



شیوه‌نامه آموزش کارکنان و اساتید دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور

تدوین:

رئیس مرکز مشاوره دانشگاه شیراز و دبیر منطقه 5 مراکز مشاوره

دکتر چنگیز رحیمی

با بهره‌گیری از نظرات کارشناسی:

مسئول دفتر مرکزی مشاوره

دکتر حمید یعقوبی

دبیر منطقه 1 مراکز مشاوره

حمید پیروی

عضو شورای برنامه‌ریزی دفتر مرکزی مشاوره

دکتر علی فتحی آشتیانی

مشاور دفتر مرکزی مشاوره

دکتر عبدالله امیدی

دبیر منطقه 2 مراکز مشاوره

دکتر خدامراد مؤمنی

دبیر منطقه 3 مراکز مشاوره

دکتر صمد ایزدی

دبیر منطقه 4 مراکز مشاوره

دکتر زهره موسوی

فهرست مطالب

صفحه	موضوع
2	مقدمه
2	پیشینه اجرای طرح
3	ضرورت اجرای طرح
4	اهداف
4	جامعه هدف
5	مکانیزم جلب مشارکت کارکنان و اساتید
5	برنامه آموزش
5	الف - کارکنان
5	1. دوره‌های عمومی
6	2. دوره‌های اختصاصی
6	1-2. دوره‌های ویژه کارکنان خوابگاه‌ها و انتظامات
6	2-2. دوره‌های ویژه مدیران
6	2-3. مدت زمان آموزش و شیوه اجرا
6	ب - اساتید
7	مدت زمان و شیوه اجرا
7	ملاحظات اجرایی

هدف اصلی دانشگاه‌های کشور پرورش نیروی انسانی متخصص و کارآمدی است که از سلامت روان کافی جهت بهره‌برداری از استعدادها و قابلیت‌های خود برخوردار باشد و بتواند در عرصه‌های مختلف اجتماعی نقش سازنده و مفید ایفا نماید. نیل به این هدف مستلزم وجود برنامه‌ریزی دقیق علمی، امکانات آموزشی کافی و بیش از همه وجود نیروی انسانی ماهر و موثر است. وجود شرایط لازم جهت حفظ و ارتقای سطح بهداشت روان افراد در رسیدن به اهداف متعالی از پیش تعیین شده از اهمیت بسزایی برخوردار است. کلیه افرادی که در تعلیم و تربیت دانشجویان نقش موثر ایفا می‌نمایند باید از آمادگی و توانایی‌های کافی و متناسب با شرایط روز برخوردار باشند. نیل به این آمادگی و حفظ آن مستلزم وجود برنامه‌های آموزشی کارآمد برای دست‌اندرکاران و متولیان امر تعلیم و تربیت، اعم از اساتید و کارکنان، در دانشگاه‌های کشور است. در کشورهای پیشرفته جهان آموزش مداوم و مستمر جزء جدایی‌ناپذیر زندگی و کار روزمره کسانی است که مشغول ارائه خدمات اجتماعی هستند. آموزش به عنوان فرایندی که طی آن مجموعه‌ای از دانش‌های مرتبط و منظم همراه با عادات و مهارت‌های حاصل از آن انتقال می‌یابد، فعالیتی مداوم است. یکی از کارآمدترین ساز و کارهای بازسازی و نوسازی دانش و تجربیات انسان برای سازگاری و همنوایی با تغییرات و تحولات محیطی، بهره‌گیری از آموزش است. به همین سبب علاوه بر اینکه آموزش همواره به عنوان امتیاز زندگی اجتماعی و سازمانی محسوب می‌شود، امروزه عدم توجه به آن افت عملکرد و شکست در رسیدن به اهداف مورد نظر را به همراه خواهد داشت.

آموزش کارکنان عبارت از کلیه مساعی و کوشش‌هایی است که به منظور تغییر ساختارهای شناختی، نگرشی و مهارتی کارکنان یک سازمان صورت می‌گیرد، به گونه‌ای که سطح دانش، آگاهی و مهارت‌های آنان را ارتقاء داده و رفتار مطلوب در آن‌ها ایجاد نماید تا آماده انجام وظایف و مسئولیت‌های شغلی خود شوند. آموزش و بهسازی باعث بینش و بصیرت عمیق‌تر، دانش و معرفت بالاتر و توانایی و مهارت بیشتر انسان‌های شاغل در سازمان برای اجرای وظایف محول می‌باشد و در نتیجه موجب نیل به اهداف سازمانی با کارایی و ثمربخشی بهتر و بیشتر است. در این راستا اصول آموزش کارکنان و اساتید دانشگاه با توجه به مقتضیات سن، شغل، زمان، محتوی و شرایطی را بر آموزش‌ها حاکم می‌کند که از یک سو فراگیران، توانایی سازگاری با آن را داشته باشند و از سوی دیگر آموزش‌ها قادر باشند حداکثر اطلاعات، دانش و مهارت‌های مورد نیاز کارکنان را در شرایط زمانی محدود منتقل نمایند.

پیشینه اجرای طرح:

بحث آموزش اساتید و به ویژه آموزش کارکنان حوزه‌های دانشجویی - آموزشی از سال‌ها قبل در دستور کار دفتر مرکزی مشاوره و مراکز مشاوره دانشگاه‌ها بوده است و در این مدت فعالیت‌های متعددی انجام شده است که از جمله می‌توان به برگزاری بیش از 82000 نفر ساعت کارگاه‌های آموزشی ویژه اساتید و کارکنان در سال 1388 توسط مراکز مشاوره دانشگاه‌های سراسر کشور اشاره کرد. همچنین دانشگاه شیراز از سال 1385 در اقدامی درخور تقدیر کلیه اساتید تازه استخدام خود را ملزم به شرکت در کارگاه‌های آموزشی برگزار شده توسط مرکز مشاوره دانشگاه نموده و تبدیل وضعیت آنان از پیمانی به رسمی آزمایشی را منوط به ارائه گواهی شرکت در کارگاه‌های فوق‌الذکر نموده است.

ضرورت اجرای طرح:

معمولاً دانشجویان در حساس‌ترین شرایط سنی خود وارد محیط دانشگاه می‌شوند. ورود به دانشگاه شرایط زندگی قبلی دانشجویان را دستخوش تغییر و تحولات شگرفی می‌نماید. در این دوره بسیاری از دانشجویان برای اولین بار زندگی مستقل به مفهوم واقعی را تجربه می‌کنند و یا حداقل تغییرات ایجاد شده در زندگی آنها تا حد قابل ملاحظه‌ای افزایش می‌یابد. معمولاً تغییرات ایجاد فشار روانی می‌نمایند، چون کنار آمدن با آنها مستلزم تدارک راه‌های نوین جهت سازگاری با شرایط جدید است. این تحول جدید فشار روانی قابل ملاحظه‌ای را بر دانشجو تحمیل می‌کند. بسیاری از آنها برای اولین بار زندگی خوابگاهی را که همراه با دوری از خانواده است را تجربه می‌کنند. عدم حضور مراقبین و راهنمایانی که در تمام طول عمر آنان را هدایت و همراهی کرده‌اند می‌تواند احساس امنیت دانشجو را بشدت به خطر اندازد و یا به تصمیم‌گیری‌های غلطی که گاهی با پیامدهای غیر قابل جبرانی همراه است، منجر شود. واقعیت‌های موجود در دانشگاه‌ها حاکی از این است که تعداد قابل ملاحظه‌ای از دانشجویان درگیر مشکلاتی می‌شوند که ناشی از همین تغییرات و شرایط جدید است. پرونده‌ها و آمارهای موجود در مراکز مشاوره در سراسر دانشگاه‌های کشور که در سمینارهای بهداشت روانی دانشجویان به کرات به آنها اشاره می‌شود نشان‌دهنده مشکلات عدیده‌ای در بین دانشجویان است که بسیاری از آنها قابل پیشگیری است. قطع ارتباط نسبی با دنیای قبلی همراه با برقراری ارتباطات جدید است. در این میان نقش اساتید محترم دانشگاه‌ها که می‌توانند ارتباط نزدیکی با این دانشجویان برقرار نمایند، غیر قابل انکار است. وجود کارکنان مجرب و پرتوان که در تماس دایمی با دانشجویان هستند می‌تواند بسیاری از کاستی‌ها را جبران نماید. در این شرایط افرادی که در محیط آموزشی و روانی جدید دانشجو قرار دارند نقش مهمی در جهت بخشیدن به زندگی نو و کمک به او برای سازگاری با محیط جدید ایفاء می‌نمایند. سوالی که باید ذهن متولیان امور در دانشگاه‌ها را به خود معطوف نماید این است که آیا کارکنان و اساتید محترم دانشگاه‌های کشور آمادگی‌های لازم را قبلاً کسب کرده‌اند؟ و اگر چنین نیست آیا تدابیر لازم در این زمینه‌ها پیش بینی شده است؟ آیا کارکنان و اساتید محترم دانشگاه آموزش‌های لازم را جهت یاری رساندن به این دانشجویان دیده‌اند؟

در دنیای در حال تغییر کنونی ضرورت آموزش در سازمان‌ها و نهادها به دلایل فراوان پذیرفته شده است. تغییرات سریع و عمیق علمی کسب دانش و مهارت‌های جدید را ضروری می‌سازد. هرچه دانش و مهارت کارکنان با نیازهای مخاطبین خود و پیشرفت‌های علمی و تغییرات فن‌آوری هماهنگی و انطباق بیشتری داشته باشد درجه اطمینان از موفقیت فرد و سازمان بالاتر می‌رود. اساس بهسازی سازمانی، بهسازی نیروی انسانی است که به صورت‌های مختلف (آموزش قبل از خدمت و ضمن خدمت) در سازمان‌ها انجام می‌شود. هدف نظام آموزش و بهسازی در یک سازمان به عنوان یکی از کارکردهای مهم مدیریت منابع انسانی فراهم آوردن زمینه‌ای است که براساس آن توانایی‌های بالقوه افراد به فعل درآید و استعدادهای آنان شکوفا گردد. این هدف از طریق ایجاد فرصت‌های آموزشی جهت کارکنان تحقق می‌یابد. آموزش کارکنان فرایندی است که انطباق و سازگاری کارکنان را با محیط متحول سازمانی و انطباق بهتر سازمان را با محیط بیرونی فراهم می‌آورد. در نتیجه کارکنان آموزش دیده نسبت به کارکنان آموزش ندیده به تغییرات سازمانی و هم‌چنین تغییرات جامعه آگاهانه‌تر واکنش نشان می‌دهند و از آن‌جا که حیات و ادامه زندگی سازمان تا حدود زیادی به دانش و مهارت کارکنان آن بستگی دارد، افراد ماهرتر و آموزش دیده‌تر نقش مؤثرتری در کارآمدی و بهره‌وری سازمانی خواهند داشت. از طرف دیگر آموزش با افزایش میزان اطلاعات، دانش، مهارت‌ها و قابلیت‌های کارکنان، آنان را برای ایفای وظایف و قبول مسئولیت‌های جدیدتر، آماده و مجهز می‌کند. به طور کلی افراد در سازمانی که به رشد کمی و کیفی دانش و مهارت کارکنان خود می‌اندیشد و پیوسته فعالیت‌های آموزشی در آن در جریان است، به طور مستمر توانایی‌های خود را افزایش می‌دهند و چگونه آموختن و به کار بستن را می‌آموزند. در چنین سازمانی، ابتکار، ابداع، ارتقای آگاهی و دانش‌افزایی به نوعی رفتار همگانی مبدل می‌شود. از آنجا که کارکنان و اساتید دانشگاه‌ها با توده وسیعی از دانشجویان که در حساس‌ترین شرایط سنی خود وارد دانشگاه می‌شوند در تعامل

هستند دریافت آموزش‌های لازم در خصوص شیوه‌های برقراری ارتباط و آشنایی با مشکلات و معضلات این مرحله از زندگی جوانان کمک شایانی به پیشبرد اهداف مورد نظر در مراکز و نهادهای آموزشی خواهد نمود.

اهداف

هدف کلی

هدف اصلی این طرح افزایش توانمندی کارکنان و اساتید دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور در زمینه شیوه‌های مطلوب برقراری ارتباط و تعامل با دانشجویان و کمک موثر به حل مشکلات موجود در محیط‌های دانشگاهی، پیشگیری از آسیب‌های اجتماعی و همچنین ارتقاء سطح سلامت روانی و افزایش رضایت‌مندی شغلی اساتید و کارکنان دانشگاه‌ها می‌باشد.

اهداف اختصاصی

- افزایش دانش و آگاهی کارکنان و اساتید در زمینه مشکلات بهداشت روانی رایج در دانشجویان (انواع اختلالات روانی، سوء مصرف مواد مخدر و ...)
- افزایش دانش و آگاهی کارکنان و اساتید در زمینه به‌کارگیری شیوه‌های ارتقاء بهداشت روانی در خود و دیگران
- آشنایی با مهارت‌های مداخله در بحران (مانند موارد اقدام به خودکشی و یا اقدامات خشونت‌آمیز در محیط‌های آموزشی و خوابگاه‌ها)
- آموزش مهارت‌های زندگی متناسب با موقعیت شغلی کارکنان و اساتید دانشگاه (مانند افزایش اعتماد به نفس، مهارت‌های برقراری ارتباط، مهارت‌های کنترل خشم، حل مسأله، اخذ تصمیم به گونه‌ای اثربخش و ...)
- آموزش مهارت‌های زندگی متناسب با موقعیت زندگی شخصی افراد با هدف ارتقاء بهداشت روانی آنان و تاثیر مثبت آن بر محیط کار (مانند شیوه‌های فرزندپروری، ارتباط با همسر و ...)
- آموزش شیوه‌های کاهش تضادها و فشارهای عصبی موجود در محیط کار (مانند نحوه برقراری ارتباط با همکاران و مدیران)
- آشنایی با شیوه‌های کارآمد مقابله با استرس، افزایش رضایت شغلی و تبدیل سازمان به محل بهتری برای کار و زندگی
- افزایش کارایی و اثربخشی در ارائه خدمات و بهبود میزان پاسخگویی به دانشجویان و سایر کارکنان دانشگاه

جامعه هدف:

جامعه هدف شامل کلیه کارکنان و اساتید شاغل در دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی خواهد بود. در اجراء دوره‌های آموزشی مختلف توجه به همسان‌بودن گروه‌های شرکت‌کننده در دوره‌ها از نظر نوع وظایف، سطح تحصیلات، رده شغلی و غیره از اهمیت زیادی برخوردار است.

توصیه می‌شود برای کارکنان دانشگاه‌ها اولویت‌بندی خاصی در نظر گرفته شود. در رده اول کارکنانی مورد آموزش قرار بگیرند که بطور مستقیم با دانشجویان در ارتباط هستند. گروه‌های زیر به ترتیب ارائه شده نسبت به سایر کارکنان در اولویت قرار دارند:

1. کارکنان اداره خوابگاه‌ها
2. کارکنان حراست و انتظامات
3. کارکنان اداره تغذیه

4. کارشناسان آموزشی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی
5. سایر کارکنان معاونت‌های دانشجویی، آموزشی و فرهنگی دانشگاه‌ها
6. سایر کارکنان دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی کشور

مکانیزم جلب مشارکت کارکنان و اساتید:

با توجه به اهمیت ارتقاء سطح دانش و کسب مهارت‌های لازم در جهت پیشبرد اهداف تعیین شده توصیه می‌شود فرایند اجراء طرح به گونه‌ای باشد که اساتید و کارکنان محترم دانشگاه‌ها ملزم به شرکت در این دوره‌های بازآموزی و نوآموزی باشند و یا به گونه‌ای عمل شود که انگیزه‌های کافی برای شرکت در این دوره‌ها به وجود آید. به منظور عملیاتی کردن این طرح موارد زیر پیشنهاد می‌گردد:

1. با توجه به اینکه اساتید محترم دانشگاه‌ها در ارتباط مستقیم و موثر با دانشجویان هستند گذراندن دوره‌ها برای آنها به دو شکل برنامه‌ریزی شود:

- الف - پیشنهاد می‌گردد یک شرط تبدیل وضعیت اساتید از پیمانی به رسمی شرکت اجباری آنان در این دوره‌ها و ارائه گواهی لازم از طرف دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه باشد.
- ب - سایر اساتید دانشگاه‌ها در صورت شرکت در این آموزش‌ها از امتیاز ارتقاء برخوردار گردند.

2. با توجه به تعاملات روزانه کارکنان دانشگاه‌ها با دانشجویان، به خصوص کارکنان خوابگاه‌ها و نیروهای انتظامات، توصیه می‌شود کارکنان محترم با شرکت در این دوره‌ها امتیازاتی کسب نمایند که در دریافت گروه و پایه سالانه آنها موثر باشد.

تبصره: کسب امتیازات فوق برای کلیه اساتید و کارکنان محترم دانشگاه‌ها منوط به کسب حداقل 70 درصد نمره در آزمونی است که پس از پایان هر دوره برگزار می‌گردد.

برنامه آموزشی:

برنامه‌های آموزشی پیشنهادی برای دو گروه شامل: الف - کارکنان و ب - اساتید به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

الف - کارکنان

با توجه به اینکه کارکنان دانشگاه‌ها از نظر نوع وظایفی که بر عهده آنها گذاشته می‌شود، سطح سواد و میزان ارتباط مستقیم با دانشجویان همسان نیستند برنامه آموزشی متناسب با شغل آنها تنظیم می‌گردد. در واقع برنامه‌ها در دو سطح عمومی برای کلیه کارمندان و اختصاصی برای مشاغل خاص تنظیم شده است.

1. دوره‌های عمومی:

اجراء این دوره‌ها برای افزایش توانمندی‌های کلیه کارکنان دانشگاه مفید خواهد بود و می‌تواند موجب افزایش بازده شغلی و احساس رضایت شغلی در آنها شود. بدون شک تامین این اهداف باعث احساس رضایت‌مندی بیشتر در مراجعان به این کارکنان اعم از دانشجویان و سایر کارکنان خواهد شد. دوره‌های پیشنهادی به شرح زیر است:

- آشنایی با مهارت‌های برقراری ارتباط موثر
- آشنایی با خصوصیات روانشناختی دانشجویان با توجه شرایط سنی و موقعیت اجتماعی آنها
- آشنایی با مهارت‌های حل مسأله و اخذ تصمیم به گونه‌ای اثربخش
- آشنایی با مهارت‌های مدیریت استرس
- آشنایی با مهارت‌های کنترل خشم
- آشنایی با مهارت مدیریت زمان
- آشنایی با مهارت‌های فرزند پروری و برقراری ارتباط با همسر

2. دوره‌های اختصاصی:

این دوره‌ها برای کارکنان خوابگاه‌ها، انتظامات و مدیران حوزه‌های آموزشی دانشجویی در دانشگاه به صورت اجباری اجراء شود تا از بروز و یا گسترش شرایط بحرانی و آسیب‌زا در محیط‌های آموزشی پیشگیری نماید.

2-1. دوره‌های ویژه کارکنان خوابگاه‌ها و انتظامات:

- آشنایی با مهارت‌های مدیریت بحران (اقدام به خودکشی، رفتارهای خشونت‌آمیز)
- آشنایی با مواد مخدر و عوامل خطر و محافظ در محیط‌های دانشگاهی و روش‌های پیشگیری
- آشنایی با اختلالات روانی شایع در دانشجویان (افسردگی، اضطراب و ...)

2-2. دوره‌های ویژه مدیران:

- با توجه به نقش موثر مدیران در افزایش بازده مجموعه تحت نظر آنها آشنایی با بعضی مهارت‌ها کمک شایانی به پیشبرد اهداف سازمانی می‌نماید. بعضی دوره‌های پیشنهادی به شرح زیر است:
- آشنایی با مهارت‌های ارتباطات سازمانی
 - آشنایی با مهارت‌های تفکر سیستمی
 - آشنایی با مهارت‌های تصمیم‌گیری هوشمندانه
 - آشنایی با مهارت‌های مدیریت و رهبری
 - آشنایی با مهارت‌های حل مسئله در محیط کار

2-3. مدت زمان آموزش و شیوه اجرا:

- مجری دوره: مرکز مشاوره دانشجویی و دفتر بودجه و تشکیلات دانشگاه
- ارائه محتوی: نظری و عملی
- نحوه برگزاری دوره: حضوری
- مدت دوره: هر دوره 8 ساعت (4 ساعت نظری، 4 ساعت عملی)
- ملاک موفقیت در دوره: کسب حد نصاب نمره از آزمون که در پایان دوره بعمل می‌آید (70 درصد نمره آزمون نهایی)

ب- اساتید

با توجه به اینکه اساتید دانشگاه‌ها در ارتباط مستقیم با دانشجویان قرار دارند و به صورت شبکه‌ای انسانی و اثرگذار با عناوین استاد و استاد مشاور نقش عمیق و موثری بر تعلیم و تربیت دانشجویان دارند، آشنایی این قشر با مشکلات رایج در بین

- دانشجویان و شیوه‌های برقراری ارتباط موثر با آنان نقش موثری در ارتقاء سطح اثرگذاری آنان بر دانشجویان ایفاء می نماید. در این دوره‌های آموزشی مواد زیر در جلسات مطرح و با اساتید محترم در این موارد به بحث و تبادل نظر پرداخته می شود :
- آشنایی با اختلالات روانی، مشکلات و آسیب‌های اجتماعی رایج بین دانشجویان (افسردگی، اضطراب، افت تحصیلی، سوء مصرف مواد مخدر و ...)
 - آشنایی با فنون مشاوره و شیوه‌های برقراری ارتباط با دانشجویان
 - آشنایی با سطوح مقدماتی مداخله در مشکلات دانشجویان و زمان و نحوه ارجاع دانشجویان به مراکز مشاوره
 - آشنایی با مبانی روانشناسی تربیتی و روش‌های تدریس و آزمون‌گیری

مدت زمان و شیوه اجرا:

- مجری دوره: مرکز مشاوره دانشجویی و دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه
- ارائه محتوی: نظری و عملی
- نحوه برگزاری دوره: حضوری
- مدت دوره: هر دوره در 2 روز و به مدت 16 ساعت (8 ساعت نظری، 8 ساعت عملی)
- ملاک موفقیت در دوره: حضور تمام وقت در دوره و کسب حداقل 70 درصد نمره آزمون نهایی

ملاحظات اجرایی:

- با توجه به اهمیت و گستردگی طرح باید زمینه‌های اجراء طرح از وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مهیاء گردد و در راستای دستیابی به تامین اهداف تعیین شده موارد زیر به اجراء در آید:
- 1- به منظور همسان سازی آموزش در سراسر کشور دفتر مرکزی مشاوره جزوات و کتب آموزشی متناسب با اهداف طرح برای آموزش اساتید و کارکنان در دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی در سراسر کشور را تا پایان شهریور ماه سال 1390 تهیه نماید.
 - 2- دفتر مرکزی مشاوره کارگاه‌های آموزشی T.O.T برای کادر متخصص جهت اجرای برنامه‌های پیش‌بینی شده با استفاده ظرفیت‌های موجود در مراکز مشاوره کشور را تا پایان سال 1390 برگزار نماید.
 - تبصره 1: با توجه به محدودیت‌های موجود در برخی مراکز مشاوره دانشجویی، می‌توان از امکانات و توانایی‌های دانشگاه‌های مناطق پنجگانه کشوری استفاده نمود.
 - 3- با توجه به وسعت طرح و کمبود امکانات در دانشگاه‌های مختلف، دفتر مرکزی مشاوره طی یک برنامه‌ریزی یکساله امکان آموزش مجازی را برای دانشگاه‌های سراسر کشور فراهم نماید. در طرح به آموزش حضوری اولویت داده شود.
 - 4- با توجه به تنوع بافت جمعیتی، مسائل فرهنگی و نیازهای ویژه هر دانشگاه، دفتر مرکزی مشاوره در وزارت علوم فرم‌های نظرسنجی مناسب تهیه نموده و در اختیار مراکز مشاوره دانشگاه‌های مختلف قرار دهد. استفاده از فرم‌های نظرسنجی همسان امکان مقایسه و ارزیابی دانشگاه‌های کشور را فراهم می‌سازد.
 - 5- تربیتی اتخاذ گردد تا کلیه دانشگاه‌های کشور ملزم به برگزاری دوره‌های تعریف شده برای حداقل 30 درصد از مجموع کارکنان خود ظرف 3 سال آینده (هر سال حداقل 10 درصد اجباری است) بر حسب اولویت‌های پیش‌بینی شده در طرح باشند.

شیوه‌نامه آموزش کارکنان و اساتید دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی کشور در بیست و یکمین جلسه شورای برنامه‌ریزی تخصصی دفتر مرکزی مشاوره به تاریخ مورد تصویب قرار گرفت و به مدت سه سال لازم الاجرا می‌باشد.