعیین هدف‌ها و تحقق آن‌ها تابع شرایط و ضوابطی است:

۱- هدف‌ها باید سنجش پذیر باشند.

۲- هدف‌ها باید تحقق پذیر باشند.

۳- هدف‌ها باید پذیرفتنی باشند.

۴- هدف‌ها باید همخوانی و توافق داشته باشند.

۴-۱-۲. سازماندهی: طرح ریزی ساختار سازمانی است، که در واقع روابطی منظم و منطقی که لازمه عملیات اعضای سازمان است؛ به وجود می‌آورد. (مصطفی عسگریان، ۱۳۸۵، ص ۹۰)

۴-۱-۳. رهبری: رهبری، راهنمایی زیردستان در جهت بهتر فهمیدن هدف‌های سازمان و برانگیختن آن‌ها به کار و فعالیت مؤثر است؛ طبق گفته استونر، رهبری در سازمان‌ها از سه ویژگی برخوردار است: ۱. رهبری مستلزم وجود پیروان یا زیردستانی است ۲. در جریان رهبری، قدرت رهبر و زیردستان نابرابر است ۳. رهبر می‌تواند اعمال نفوذ کند و بر رفتار زیردستان اثر بگذارد. (علاقه بند، ۱۳۷۶، ص ۳۱)

۴-۱-۴. کنترل: برای اطمینان یافتن از اینکه عملیات واقعی، طبق برنامه ریزی انجام شده است؛ مدیران فرآیند کنترل را در دستور کار قرار می‌دهند و بخش اصلی آن این است که هر کجا لازم باشد؛ اقدامات اصلاحی به عمل آید. (استونر، ۱۳۷۹)

۲-۵. وظایف خاص مدیران آموزشی:

در نظام آموزشی همانند هر نظام سازمان یافته‌ای، بر نامه ریزی اولین گام محسوب می‌شود. عناصر تشکیل دهنده برنامه آموزشی عبارت‌اند از: هدف‌ها، محتوا و مواد درسی، روش‌های تدریس، نتایج یادگیری و نظام ارزشیابی. (علی علاقه بند، ۱۳۷۶، ص ۷۴)

مشکل عمده در فعالیتهای مدارس و سازمان‌های آموزشی، عدم اطلاع از هدف‌های آموزشی است که اجرای مؤثر برنامه و ارزشیابی عملکردها را با موانعی مواجه می‌سازد. از این رو، وظیفه مهم مدیران آموزشی، احاطه و آگاهی به هدف‌ها و تفهیم آن به کارکنان آموزشی است. هدف‌های نظام آموزشی غالباً به صورت آرمانی و کلی تهیه می‌شوند و از این رو، روش عملی دقیقی برای تحقق خود ارائه نمی‌دهند و غالباً مدرسین و راهنمایان آموزشی از هدف‌های کار و فعالیت خود چندانی ندارند. این مسئله، موانعی در امر تدریس و آموزش به وجود می‌آورد. اگر برنامه‌ها با روشن بینی اجرا شده و هدف‌های آن‌ها قابل فهم و عملی باشند؛ انتظار می‌رود که مدیران آموزشی بتوانند بازده آموزشی را بهبود بخشند. به این منظور، مدیران آموزشی با اقداماتی نظیر موارد زیر، می‌توانند تغییرات چشمگیری در بازده کار به وجود آورند:

- ۱- هدف‌های کلی نظام آموزشی به صورتی معنی دار و دقیق تعریف شوند.
- ۲- هدف‌های کلی به هدف‌های فرعی تقسیم شوند.
- ۳- مدیران، به کمک مدرسین، هدف‌ها را مجدداً به صورت هدف‌های عملی قابل اجرا، تعریف نمایند.
- ۴- مدیران با اقدامات مناسب و بالا بردن روحیه کارکنان، شرایطی فراهم سازند که مدرسین، هدف‌های شغلی و شخصی خود را با هم پیوند دهند.
- ۵- هدف‌ها بر حسب اهمیت و فعالیت‌های آموزشی بر حسب کمکی که به تحقق هدف‌ها می‌کنند، ارزشیابی شوند.

رعایت این موارد، به ویژه در نظام‌های آموزشی متمرکز که هدف‌ها و برنامه‌ها در سطح کشوری تعیین می‌شود، اهمیت دارد. (علی علاقه بند، ۱۳۷۶، ص ۷۱)

نکته حائز اهمیت این است که، مدیران باید از نفوذ و توانایی رهبری خویش در ایفای وظایف خود بهره بگیرند. اولاً، باید ادراک و برداشت درستی از جهت و هدف سازمان آموزشی داشته باشد و از



طریق ایجاد تعهد نسبت به این هدف، کارکنان خود را به کار و فعالیت برانگیزد. ثانیاً، توانایی داشته باشد که بر رفتار آنان اثر گذاشته، آن‌ها را ورای هدف‌های شخصی‌شان، بر حول هدف‌های سازمانی، متفق و یگانه سازد. رهبری در امر مدیریت آموزشی، بدان معناست که هدایت و راهنمایی کار و فعالیت، جهت هدف‌های نظام آموزشی صورت می‌گیرد. (علی علاقه بند، ۱۳۷۶، ص ۹۵)

۶. مدیریت گروه و وظایف مدیر گروه

در ماده ۳۷ آئین نامه مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی مصوب ۲۴۹ جلسه شورای عالی انقلاب فرهنگی مورخ ۷۰/۴/۱۱، عنوان شده است که شورای هر گروه، دو تن از اعضای آن گروه را که واجد شرایط عمومی اعضاء هیأت رئیسه و حداقل در مرتبه استادیار باشند، برای تصدی مدیریت به رئیس دانشکده معرفی می‌کند، به پیشنهاد رئیس دانشکده و با تأیید و حکم رئیس دانشگاه، یکی از آنان به مدت دو سال به مدیریت گروه منصوب می‌شود و انتخاب مجدد وی بلامانع است. وظایف وی طبق ماده ۳۸ شامل:

الف) تهیه برنامه اجرایی وظایف آموزشی و پژوهشی و خدماتی ارائه شده از طریق گروه بر اساس خط مشی شورای دانشکده با مشورت اعضای گروه، قبل از شروع نیمسال تحصیلی و گزارش آن به رئیس دانشکده.

ب) ابلاغ برنامه‌های اجرایی وظایف آموزشی و پژوهشی و خدمات هر یک از اعضای گروه.

ج) نظارت بر کلیه فعالیت‌های وظایف آموزشی و پژوهشی و خدمات گروهی.

د) تهیه جدول دروس هر نیمسال با همکاری اعضای گروه و تسلیم آن به رئیس دانشکده.

ه) تجدید نظر مستمر در برنامه‌ها با توجه به آخرین پیشرفت‌ها، تغییرات و تحولات و تسلیم این برنامه‌ها به مراجع ذیربط.

و) تشکیل و اداره جلسات شورای گروه و ارسال گزارش کار مصوبات، پیشنهادها و نظرات جمعی گروه به رئیس دانشکده یا آموزشکده برای هماهنگی اجرایی با طی مراحل قانونی و ابلاغ بخشنامه‌ها و آئین نامه‌ها و مصوباتی که رئیس دانشکده و یا آموزشکده ارسال کرده است.

ز) پیشنهاد نیازهای اداری گروه به رئیس دانشکده.

ح) انجام دادن کلیه مکاتبات رسمی گروه و پیشنهاد تهیه لوازم، کتاب‌ها، نشریات مورد نیاز گروه به رئیس دانشکده و یا آموزشکده.

ط) پیشنهاد طرح‌های پژوهشی که گروه به تنهایی یا با همکاری گروه‌های دیگر آماده انجام دادن آن است به رئیس دانشکده یا آموزشکده برای تصویب در شورای پژوهشی دانشگاه.



ی) ارزیابی کار سالانه اعضای گروه و گزارش آن به رئیس دانشکده. ((بهاء الدین شریعت، ۱۳۸۳، ص ۷۴)

۷. اهداف آموزش عالی

• طبق نظریه‌های مختلف، این اهداف چیزی جز، ایجاد زمینه‌های برابری اجتماعی، ایجاد زمینه‌های مناسب برای رشد فردی و شکوفا کردن هر چه بیشتر توانایی‌های فرد برای شرکت مؤثر در فعالیت‌های اجتماعی، سیاسی و علمی - فرهنگی نیست.

۸. زمینه کار و خدمت فارغ التحصیلان گروه نقاشی عبارت است از:

° ارائه خدمات آموزشی به کلاسهای هنر از سطح پیش دبستانی تا مقطع هنرستان.
° جذب در فرهنگسراها.

° دریافت امتیاز تأسیس آموزشکده‌های هنری از وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.
° ارائه سرویس‌های هنری به نشریات.

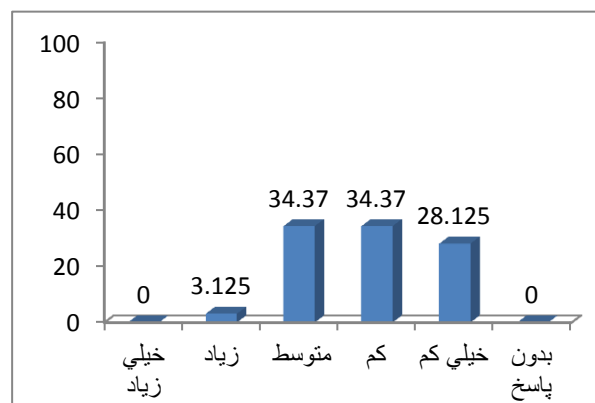
° اشتغال صرف به امر نقاشی به عنوان نقاش حرفه ای. (دفترچه راهنمای آموزشی)

۹. نتیجه گیری بر اساس توصیف و تحلیل آماری داده‌ها

به منظور انجام این پژوهش از پرسشنامه استفاده گردیده، که از نوع محقق ساخته و بر اساس کارکردهای مدیریت آموزشی و اهداف آموزشی گروه بوده است. سؤال‌های این پرسشنامه براساس درجه بندی لیکرت با ۵ درجه تهیه شده است؛ درجات به کار رفته در پرسشنامه عبارت‌اند از: خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم
توصیف آماری داده‌ها شامل جدول توزیع فراوانی و نمودار میله ای مربوط به سؤالات پرسشنامه می‌باشد که در ذیل نمونه مربوط به پرسش نخست آمده است:

جدول ۹-۱: توزیع فراوانی پاسخ سؤال ۱

درصد فراوانی	فراوانی نسبی	فراوانی مطلق	شرح
۰	۰	۰	بسیار زیاد
۳،۱۲۵	۱/۳۲	۱	زیاد
۳۴،۳۷	۱۱/۳۲	۱۱	متوسط
۳۴،۳۷	۱۱/۳۲	۱۱	کم
۲۸،۱۲۵	۹/۳۲	۹	خیلی کم
۰	۰	۰	بی جواب
۱۰۰	۳۲/۳۲	۳۲	جمع



نمودار ۹-۱: توزیع فراوانی پاسخ سؤال ۱

در تحلیل آماری باید عنوان نمود که، با توجه به جداول توزیع فراوانی، توزیع پاسخ‌ها یکنواخت نبوده و گزینه‌های با فراوانی بیشتر، تعیین کننده نوع پاسخ هستند.

در پاسخ به سؤال اصلی پژوهش، "آیا به نظر دانشجویان کارشناسی نقاشی ورودی سال ۱۳۸۶، مدیر گروه در ۵ سال گذشته، در تعیین، به روز رسانی و اطلاع اهداف آموزشی تعیین شده گروه نقاشی، عملکرد قابل قبولی داشته است؟" باید عنوان نمود که:

با توجه به نظر دانشجویان به پرسشنامه و نیز بررسی مبانی نظری مطرح شده در متن مقاله، می‌توان اینگونه نتیجه گرفت که:

۱- هدف تعیین شده مدیر گروه نقاشی در دوره گذشته (آقای محمد معمارزاده) به طور مشخص، "تربیت کارشناس نقاشی در سطح تئوری و عملی" بوده است. که با توجه به زمینه‌های گسترده این هنر در عصر تکنولوژی حاضر، تدوین اهداف جزعی تری به منظور همگامی با دنیای جدید در لوای هدف کلی، یعنی حفظ سنت‌های آکادمیک در آموزش نقاشی، ضروری به نظر می‌رسد.

۲- در بازبینی نیازهای روز جامعه از این رشته و همسو نمودن اهداف آموزشی گروه نقاشی با آن‌ها، بررسی دقیق و اقدامات لازم جهت پیشنهاد از طرف مدیر گروه نقاشی صورت نگرفته است.

۳- با توجه به عدم آگاهی و اشراف دانشجویان به اهداف آموزشی گروه نقاشی معلوم می‌گردد که برنامه ریزی و عملکرد مشخص و مدونی در خصوص اطلاع رسانی اهداف آموزشی در سطح وزارت علوم، سازمان سنجش و نیز دانشگاه و گروه آموزشی نقاشی وجود نداشته است.

۱۰. پیشنهادهای مبتنی بر یافته‌های تحقیق

به منظور بهبود عملکرد مدیر گروه در تعیین، به روز رسانی و اطلاع رسانی از اهداف آموزشی گروه نقاشی پیشنهاد می‌گردد موارد ذیل مورد دقت نظر قرار گیرد:

۱- گروه نقاشی و به ویژه مدیران گروه نسبت به آگاهی خود از اهداف آموزشی و انتقال آن به سایر اعضای گروه، و نیز آگاهی از نیازهای روز جامعه، در به روز رسانی آن و ارائه پیشنهاد مطابق با وظایف مشخصه مدیران گروه، نهایت جهد خود را به کار گیرند.

۲- به نظر می‌رسد بازبینی مجدد در خصوص شرح وظایف مدیران گروه و برقراری تناسب بین مسئولیت‌ها و اختیارات وی، انگیزه بیشتری برای صرف توجه و زمان کافی در خصوص تعیین اهداف مشخص آموزشی به مدیر گروه خواهد داد.

۳- نظر سنجی و ارزیابی بعد از هر چند ترم در گروه صورت گیرد (توسط گروه ارزیابی)؛ که اهداف چه بوده، و چقدر به آن نزدیک شده‌ایم؛ به این معنی که دائماً اهداف مورد بازبینی قرار گرفته و اطمینان حاصل گردد که فعالیت‌ها در جهت اهداف صورت گرفته باشد.

۴- ساز و کاری جدی‌تر در سطح وزارت علوم، دانشگاه و گروه‌های آموزشی به منظور آگاهی دادن به دانشجویان در مورد اهداف آموزشی تبیین گردد، تا با این روشنگری روند آموزش جدید و فرم روشن‌تری پیدا نماید و در نهایت بازده آموزشی ارتقاء یابد. اینگونه به نظر می‌رسد که مدیران گروه به دلیل ارتباط نزدیک تری که با دانشجویان دارند؛ بتوانند این معضلات را کشف و در جهت رفع آن اقدامات مؤثر تری انجام دهند.

پانوشت:

۴- این رساله و با راهنمایی آقای دکتر منصور حسامی و توسط زهرا عیشی در گروه نقاشی دانشگاه الزهرا به انجام رسید و در بهمن ماه ۱۳۹۰ از آن دفاع گردید.

۵ - جهت دسترسی به متن پرسشنامه مراجعه شود به پایان نامه پژوهشگر واقع در کتابخانه دانشکده هنر دانشگاه الزهرا.

۶- جهت دسترسی به متن مصاحبه مراجعه شود به: پایان نامه پژوهشگر.

فهرست منابع:

- استونر و دیگران، ۱۳۷۹. مدیریت. ترجمه علی پارسیان و سید محمد اعرابی. بی جا: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

- آئین نامه مدیریت دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. نشریه جهان اقتصاد. ۱۳۸۳/۱۸/۱۷/۱۶.

- پاریزی نژاد، ایران. مهدی و پرویز ساسان گهر. ۱۳۸۵. سازمان و مدیریت از تئوری تا عمل. چاپ هشتم. تهران: نشر مؤسسه عالی بانکداری ایران: بانک مرکزی جمهوری اسلامی ایران.



- خاکی، غلامرضا. روش تحقیق در مدیریت با رویکردی به پایان نامه نویسی. ۱۳۸۷ تهران: بازتاب.
- دفترچه راهنمای تحصیلی دانشجو. دانشکده هنر. حوزه معاونت آموزشی دانشگاه الزهرا.
- شریعت، بهاءالدین. ضوابط و مقررات استخدامی اعضاء هیأت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. ۱۳۸۳. ویرایش دوم. تهران: دانشگاه شهید بهشتی. مرکز چاپ و انتشارات.
- عسگریان، مصطفی. مدیریت منابع انسانی در سازمان‌ها (کاربردی). ۱۳۸۵. تهران: همایش دانش.
- علاقه بند، علی. مقدمات مدیریت آموزشی. ۱۳۷۶. ویرایش ۴. تهران: نشر روان.
- معین، محمد. فرهنگ فارسی معین. ۱۳۸۶. شامل مقدمه، زندگی نامه و بخش‌های لغات واژگان خارجی اعلام، ویرایش و زندگی نامه: محمود نامی. تهران: انتشارات سی گل.
- نبی سی، پری ناز و حسن شهرکی پور. ۱۳۸۳. «جایگاه فناوری اطلاعات در آموزش عالی». مجموعه مقالات همایش مؤلفه‌های کیفیت د رآموزش عالی. رودهن: دانشگاه آزاد اسلامی.
- زهرا عیسی، "آسیب شناسی مدیریت دپارتمان نقاشی"، مصاحبه با محمد معمارزاده، عضو هیأت علمی و مدیر اسبق گروه نقاشی دانشکده هنر دانشگاه الزهرا، ۲۴ مهر و اول آبان ۱۳۹۰.
- سایت دانشگاه الزهرا. حوزه معاونت آموزشی و تحصیلات تکمیلی: بخش تاریخچه و وظایف. ۲۳ مهر ۱۳۹۰.
- سایت دانشگاه الزهرا. بخش معاونین و مدیران. ۱۰ آبان ۱۳۸۹.
- سایت دانشگاه الزهرا. صفحه اصلی ← درباره دانشکده هنر. ۲۸ دی ۱۳۸۹.



SID



سرویس های ویژه



سرویس ترجمه تخصصی



کارگاه های آموزشی



بلاگ مرکز اطلاعات علمی



سامانه ویراستاری STES



فیلم های آموزشی

کارگاه های آموزشی مرکز اطلاعات علمی



مقاله نویسی علوم انسانی



اصول تنظیم قراردادها



آموزش مهارت های کاربردی در تدوین و چاپ مقاله