

آسیب‌شناسی عملکرد نظام آموزش عالی با محوریت توسعه منابع انسانی

نگین فلاح حقیقی^{۱*}
مریم محمودی^۲

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۰۷/۰۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۹/۲۷)

چکیده

پژوهش حاضر با هدف شناسایی و بررسی آسیب‌های مرتبط با عملکرد نظام آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی استان یزد با بکارگیری پارادایم کیفی و اصول نظریه مبنایی یا داده‌بنیاد و ارائه پیشنهاداتی به منظور اتخاذ راهکارهای مناسب جهت جبران و رفع آسیب‌ها و نقاط ضعف شناسایی شده، انجام شد. این پژوهش به لحاظ هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی و غیرآزمایشی است. داده‌های مورد نیاز این مطالعه از طریق انجام مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختارمند با ۴۵ نفر از خبرگان، نخبگان، سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران استانی، متخصصان و کارشناسان منابع انسانی استان که به نوعی در فرایند توسعه منابع انسانی استان یزد دخیل بودند، با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند جمع‌آوری شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از روش تحلیل مقایسه مداوم به شیوه استراوس و کوربین انجام شد. بر اساس یافته‌های این مطالعه، اصلی‌ترین آسیب‌های وارد بر عملکرد نظام آموزش عالی در زمینه توسعه نیروی انسانی استان یزد، ضعف منابع و کارکرد آموزشی موسسات آموزش عالی استان، نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری و عدم توجه به آمایش در نظام آموزش عالی بود. بر این اساس مهم‌ترین راهکارها در جهت کاهش میزان آسیب‌های نظام آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی استان یزد، برقراری سازوکارهایی به منظور ایجاد ارتباط بین دانشگاه و بخش‌های اقتصادی استان، اجرای مطالعات آمایش در نظام آموزش عالی و بازنگری در شیوه‌های آموزشی پیشنهاد شده است.

واژه‌های کلیدی: آسیب‌شناسی، توسعه منابع انسانی، نظام آموزش عالی، نظریه مبنایی.

^۱- استادیار آموزش کشاورزی و کارآفرینی، پژوهشکده مطالعات فناوری‌های نوین، سازمان پژوهش‌های علمی و صنعتی ایران، تهران، ایران. مسئول مکاتبات: nfallah@irost.ir

^۲- استادیار ترویج و آموزش کشاورزی، موسسه تحقیقات اصلاح و تهیه نهال و بذر، سازمان تحقیقات، آموزش و ترویج کشاورزی، کرج، ایران.

۱- مقدمه

توسعه پایدار و دستیابی به شکوفایی اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی یک کشور از بستر نیروی انسانی آن جامعه می‌گذرد. در حقیقت نیروی انسانی به عنوان جوهره اصلی و مرکز ثقل فرایند توسعه و پیشرفت هر جامعه در نظر گرفته می‌شود و سطح و کیفیت دانش، بینش و مهارت نیروی انسانی آن است که میزان رشد و توسعه یک کشور را تعیین می‌کند (۱). بنابراین سرمایه‌گذاری و برنامه‌ریزی در پرورش نیروی انسانی اندیشمند، ماهر و دارای انعطاف ذهنی و تحرک اندیشه، پیش-شرط ایجاد و تداوم هر گونه تحول و توسعه در تمامی ابعاد جامعه به شمار می‌رود. از این‌رو، سازمان‌های انسان‌پرور یا متولیان اصلی آموزش و پرورش منابع انسانی یکی از ارکان مهم و به عبارتی تکیه‌گاه دولت‌ها برای تربیت نیروی انسانی و در نهایت تحقق توسعه پایدار محسوب شده و از جایگاه ویژه‌ای در برنامه‌ریزی‌های کلان، ارزیابی‌ها و مطالعات گسترده که نتایج آن در برگزیده راه‌کارهای ارتقاءدهنده باشد، برخوردار هستند (۲).

نظام آموزش عالی به عنوان بالاترین سطح هرم آموزش، از مهم‌ترین و باارزش‌ترین نهادهایی است که جامعه به منظور توسعه منابع انسانی در اختیار دارد. این نظام نه تنها به عنوان شالوده اصلی توسعه نیروی انسانی در اکثر کشورهای دنیا شناخته شده است، بلکه فراهم‌کننده زیرساخت‌های فکری و فرهنگی یک جامعه برای برخورداری از روش‌ها و فناوری‌های نوین نیز به شمار می‌رود (۳). به همین دلیل، نقش این نهاد در توسعه همه‌جانبه کشورها، چه در اقتصادهای پیشرفته و چه در کشورهای در حال توسعه، چشمگیر و بی‌بدیل ارزیابی می‌شود (۴).

نظام آموزش عالی دارای نقش‌های آموزشی، پژوهشی، اجتماعی و فرهنگی به هم‌پیوسته‌ای است و دارا بودن این نقش پیچیده باعث شده است که تنها توجه به رشد کمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی بدون در نظر گرفتن تحولات علمی و استانداردهای کیفیت، تضمین‌کننده نقش موثر و خطیر این نظام در تربیت نیروی انسانی جامعه نباشد. برخورداری از کیفیت مطلوب، تناسب میان آموزش و پژوهش، در نظر گرفتن نیازهای جامعه، بهره‌مندی از اطلاعات و ارتباطات روزآمد علمی و داشتن یک نظام موثر به منظور نظارت و ارزیابی از جمله مواردی هستند که همگام با گسترش کمی، می‌توانند آموزش عالی را به سوی ایفای نقش توسعه‌ای مورد انتظار رهنمون سازند (۵). بنابراین با توجه به نقش و جایگاه دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و حساسیت بالای افراد و سازمان‌ها نسبت به عملکرد این نهاد، نظام مذکور باید رشد متوازن و متعادلی در هر دو بعد کمی و کیفی داشته باشد (۶،۷).

بررسی تاریخچه شکل‌گیری آموزش عالی در ایران نشان می‌دهد که با تأسیس دانشگاه تهران در سال ۱۳۱۳ ه.ش. شکل‌گیری نظام آموزش عالی در ایران به شکل امروزی آغاز شد. این دانشگاه در زمان تأسیس، ۱۰۴۳ نفر دانشجو و ۱۲۱ عضو هیأت علمی داشت. پس از آن مراکز آموزش عالی در شهرهای بزرگ کشور شامل تبریز، اصفهان، مشهد، شیراز و اهواز تأسیس شد. توسعه این مراکز ادامه

یافت به‌گونه‌ای که در سال ۱۳۵۷ حدود ۲۶ دانشگاه، ۸۷ دانشکده و ۲۸۸ موسسه آموزش عالی با دارا بودن ۱۷۵۶۷۵ دانشجو در مقاطع و گروه‌های عمده تحصیلی در کشور فعالیت می‌کردند. پس از انقلاب اسلامی و توجه به مباحث عدالت آموزشی رشد و گسترش مراکز آموزش عالی در دو بخش دولتی و غیردولتی با شیب بسیار تندی افزایش یافت. به‌طوری‌که بر اساس اطلاعات ارائه شده توسط موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی در سال ۱۳۹۳، تعداد ۴,۳۶۷,۴۴۵ دانشجو در ۲۲۵۹ مرکز آموزش عالی کشور مشغول به تحصیل بوده‌اند (۸). به بیان دیگر، طی ۳۵ سال گذشته تعداد مراکز آموزش عالی کشور ۷ برابر و تعداد دانشجویان ۲۵ برابر شده است.

اما ارزیابی تحولات نظام آموزش عالی کشور به‌ویژه در دهه گذشته، حاکی از رشد کمی آن و عدم توجه کافی به کیفیت دانشگاه‌ها و بهبود و ارتقاء آن می‌باشد (۹، ۱۰، ۱۱). بنابراین، حساسیت عملکرد این نظام در فرایند توسعه از یک‌سو و افزایش اجتناب‌ناپذیر تقاضای اجتماعی و به دنبال آن ظرفیت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی و همچنین محدودیت منابع مادی و انسانی متخصص و متعهد در جامعه از سوی دیگر، بررسی عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی را ضروری می‌سازد. علاوه بر این، طی سال‌های اخیر، ضرورت توجه بیشتر به مزیت نسبی هر یک از مناطق جغرافیایی کشور، به عنوان یکی از اولویت‌های مهم برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی مطرح شده است (۸).

در خصوص شاخص‌های توسعه، استان یزد در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد و در بحث آموزش و پرورش، شرکت‌های دانش‌بنیان و به‌ویژه رتبه توسعه انسانی، در ردیف پنج استان اول کشور قرار گرفته است. در حال حاضر بین ۸۳ تا ۹۰ هزار دانشجو در رشته‌ها و مقاطع مختلف در ۶۹ دانشگاه و موسسه آموزش عالی استان یزد در حال تحصیل هستند که حدود ۵۲ درصد از این تعداد در مقطع کارشناسی و مابقی در مقاطع کارشناسی ارشد و دکترا مشغول به تحصیل هستند. به‌گونه‌ای که در حال حاضر در شاخص نسبت دانشجوی تحصیلات تکمیلی، استان یزد رتبه اول را در کشور داراست. علاوه بر این دانشگاه یزد که حدود ۲۸ سال پیش افتتاح شد، تاکنون روند توسعه مناسبی را پشت سر گذاشته است و در حال حاضر در بین ۱۳ دانشگاه برتر کشور قرار دارد (۱۲). لذا این استان جهت مطالعه و بررسی انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفت.

هدف اصلی پژوهش حاضر آسیب‌شناسی عملکرد نظام آموزش عالی استان یزد در زمینه توسعه منابع انسانی این استان با استفاده از پارادایم کیفی و روش نظریه مبنایی می‌باشد. انتظار می‌رود نتایج این پژوهش علاوه بر اطلاع‌رسانی در خصوص وضعیت فعلی و عملکرد آن به‌ویژه در زمینه توسعه منابع انسانی این استان، با شناسایی آسیب‌ها و مشکلات پیش‌روی این نظام در استان، بتواند به برنامه‌ریزان در خصوص شناسایی وضعیت موجود یاری رسانده و از هدررفت سرمایه، زمان و توان اجرایی سازمان‌های ذیربط جلوگیری نماید.

مروری بر ادبیات و پیشینه پژوهش

بهبود نظام‌های مختلف آموزشی زمانی رخ می‌دهد که کاستی‌ها و نقاط ضعف آن اصلاح و نقاط قوت آن تقویت شود. چرا که نواقص این نظام‌ها منجر به حصول برونداد و پیامد مطلوب از آن نخواهد شد. اولین گام در رفع نارسایی‌ها و تقویت قوت‌های یک نظام آموزشی، ارزیابی عملکرد آن خواهد بود. از سوی دیگر برنامه‌ریزی و ارزیابی در نظام آموزش عالی از جمله کارکردهای مدیریت این نظام است، چرا که باعث می‌شود با بهره‌گیری هر چه بیشتر از منابع، تحقق هدف‌های مطلوب و موردانتظار، امکان‌پذیر شود. از این رو، لازم است این نظام به صورت مستمر به قضاوت درباره عملکرد خود بپردازد و از نتایج آن جهت بهبود وظایف و کارکردهای خود بهره‌گیرد (۱۳).

نتایج تحقیقات انجام شده در کشور حاکی از این است که افزایش نسبت هزینه به فایده در نظام آموزش عالی، به‌ویژه طی دو دهه اخیر، ناشی از فقر کیفیت در عملکرد این نظام است و تنها راهکار بهبود کیفیت نیز ایجاد فرهنگ مستمر ارزیابی و استفاده از نتایج حاصل به منظور بهبود و ارتقاء کیفیت در نظام آموزش عالی کشور می‌باشد.

تاکنون مطالعاتی در خصوص ارزیابی نظام آموزش عالی در ایران و سایر کشورها انجام شده است. بودری (۱۳۹۵) مطالعه‌ای با هدف بررسی نقش آموزش عالی در توسعه استان‌های کشور با استفاده از مدل‌های تحلیل عاملی و ضریب توسعه‌یافتگی موریس و ارزیابی عملکرد دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در توسعه بخش‌های اقتصادی ۳۱ استان کشور انجام داد. نتایج این مطالعه نشان داد که با افزایش تعداد مراکز آموزش عالی، دسترسی مناطق به زیرساخت‌های شهری، اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی افزایش یافته است و مناطق از توسعه‌یافتگی بیشتری برخوردار شده‌اند. اما به دلیل نبود برنامه‌ریزی‌های آمایشی در سطح کلان کشور و به خصوص در نظام آموزش عالی، عمدتاً کارکردهای دانشگاه‌ها متنوع از فعالیت بخش‌های توسعه اجتماعی-اقتصادی مناطق بوده است و عملکرد آنها در تامین نیروی انسانی موردنیاز بخش‌های مختلف اقتصادی به‌ویژه بخش کشاورزی اثربخش نبوده و در این زمینه نقش ضعیف و ناکارآمدی ایفا کرده‌اند (۸).

دباغ و جواهریان (۱۳۹۵) در پژوهشی با عنوان بهره‌وری واحدهای آموزشی و پژوهشی در دانشگاه‌های دولتی ایران، به بررسی شاخص‌های کارایی و بهره‌وری آموزشی و پژوهشی ۲۰ دانشگاه مادر و اندازه‌گیری عوامل موثر بر آنها پرداختند. نتایج این بررسی نشان داد که کارایی دانشگاه‌ها در بخش آموزش نسبت به بخش پژوهش بیشتر است، در حالی که روند رشد بهره‌وری بخش پژوهش مثبت و بخش آموزش منفی است و در شرایط یکسان بیشتر دانشگاه‌ها به طور نسبی ناکارا بوده و رشد متوازی نداشته‌اند (۱۴).

حسینی لنگرودی و همکاران (۱۳۹۴) در مطالعه‌ای با عنوان مفهوم‌سازی یادگیری زائد و راهکارهای کاهش آن در نظام آموزش عالی ایران" با استفاده از روش دلفی به بررسی این مفهوم و

وضعیت آن در نظام آموزش عالی ایران از دیدگاه صاحب‌نظران آموزش عالی پرداخته‌اند. نتایج این مطالعه نشان داد که یادگیری زائد عبارت است از غیرکاربردی بودن دروس، نامتناسب بودن محتوای دروس با نیازهای جامعه و بازار کار و برنامه درسی ناکارآمد، و این پدیده در نظام آموزش عالی ایران به چشم می‌خورد. مهمترین مصداق آن نیز وجود بیکاری‌های آشکار و پنهان دانش‌آموختگان است. صاحب‌نظران در این مطالعه معتقد بوده‌اند که تقریباً نیمی از محتوای کنونی رشته‌های مختلف، ارتباطی با بازار کار موجود و نیازهای واقعی جامعه ندارد. توانمندسازی اعضای هیأت علمی، تاکید بر یادگیری مداوم، آزادی آکادمیک، بازنگری و ارزیابی مستمر برنامه‌های درسی به عنوان مهمترین راهکارهای کاهش یادگیری زائد ارائه شده است (۱۵).

رضایی و پاشا (۱۳۹۳) در مطالعه‌ای به ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی مطالعه موردی مؤسسه‌های آموزشی علمی-کاربردی در شهر تهران از دیدگاه مدیران و دانشجویان پرداختند. نتایج این مطالعه چشم‌انداز مثبتی از مدیران و دانشجویان از عملکرد این مؤسسات نشان داد. عملکرد این مراکز در بخشی از زمینه‌ها در راستای برنامه‌ها و اهداف معین در آیین‌نامه تأسیس این مراکز نبوده است. امکانات و منابع قابل توجهی به کار گرفته شده است؛ اما خروجی این داده‌ها مقبول و مطلوب عوامل دست‌اندرکار اعم از مدیران و به‌خصوص دانشجویان نیست. به نظر می‌رسد کاربردی نبودن آموزش‌های مراکز علمی کاربردی مهم‌ترین ضعف و کاستی آن‌هاست. این در حالی است که کاربردی و مهارتی بودن آموزش‌های علمی کاربردی مهم‌ترین هدف تأسیس چنین مراکزی است (۱۶).

نتایج مطالعه عابدی و همکاران (۱۳۹۲) که با هدف بررسی دیدگاه اعضای هیأت علمی در خصوص وضعیت موجود و مطلوب برنامه‌ریزی درسی در نظام آموزش عالی و تناسب آن با بازار کار رشته‌های کشاورزی و منابع طبیعی انجام شد، نشان داد که از دید اعضای هیأت علمی در حال حاضر در نظام آموزش عالی رشته‌های کشاورزی و منابع طبیعی تناسب مطلوبی بین دروس و محتوای آنها با نیازهای واقعی جامعه و بازار کار وجود ندارد. برای رسیدن به وضعیت مطلوب، تشکیل گروه‌های مشترک برنامه‌ریزی درسی در جهت انطباق برنامه‌ها با نیاز روز بازار کار، در اولویت می‌باشد (۱۷).

نتایج مطالعه انتظاری (۱۳۸۸) که با هدف ارائه الگویی برای هماهنگ‌سازی آموزش عالی با تحولات مبتنی بر نظام دانش در نظام اشتغال با استفاده از روش تحلیل داده-ستانده انجام شد، حاکی از این بود که در حال حاضر هماهنگی و تناسب لازم بین نظام آموزش عالی و تحولات نظام اشتغال ایران وجود ندارد (۱۸).

در پژوهشی که در زمینه فرهنگ دانشگاهی ایران در مقایسه با برخی از کشورهای اروپایی توسط فاضلی (۱۳۸۳) انجام شد مشخص شد که نظام آموزش عالی در ایران نه تنها پژوهش-محور و دانشجو-محور نیست، بلکه سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی که در این نظام طراحی شده و در حال اجرا است، نیز بر مبنای تقاضای اجتماعی طراحی نشده است و عمدتاً دولت به شیوه مکانیکی و از بالا به پایین به

آن پرداخته است. نظام آموزشی کشور نیز غالباً اقتدارگرایانه، غیر مشارکتی، تک صدایی و یادگیری در این نظام منفعل، ایستا و غیر بازتابی است (۱۹).

در پژوهشی که توسط بارتلت و همکاران^۱ (۲۰۱۶) با هدف بررسی نقش آموزش عالی در تامین نیازهای بازار کار در کشورهای بالکان غربی انجام شد، مشخص شد که دانش‌آموختگان این دانشگاه‌ها از کیفیت آموزشی که در دانشگاه دریافت کرده‌اند، نسبتاً راضی بوده‌اند، اما معتقدند که موقعیت شغلی آنها با روش‌های آموزشی مناسب‌تر، برنامه‌های درسی مرتبط‌تر و به‌روزتر و داشتن اساتید با صلاحیت بیشتر بهبود خواهد یافت. تعداد دانش‌آموختگان در برخی از رشته‌های دانشگاهی (عمدتاً رشته‌های علوم انسانی) بیش از نیاز بازار بوده است. اما نرخ اشتغال دانش‌آموختگان رشته‌های فنی در برخی از صنایع بزرگ و کوچک طی ۱۰ سال اخیر به سرعت افزایش یافته است. در این کشورها برخی از کارفرمایان در تدوین برنامه درسی رشته‌های فنی مشارکت داشته‌اند که نتایج اثربخشی داشته است و مشارکت بیشتری هم در این بخش و هم در سایر بخش‌ها لازم است. نتایج این مطالعه نشان داد که حدود ۴۸ درصد از دانش‌آموختگانی که جذب بازار کار شده‌اند مهارت‌های لازم و موردنیاز برای شغل خود را دارا هستند، ۳۷ درصد بسیار ماهر و باصلاحیت هستند و ۱۵ درصد آنها دارای مهارت‌های کافی نیستند (۲۰).

نتایج مطالعه فلورین و همکاران^۲ (۲۰۱۱) با هدف بررسی تاثیر آموزش‌های ارائه‌شده در دانشگاه‌های پرستاری سوئد در مورد توسعه دانش نظری، ارتقاء مهارت‌های کلینیکی و توانمند کردن آنها در زمینه به کارگیری مهارت‌های خود، حاکی از این است که برنامه‌های درسی دانشگاه‌های پرستاری در این کشور در افزایش دانش دانشجویان نسبت به ارتقاء مهارت‌های کلینیکی آنها اثربخش‌تر بوده است. میانگین بدست آمده در زمینه باور آنها در خصوص توانمندی خود در زمینه مهارت‌های کلینیکی نسبتاً بالا بود، هر چند که تفاوت معنی‌داری بین دانشگاه‌های مختلف مشاهده شد (۲۱).

در مطالعه‌ای که کونتز و همکاران^۳ (۲۰۰۹) با هدف ارزیابی تاثیر آموزش‌های ارائه شده بر مهارت‌های مشاوره‌ای دانشجویان رشته روانشناسی در دانشگاه‌های هلند انجام دادند، مشخص شد که آموزش‌های ارائه شده در زمینه مهارت‌های پایه مشاوره در توانمندسازی دانشجویان بسیار اثربخش عمل کرده‌اند، اما در زمینه آموزش مهارت‌های پیشرفته نیاز به تغییر در برنامه درسی و آموزش‌های عملی بیشتری دارند (۲۲).

1. Bartlett

2. Florin

3. Kuntze

۲- روش پژوهش

پژوهش حاضر به لحاظ هدف، از نوع پژوهش‌های کاربردی است، زیرا نتایج آن می‌تواند سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران استانی را در دستیابی به اهداف توسعه استان و جهت‌گیری برای برنامه‌های آتی رهنمون کند، به لحاظ افق زمانی از نوع پژوهش‌های تک‌مقطعی گذشته‌نگر-حال‌نگر است. از جنبهٔ رویکرد پژوهشی، با توجه به اینکه به دنبال آسیب‌شناسی عملکرد نظام آموزش عالی استان یزد در زمینه توسعه منابع انسانی است، از رویکرد قیاسی بهره گرفته است. این مطالعه همچنین از لحاظ میزان و درجهٔ کنترل، از نوع پژوهش‌های میدانی، و از لحاظ نحوهٔ جمع‌آوری اطلاعات از نوع تحقیقات توصیفی و غیرآزمایشی می‌باشد. رویکرد پارادایمیک در این پژوهش، رویکرد کیفی است.

با توجه به ماهیت توصیفی و اکتشافی موضوع مورد بررسی و ضرورت کشف جزئیات ظریف و اطلاعات عمیق در زمینه موضوع مورد مطالعه و عدم وجود پیشینه مطالعاتی جامعی در رابطه با ارزیابی عملکرد نظام آموزش عالی در توسعه منابع انسانی استان یزد، در این مطالعه از روش تحقیق کیفی استفاده شد. به منظور جمع‌آوری داده‌ها از مصاحبه عمیق و نیمه‌ساختارمند و همچنین روش‌های تکمیلی مانند مطالعه مدارک و اسناد کتابخانه‌ای و آمار و اطلاعات استانی بهره گرفته شد. جامعه پژوهش حاضر خبرگان، نخبگان، سیاست‌گذاران، برنامه‌ریزان و مدیران استانی، متخصصان و کارشناسان منابع انسانی استان بودند که به نوعی در فرایند توسعه منابع انسانی استان یزد درگیر و دخیل بودند. این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند و نمونه‌گیری تا اشباع نظری و تکراری شدن اطلاعات ارایه شده توسط منتخبان مصاحبه ادامه یافت (۲۳). در فرایند جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز این پژوهش، تعداد ۴۵ مصاحبه با جامعه آماری مذکور انجام شد و اطلاعات بکر و دست‌اولی از این مصاحبه‌ها به دست آمد.

از بین روش‌های کیفی، به منظور تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌های اکتشافی انجام شده، از اصول نظریه مبنایی یا داده بنیاد به دلیل برخورداری از دقت بالا، ساختار نظام‌مند و رویکرد موشکافانه استفاده شد. منظور از نظریه مبنایی، آن نتایجی است که به صورت مستقیم از داده‌هایی استخراج می‌شود که در جریان پژوهش به صورت منظم گرد آمده و تحلیل می‌شوند (۲۸، ۲۷، ۲۶، ۲۵، ۲۴). لازمه طبیعت مطالعه بنیانی این است که پرسش اصلی تحقیق تا حد امکان وسیع و باز باشد و با پیشرفت پژوهش و ظاهر شدن مسائل حیطة مربوط، به تدریج پالایش یافته و خاص‌تر شود (۲۹). در این پژوهش پرسش اساسی و اصلی این بود که آسیب‌ها و نقاط ضعف نظام آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی از بعد گسترش کمی دانشگاه‌ها، تنوع تخصص‌ها و رشته‌های تحصیلی، توجه به مهارت‌آموزی و ارتباط با صنعت در استان یزد چه مواردی بوده است؟

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش تحلیل مقایسه مداوم به شیوه استراوس و کوربین^۱ (۲۰۱۱) استفاده شد. این محققان معتقدند که نظریه مبنایی در واقع، یک تحقیق تجربی است که درباره پدیده‌ی خاصی در چارچوب یا بستر زندگی واقعی پژوهش می‌کند. پدیده محوری یا هسته مرکزی نیز طرح تئوری است که بین مفاهیم و مقوله‌ها ارتباط برقرار می‌کند (۲۹). پدیده محوری به دو صورت انتخاب می‌شود: محقق می‌تواند موضوع مورد بررسی یا چارچوب طرح و یا حتی یکی از مقوله‌های موجود را به عنوان هسته مرکزی انتخاب کند، و یا نسبت به تعیین و ساخت آن اقدام نماید. از این رو تعیین و انتخاب هسته مرکزی یا پدیده محوری می‌تواند در ابتدای فرایند جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها انجام شود و یا تعیین آن همزمان با تحلیل داده‌ها صورت گیرد (۳۰).

در نظریه مبنایی جمع‌آوری و تحلیل داده‌ها همزمان صورت می‌گیرد. به این صورت که بعد از هر مصاحبه، متون، پیاده‌سازی شده و چندین بار مورد بررسی قرار می‌گیرند و فرایند کدگذاری (شامل سه مرحله کدگذاری باز، محوری و گزینشی) بر روی داده‌ها انجام خواهد گرفت. در این مطالعه جهت اطمینان از روایی و پایایی داده‌ها در بخش کیفی، از روش‌های مختلفی چون بررسی اسناد و مدارک، مصاحبه، تهیه عکس و فیلم و ضبط صدا هنگام جمع‌آوری داده‌ها بهره گرفته شد.

۳- یافته‌های پژوهش

در جدول زیر (جدول ۱) توزیع فراوانی جامعه آماری پژوهش بر اساس متغیرهای میزان تحصیلات، رشته تحصیلی و محل خدمت ارائه شده است.

۱. Strauss and Corbin

جدول شماره ۱: توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس متغیرهای شغلی

درصد	فراوانی	متغیرهای شغلی		
۶۶/۷	۳۰	دکتری	میزان تحصیلات	
۲۲/۲	۱۰	کارشناسی ارشد		
۸/۹	۴	کارشناسی		
۲/۲	۱	دیپلم		
۱۰۰	۴۵	جمع		
۳۳/۳	۱۵	مدیریت (صنعتی، شهری، منابع انسانی، دولتی، بازرگانی، رفتار سازمانی)	رشته تحصیلی	
۱۱/۱	۵	جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری		
۸/۹	۴	اقتصاد (اقتصاد، اقتصاد کشاورزی، اقتصاد و توسعه)		
۸/۹	۴	مهندسی عمران (سازه، راه و ساختمان)		
۴/۵	۲	روانشناسی (روانشناسی و روانشناسی صنعتی)		
۴/۵	۲	علوم سیاسی		
۴/۵	۲	مهندسی برق		
۴/۵	۲	شهرسازی		
۲/۲	۱	علوم اجتماعی		
۲/۲	۱	کارآفرینی		
۲/۲	۱	فیزیک ذرات بنیادین		
۲/۲	۱	مهندسی صنایع		
۲/۲	۱	مهندسی مکانیک		
۲/۲	۱	مهندسی معدن		
۲/۲	۱	نساجی		
۲/۲	۱	علوم قرآن و حدیث		
۲/۲	۱	زبان ادبیات فارسی		
۱۰۰	۴۵	جمع		
۳۱/۱	۱۴	مدیران و متخصصان دولتی و غیردولتی استان یزد		محل خدمت
۲۲/۲	۱۰	دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی استان یزد		
۱۱/۱	۵	کارخانه و شرکت‌های خصوصی		
۸/۹	۴	اداره تعاون، کار و امور اجتماعی استان یزد		
۴/۵	۲	آموزش و پرورش استان یزد		
۴/۵	۲	پارک علم و فناوری استان یزد		
۴/۵	۲	خانه صنعت، معدن و تجارت استان یزد		
۴/۵	۲	بنیاد ملی نخبگان استان یزد		
۲/۲	۱	اداره کل آموزش فنی و حرفه‌ای استان یزد		
۲/۲	۱	اتاق بازرگانی، صنایع، معادن و کشاورزی استان یزد		
۲/۲	۱	جهاد دانشگاهی یزد		
۲/۲	۱	جویای کار		
۱۰۰	۴۵	جمع		

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

با توجه به ماهیت موضوع مورد مطالعه پدیده محوری در این پژوهش، تبیین آسیب‌های عملکرد نظام آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی استان یزد است. همان‌طور که ذکر شد، در این پژوهش به منظور تحلیل داده‌ها، از فرایند کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری انتخابی استفاده شده است. در جریان کدگذاری باز، متن هر مصاحبه، سطر به سطر و با دقت مرور و بازخوانی شد تا هر جزئی که حاوی نکته‌ای مرتبط با سوال اصلی پژوهش است، شناسایی گردد و به آن برجستگی از کلمه یا کلماتی که گویای آن نکته است، نسبت داده شود. حاصل این مرحله شناسایی "مفاهیم" مرتبط با موضوع بود که در جدول زیر ارائه شده است. جدول شماره ۲ مفاهیم حاصل از کدگذاری باز داده‌های جمع‌آوری شده را نشان می‌دهد.

جدول شماره ۲: مفاهیم اصلی حاصل از کدگذاری باز داده‌ها

ردیف	مفاهیم	کد	ردیف	مفاهیم	کد
۱	گسست بین دانشگاه و نیازهای جامعه	K1	۲۲	غیر فعال شدن کمیته آمایش	K22
۲	عدم وجود آموزش‌های میدانی	K2	۲۳	ضعیف بودن دانشگاه‌ها	K23
۳	هم راستا نبودن مهارت افراد با نیازهای بخش معدن، صنعت و خدمات	K3	۲۴	کاربردی نبودن آموزه‌های دانشگاه‌های علمی-کاربردی	K24
۴	پایین بودن فضای اشتغال برای دانش‌آموختگان بومی	K4	۲۵	عدم تعادل در عرضه و تقاضای نیروی متخصص و دانشگاهی	K25
۵	کاربردی نبودن پروژه‌های دانشگاه	K5	۲۶	گسست بین دانشگاه و صنعت	K26
۶	کارکرد صرف انتقال دانش و عدم توجه به توسعه مهارت دانشجو	K6	۲۷	مسئله محور نبودن دستگاه‌ها و بازیگران حوزه علم و فناوری و نوآوری	K27
۷	عدم ارتباط بین دانشگاه‌ها با بخش خدمات	K7	۲۸	رواج مدرک‌گرایی در جامعه	K28
۸	سردرگمی دانش‌آموختگان برای اشتغال در بخش صنعت	K8	۲۹	کمبود نیروی متخصص و ماهر	K29
۹	وجود روحیه تقاضا محوری به جای عرضه محوری در دانشگاه‌ها	K9	۳۰	عدم تناسب فرصت‌های شغلی و آموزش	K30
۱۰	ضعف برنامه آمایش استان در بحث آموزش عالی	K10	۳۱	وجود رشته‌های تحصیلی نامرتبط با نیاز بازار	K31
۱۱	افزایش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و دلسردی	K11	۳۲	عدم برخورداری دانشگاه‌ها از تجهیزات و کارگاه‌های فنی	K32

ادامه جدول شماره ۲: مفاهیم اصلی حاصل از کدگذاری باز داده‌ها

K33	فقدان روابط دو به دو میان دولت، صنعت و دانشگاه	۳۳	K12	صرف منابع و هزینه‌ها در آموزش رشته‌های بدون کاربرد	۱۲
K34	فقدان الویت‌بندی شغلی و آموزشی	۳۴	K13	توسعه نامتوازن موسسات آموزشی عالی	۱۳
K35	فقدان تقاضای برنامه‌ریزی شده برای جذب دانشجو	۳۵	K14	تربیت افراد غیرمتخصص	۱۴
K36	وجود روحیه کارگر محوری به جای دانش محوری	۳۶	K15	عدم نیازسنجی آموزشی و مهارتی	۱۵
K37	عدم پرورش نیروی انسانی ماهر	۳۷	K16	عدم همکاری سازمان‌های مدیریتی با نهادهای آموزشی	۱۶
K38	هدفمند نبودن آموزش برای تولید نسل بعدی	۳۸	K17	عدم تطابق آموزش‌ها با نیازهای بازار کار	۱۷
K39	نبود تخصص و تجربه کاری در برخی موسسات آموزشی در سطح استان	۳۹	K18	عدم تمرکز منابع انسانی استان بر روی مزیت‌های رقابتی	۱۸
K40	سوداگری آموزشی	۴۰	K19	عدم همکاری حوزه صنعت با دانشگاه	۱۹
K41	عدم کشف استعدادها	۴۱	K20	عدم نیاز صنعت به دانشگاه	۲۰
K42	عدم نیازسنجی شغلی در استان	۴۲	K21	رویکرد بخشنامه‌ای (سلبی و ایجابی)	۲۱

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

در ادامه جریان کدگذاری باز، مفاهیم بدست آمده با دقت مورد بررسی قرار گرفتند و از جهت شباهت‌ها و تفاوت‌ها با یکدیگر مقایسه شدند. در نتیجه مفاهیمی که ماهیت یکسان داشته، یا از لحاظ معنا به هم مربوط می‌شدند، ذیل مفهوم‌های انتزاعی‌تری که "مقوله" نامیده می‌شوند، قرار گرفتند. در واقع در این مرحله جمع‌بندی مفاهیم حاصل از رمزگشایی مصاحبه‌ها انجام شد و مقوله‌های اصلی، مقوله‌های فرعی، مفاهیم مربوط به هر مقوله و نوع پیوند مقولات اصلی و فرعی مشخص شد. در نتیجه با تعیین مفاهیم و مقولات اصلی و فرعی مربوط به آن وارد مرحله بعدی تحلیل می‌شویم. در این مرحله از کدگذاری محقق می‌بایست مقولاتی را که در اختیار دارد در نظمی منطقی قرار دهد و نوع ارتباط آنها را با هم مشخص کند. این مرحله همان کدگذاری محوری است که در این مرحله میان یک مقوله و مقوله‌های فرعی‌اش ارتباط برقرار می‌شود و پیوند میان یک مقوله و مقوله‌های فرعی‌اش برقرار می‌شود. این کار با به کار بردن یک "مدل پارادایمی" حاصل می‌شود که شامل "شرایط علی"، "پدیده"، "زمینه"، "شرایط مداخله‌گر"، "راهبردهای عمل/تعامل" و "پیامدها" است (۳۱). مقوله‌های محوری،

مقوله‌های فرعی، مفاهیم مربوط به هر مقوله، و نوع پیوند مقولات اصلی و فرعی در جدول شماره ۳ آورده شده است.

جدول شماره ۳: مقوله‌های اصلی، مقوله‌های فرعی و مفاهیم استخراج شده از فرایند کدگذاری باز

مفاهیم	مقوله‌های فرعی	مقوله‌های اصلی	پدیده محوری
هم راستا نبودن مهارت افراد با نیازهای بخش صنعت، کشاورزی و خدمات	عدم توجه به مهارت آموزی	ضعف منابع و کارکرد آموزشی موسسات آموزش عالی	آسیب‌های نظام آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی استان یزد
عدم وجود آموزش‌های میدانی			
کارکرد صرف انتقال دانش و عدم توجه به توسعه مهارت دانشجو			
کاربردی نبودن پروژه‌های دانشگاه			
تربیت افراد غیر متخصص			
کاربردی نبودن آموزه‌های دانشگاه‌های علمی-کاربردی			
کمبود نیروی متخصص و ماهر			
عدم پرورش نیروی انسانی ماهر			
ضعیف بودن دانشگاه‌ها	ضعف کیفی دانشگاه‌ها		
عدم برخورداری دانشگاه‌ها از تجهیزات کافی و کارگاه‌های فنی			
نبود تخصص و تجربه کاری در برخی موسسات آموزشی			
عدم کشف استعدادها و هدایت افراد به سمت علاقمندی‌های خود			
صرف منابع و هزینه‌ها در آموزش رشته‌های بدون کاربرد سوداگری آموزشی			
سردرگمی دانش‌آموختگان برای اشتغال در بخش صنعت وجود روحیه تقاضا محوری به جای عرضه محوری در دانشگاه‌ها	راهبردهای نامناسب	نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری	
افزایش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان دانشگاهی و دلسردی آنها			
توسعه نامتوازن موسسات آموزش عالی			
رویکرد بخشنامه‌ای (سلبی و ایجابی)			
عدم تعادل در عرضه و تقاضای نیروی متخصص و دانشگاهی			
رواج مدرک‌گرایی در جامعه			
مسئله محور نبودن دستگاه‌ها و بازیگران حوزه علم و فناوری و نوآوری			
وجود روحیه کارگر محوری به جای دانش محوری			

ادامه جدول شماره ۳: مقوله‌های اصلی، مقوله‌های فرعی و مفاهیم استخراج شده از فرایند کدگذاری باز

هدفمند نبودن آموزش برای تولید نسل بعدی			
گسست بین دانشگاه و نیازهای جامعه گسست بین دانشگاه و صنعت عدم ارتباط بین دانشگاه‌ها با بخش خدمات عدم همکاری سازمان‌های مدیریتی با نهادهای آموزشی عدم همکاری حوزه صنعت با دانشگاه عدم نیاز صنعت به دانشگاه فقدان روابط دو به دو میان دولت، صنعت و دانشگاه	عدم وجود تعاملات سازمانی و بخشی	نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری	آسیب‌های نظام آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی استان یزد
ضعف برنامه آمایش استان در بحث آموزش عالی عدم نیازسنجی شغلی در استان عدم نیازسنجی آموزشی و مهارتی عدم تطابق آموزش‌ها با نیازهای بازار کار غیر فعال شدن کمیته آمایش پایین بودن فضای اشتغال برای دانش‌آموختگان بومی عدم تناسب فرصت‌های شغلی و آموزش وجود رشته‌های تحصیلی نامرتبط با نیاز بازار فقدان الویت‌بندی شغلی و آموزشی عدم تمرکز منابع انسانی استان بر روی مزیت‌های رقابتی فقدان تقاضای برنامه‌ریزی شده برای جذب دانشجو	عدم توجه به آمایش در نظام آموزش عالی	عدم اجرای آمایش در نظام آموزش عالی	

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

در نتیجه فرایند کدگذاری سه مقوله اصلی به شرح زیر استخراج شد:

- ضعف منابع و کارکرد آموزشی موسسات آموزش عالی
- نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری
- عدم اجرای آمایش در نظام آموزش عالی

نمودار ارتباط پدیده محوری "آسیب‌شناسی نظام آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی در استان یزد" با مقوله‌های اصلی، فرعی و مفاهیم مربوط در شکل شماره ۱ ارائه شده است.

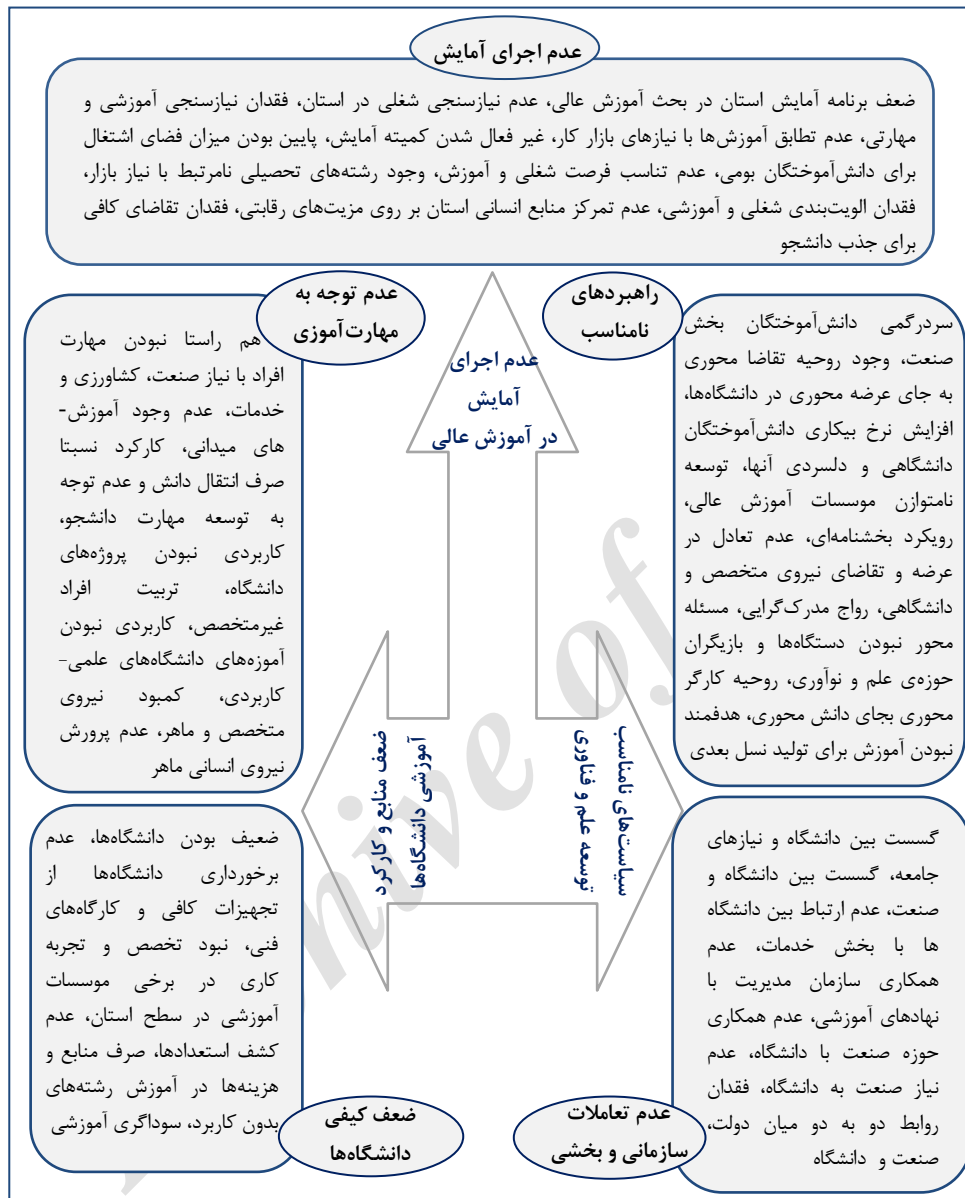
نتیجه این مطالعه نشان می‌دهد اصلی‌ترین آسیب‌های نظام آموزشی، ضعف منابع و کارکرد آموزشی موسسات آموزش عالی، نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری، و عدم توجه به آمایش در نظام آموزش عالی است. ضعف منابع و کارکردهای آموزشی موسسات آموزش عالی به دو

شکل نمایان می‌شود: عدم توجه به مهارت‌آموزی نیروی انسانی و ضعف کیفی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی.

نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری استان دو مقوله راهبردهای نامناسب توسعه علم و فناوری و عدم تعاملات سازمانی و بخشی بین دانشگاه و سایر بخش‌های اقتصادی را شامل می‌شود. از جمله پیامدهای ناشی از دنبال کردن راهبردهای نامناسب در توسعه علم و فناوری می‌توان به افزایش نرخ بیکاری دانش‌آموختگان، عدم تعادل در عرضه و تقاضای نیروی متخصص، رواج مدرک‌گرایی در جامعه و مساله محور نبودن بازیگران و دستگاه‌های حوزه علم و فناوری اشاره کرد. موضوع مهم دیگری که در نتیجه نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری در این بخش ایجاد شده است، عدم تعاملات و یا نامناسب بودن این قبیل تعاملات و ارتباطات بین نهادهای آموزشی با سایر سازمان‌ها و بخش‌های اقتصادی استان است.

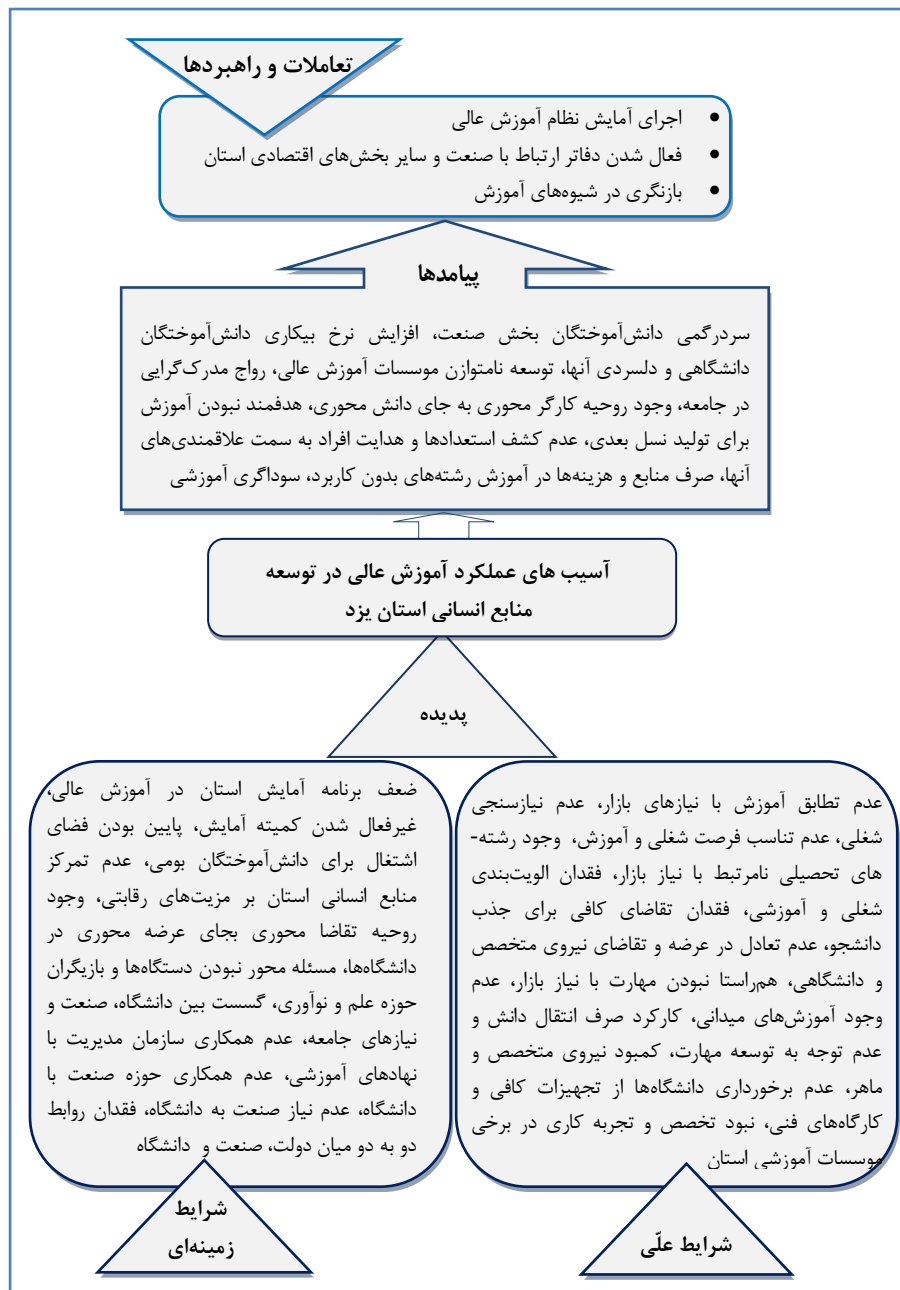
نقطه ضعف دیگری که در نظام آموزش عالی در استان یزد وجود دارد، عدم توجه به برنامه‌های آمایش در نظام آموزش عالی است.

Archive of SID



شکل ۱: ارتباط پدیده محوری با مقوله‌های اصلی، مقوله‌های فرعی و مفاهیم

منبع: (یافته‌های نگارندگان)



شکل ۲: مدل پارادایمی آسیب‌های عملکرد نظام آموزش عالی در توسعه منابع انسانی استان یزد
منبع: (یافته‌های نگارندگان)

مدل پارادایمی پدیده محوری "آسیب‌های عملکرد نظام آموزش عالی در توسعه منابع انسانی استان یزد" و پیوند و ارتباط آن با مقوله‌های اصلی، فرعی و مفاهیم آنها در شکل شماره ۲ ارائه شده است. بر اساس این مدل پارادایمی عواملی مانند عدم ارائه آموزش‌های میدانی به دانشجویان، بی‌توجهی به اولویت‌های شغلی، عدم کشف استعدادها و هدایت دانشجویان به سمت علائق و همچنین توسعه نامتوازن موسسات آموزشی و پژوهشی موجب شکل‌گیری پیامدهایی در حوزه آموزش عالی می‌شود. از جمله مهمترین این پیامدهای منفی می‌توان به مدرک‌گرایی و غیرمتخصص و غیرماهر بودن دانش-آموختگان اشاره کرد. در این میان مسئله-محور نبودن دانش و فن‌آوری، هدفمند نبودن آموزش و مدیریت بروکراتیک و غیرآکادمیک آموزش عالی زمینه‌ساز ایجاد این پیامدها به شمار می‌روند. این مدل سه راهبرد کلی را جهت بهبود عملکرد آموزش عالی در حوزه توسعه نیروی انسانی و کاهش پیامدهای منفی آن ارائه می‌کند که شامل اجرای مطالعات آمایش در نظام آموزش عالی، ایجاد سازوکارهایی برای برقراری ارتباط بین دانشگاه با بخش‌های اقتصادی استان و بازنگری در شیوه‌های آموزشی می‌باشد. با اتخاذ نگرشی جامع و همه‌جانبه‌نگر در زمینه آسیب‌شناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در تامین نیروی انسانی مورد نیاز استان، مدل علی زیر به دست آمد.

در این مدل گسترش کمی آموزش عالی که شامل افزایش تعداد دانشگاه‌ها، افزایش جذب دانشجویان و تاسیس رشته می‌باشد در حالت کلی دو پیامد منفی به دنبال دارد:

یکی از این پیامدها برهم خوردن تعادل و تناسب میان نیازهای جامعه اعم از بخش‌های صنعتی، خدماتی و غیره با تعداد دانش‌آموختگان و نوع رشته‌هایی که در آن تحصیل کرده‌اند، می‌باشد و پیامد نامطلوب دیگر گسترش کمی آموزش عالی، کاهش شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی است. برای مثال بررسی شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه یزد به‌عنوان مهمترین مرکز آموزش عالی استان نشان می‌دهد در فاصله سال‌های ۱۳۸۵ تا ۱۳۹۲ شاخص‌های بهره‌وری دانشگاه با افت محسوسی روبه‌رو بوده است. یکی از مهم‌ترین این شاخص‌ها نسبت دانشجو به استاد است که از ۲۵ نفر در سال ۱۳۸۵ به ۴۰ نفر در سال ۱۳۹۲ افزایش یافته است. در طول این دوره همچنین سرانه فضای آموزشی از ۱۰ به ۷ مترمربع، سرانه فضای خدماتی و رفاهی از ۱٫۷ به ۱٫۲ مترمربع و سرانه فضای خوابگاهی از ۱۶ به ۱۱ مترمربع کاهش یافته است (۳۲).

همانطور که در این مدل علی مشاهده می‌شود، کاهش شاخص‌های بهره‌وری در دانشگاه‌ها موجب کاهش کیفیت آموزشی نیز می‌شود که این امر، مهارت‌آموزی، کسب تخصص و پرورش خلاقیت را در بین دانشجویان تضعیف کرده و در نتیجه دانش‌آموختگانی به جامعه معرفی می‌شوند که از مهارت و تخصص لازم جهت ورود به عرصه اشتغال در حوزه‌های مختلف صنعتی و خدماتی برخوردار نیستند. بنابراین ارتباط بین بخش‌های صنعتی و خدماتی با دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و اعتماد آن‌ها به دانش و توانمندی دانش‌آموختگان بیش از پیش کاهش می‌یابد و در نهایت به آمار بیکاران

تحصیل کرده افزوده می‌شود و چنین وضعیتی آسیب‌های اجتماعی متعدد و جبران ناپذیری در جامعه ایجاد خواهد کرد.



شکل ۳: مدل علی آسیب‌شناسی عملکرد نظام آموزش عالی در توسعه منابع انسانی

منبع: (یافته‌های نگارندگان)

۴- بحث و نتیجه‌گیری

هزاره سوم با جهانی‌شدن اقتصاد و تحول بنیادین علوم و فنون همراه و همزاد بوده است که نتیجه این تحولات ظهور عصر فرایچیده با دانش و فناوری سازمان‌یافته بوده است. بنابراین با حرکت جوامع به سمت جهانی‌شدن و گسترش رقابت در بازارهای بین‌المللی، توجه به توسعه منابع انسانی بیش از پیش به عاملی تعیین‌کننده تبدیل شده است. به طوری که، با فرض ثابت بودن سایر عوامل، یک درصد افزایش در متوسط سال‌های تحصیل افراد، می‌بایست بهره‌وری کل عوامل را حدود ۰/۳۵ درصد افزایش دهد (۳۳). بنابراین آموزش عالی، معرف نوع مهمی از سرمایه‌گذاری در منابع انسانی است که با فراهم آوردن و ارتقاء بخشیدن دانش، نگرش و مهارت‌ها به توسعه اقتصادی کمک می‌کند.

نتیجه این مطالعه حاکی از این است که اصلی‌ترین چالش‌ها و آسیب‌های عملکرد نظام آموزش عالی استان یزد در زمینه توسعه نیروی انسانی از دیدگاه صاحب‌نظران استان به طور کلی در سه مقوله اصلی شامل؛ ضعف منابع و کارکرد آموزشی موسسات آموزش عالی، نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری و عدم توجه به آمایش در نظام آموزش عالی جای می‌گیرند.

در مقوله "ضعف منابع و کارکردهای آموزشی موسسات آموزش عالی" دو مقوله فرعی با عنوان "عدم توجه به مهارت‌آموزی نیروی انسانی" و "ضعف کیفی دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی" قرار گرفته‌اند. از آنجا که در حال حاضر در کشور به ویژه در جایگاه مشاغل دولتی، مدرک‌گرایی رواج داشته و موقعیت اجتماعی و همچنین میزان حقوق افراد عمدتاً بر اساس مدرک تعیین شده و تخصص و مهارت در این میان جایگاه چندانی ندارند، توسعه و تشویق فرهنگ مدرک‌گرایی به تدریج میل به مهارت‌آموزی را در بین دانشجویان کاهش داده و توسعه مهارت‌های نیروی انسانی نیز در نظام آموزش عالی تقریباً مورد غفلت و بی‌توجهی قرار گرفته است. این امر به نوبه خود باعث شده است خروجی نظام آموزش عالی استان در تامین و تربیت نیروی انسانی مورد نیاز برای توسعه آن‌چنان که لازم است، نقش چندانی نداشته باشد. در حالی که در شرایط اقتصادی فعلی و همگام با کوچک سازی دولت و کاهش فرصت‌های شغلی در این بخش، آموزش افرادی توانمند و دارای تخصص به منظور خلق فرصت‌های کسب و کار و مهارت‌آموزی سرمایه‌های انسانی، توسط دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی کشور زمینه توسعه اجتماعی و اقتصادی کشور را فراهم خواهد کرد.

در این راستا، از آنجا که دانشگاه کانون اصلی تربیت نیروی انسانی متخصص و آموزش‌دیده است و با برخورداری از ایده‌ها و اندیشه‌های نو می‌بایست نیروی آموزش‌دیده و ماهری وارد شریان‌های حیاتی جامعه کند، اصلاح و تغییر سیاست‌های نظام آموزش عالی چون؛ خروج از تئوری-محور بودن آموزش‌های دانشگاهی و انطباق آن‌ها با نیازهای صنعت، جامعه و بازار کار استان، الزام دانشگاه‌ها به کسب درآمد از طریق توسعه کسب و کارهای خلاقانه و نوآور، مشتری محور کردن و فروش پژوهش-هایی که در دانشگاه‌ها و موسسات آموزشی صورت می‌گیرد، عدم در الویت قرار گرفتن فعالیت‌های

پژوهشی مانند ثبت و انتشار مقالات در قوانین و مقررات ترفیع و ارتقاء اعضای هیات علمی، تغییر تفکر مدیریت دانشگاه‌ها از اجرای پژوهش‌های دولتی و مقاله-محور به پژوهش‌های درآمدزا و پول‌زا، و همچنین در نظر گرفتن مهارت و تخصص به عنوان پایه و مبنای پرداخت حقوق به کارکنان بخش دولتی و خصوصی در جامعه اقدامات موثری جهت تربیت مناسب نیروی متخصص، جلوگیری از اتلاف وقت و منابع مادی و انسانی، و همچنین رفع معضل مدرک‌گرایی و توسعه مهارت و تخصص‌گرایی در جامعه خواهد شد.

مقوله اصلی دیگری که در زمینه آسیب‌های نظام آموزش عالی در حوزه توسعه منابع انسانی شناسایی شد، "عدم توجه به آمایش در نظام آموزش عالی" است. برخی چالش‌ها و آسیب‌های شناسایی شده در این پژوهش از جمله؛ گسترش کمی، نامتوازن و غیرضروری دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی و به دنبال آن دانشجویان، عدم وجود تناسب بین نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز بخش‌های مختلف اقتصادی استان، عملکرد ضعیف آموزش عالی در زمینه تامین نیروی انسانی ماهر و متخصص مورد نیاز استان، فقدان الویت‌بندی شغلی و آموزشی، عدم تطابق آموزش‌ها با نیازهای بازار کار، وجود رشته‌های تحصیلی نامرتبط با نیاز بازار در استان و فقدان تقاضای برنامه‌ریزی‌شده برای جذب دانشجوی، باعث برهم خوردن تعادل و تناسب میان نیازهای استان اعم از بخش‌های صنعتی، کشاورزی و خدماتی با تعداد دانش‌آموختگان و نوع رشته‌هایی که در آن تحصیل کرده‌اند، شده است. مسلم است که به منظور کاهش میزان بیکاری و دستیابی به بهره‌وری بهتر ناشی از اشتغال متناسب با مهارت، برنامه‌ریزی آموزش عالی در استان باید بر پایه ترکیبی از نیروی انسانی و تقاضای اجتماعی صورت گیرد. زیرا در شرایطی که نیاز استان به منابع انسانی چه از لحاظ تعداد و چه از نظر رشته و گرایش تحصیلی تغییر نکرده و نیازسنجی لازم نیز در این زمینه صورت نپذیرفته است، افزایش تعداد دانش‌آموختگان و گسترش رشته‌های غیرضروری، علاوه بر تحمیل هزینه‌های زیاد به نظام آموزش عالی و هدررفت بسیاری از منابع کشور، موجب افزایش عرضه نیروی انسانی تحصیل کرده بر میزان تقاضا، رویارویی گروه سنی تحصیل کرده با بازار کاری اشباع، و در نهایت افزایش بیکاری و تبعات ناشی از آثار اقتصادی و اجتماعی آن بر جامعه را به دنبال داشته است.

به منظور حل این قبیل معضلات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی، اجرای رویکرد آمایش در برنامه-ریزی‌های آموزش عالی می‌تواند زمینه‌ساز ارائه چیدمان منطقی فعالیت‌های آموزش عالی در عرصه سرزمین باشد. آمایش آموزش عالی به عنوان زیرمجموعه برنامه‌ریزی آمایش سرزمین، شامل اقدامات ساماندهی و نظام‌بخشی به مراکز آموزش عالی با رویکرد سرزمینی و مکانی در سطوح ملی و منطقه-ای است که بر اساس جهت‌گیری‌های توسعه بلندمدت کشور و با تکیه بر قابلیت‌ها، توانمندی‌ها و محدودیت‌های منطقه‌ای صورت می‌گیرد. با اجرای این رویکرد می‌توان تعداد دانشجویان، استادان و برنامه‌های درسی را متناسب با نیازمندی‌ها، شرایط و ظرفیت‌های هر منطقه و یا استان جهت‌دهی کرد

و هرم توزیع مناسب دانشجویان و دانش‌آموختگان را در هر منطقه با نیازهای اقتصادی و منابع انسانی آن منطقه تنظیم کرد. علاوه بر این، از جمله سایر مزایای اجرای آمایش در نظام آموزش عالی می‌توان به برقراری و گسترش ارتباط متقابل بین مؤسسات آموزش عالی و دیگر بخش‌ها در زمینه علمی، فرهنگی و صنعتی، ایجاد هماهنگی و تمرکز در برنامه‌ریزی‌ها و سیاست‌گذاری‌های نظام آموزش عالی و عدم تمرکز در اجرای برنامه‌ها، ارتقای سطح علمی مؤسسات آموزش عالی و تحقیقاتی، ایجاد تعادل نسبی منطقه‌ای و پذیرش داوطلبان با کیفیت آموزشی بالاتر، مهار رشد آموزش عالی در قطب‌های اشباع شده که حجم متقاضی ورود به آموزش عالی بر ظرفیت‌های فیزیکی منطقه و دانشگاه فزونی گرفته و افزایش آن موجب تشدید روند مهاجرت و بحران‌ها و نارسایی‌های اجتماعی شده است، اشاره کرد. لذا توجه به برنامه آمایش در نظام آموزش عالی استان باعث دستیابی به تعادل منطقه‌ای و استفاده منطقی از امکانات و قابلیت‌های منطقه‌ای در برنامه‌ریزی‌های نظام آموزش عالی و توسعه متوازن جامعه خواهد شد. در این خصوص تحلیل و برآورد نیروی انسانی موردنیاز در بخش‌های مختلف اقتصادی استان که در حقیقت یکی از راهبردهای اجرای مطالعات آمایش آموزش عالی می‌باشد، از اقدامات مهمی است که سیاست‌گذاران و برنامه‌ریزان حوزه علم و فناوری در سطوح مختلف مدیریتی به منظور تدوین راهبردها، سیاست‌ها و خط‌مشی‌ها، همچنین نظارت، هماهنگی و هدایت برنامه‌ها به نتایج آن نیاز دارند.

"عدم وجود تعاملات سازمانی و بخشی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با بخش‌های اقتصادی استان از جمله، معدن، صنعت، کشاورزی و خدمات" به عنوان یکی از مقوله‌های فرعی در مقوله اصلی "نامناسب بودن سیاست‌های توسعه علم و فناوری" شناسایی شد. در حال حاضر کلیه استان‌های کشور از جمله استان یزد بیش از هر زمان دیگری نیازمند بهبود شاخص سرمایه انسانی و تأکید بر پیوند بین فعالیت‌های آموزشی و اقتصادی می‌باشد. بدین معنا که در وضعیت کنونی یکی از راهبردهای اساسی برای توسعه پایدار استان، افزایش و تقویت پیوند بین فرایندهای آموزشی-پژوهشی و فرایندهای اقتصادی می‌باشد. با توجه به کارکرد مهم نظام آموزش عالی در تأمین نیروی کار متخصص و ماهر برای سایر بخش‌ها، ضروری است که ارتباط دانشگاه‌ها و هماهنگی و تعاملات آن‌ها با بخش‌های صنعتی و خدماتی تعمیق و گسترش یابد. در این زمینه فعال نمودن دفاتر ارتباط با صنعت در دانشگاه‌ها و دفاتر ارتباط با دانشگاه‌ها در بخش صنعت و ضمانت اجرایی لازم برای آن می‌تواند هم در برقراری ارتباط بین این دو نهاد و هم در ارتقاء مهارت‌آموزی دانشجویان موثر واقع شود. الزام دانشگاه‌ها و بخش صنعت به ارائه گزارش‌های دوره‌ای که دقیقاً بر موضوع ارتباطات دوجانبه تأکید دارد و قرار دادن امتیازاتی برای دانشگاه‌ها یا صنایعی که این مهم را در اولویت و دستور کار خود قرار می‌دهند می‌تواند راهگشای این معضل مهم باشد. اما آنچه که در این مطالعه از دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان استان یزد استنباط می‌شود، عدم کارایی رویکردهای دستوری و بخش‌نامه‌ای در

راستای پیوند دانشگاه با سایر بخش‌ها است. سال‌ها تجربه نشان می‌دهد نگاه دیوان‌سالارانه و بدون پشتوانه‌های تعریف شده نظری و عملی نمی‌تواند مسیر روشن و کارآمدی از ارتباط دانشگاه‌ها با بخش‌های صنعتی و خدماتی ارائه کند و صرفاً با امضای چند تفاهم‌نامه و مکاتبات اداری این مهم محقق نخواهد شد. لذا راهکار اجرایی در این خصوص عبارت از تشکیل کمیته‌های تخصصی در حوزه‌های مربوط، جهت نظارت بر عملکرد مطلوب ارتباطی بین دانشگاه و بخش صنعت است تا تبادل دوجانبه و تعاملی اطلاعات، دانش و تجربه بین بخش‌های مختلف به طرز بهینه برقرار شود و از نتایج عملی و کاربردی آن، هم دانشگاه‌ها در تربیت نیروی انسانی متخصص بهره‌مند شوند و هم بخش صنعت و سایر بخش‌های جامعه از به‌روزترین اطلاعات تولیدی در مراکز آموزش عالی بهره‌مند گردند. علاوه بر این پیشنهاد می‌شود به منظور انطباق بیشتر نیروی انسانی متخصص مورد نیاز استان و هدایت اثربخش منابع و سرمایه‌های مادی و انسانی نظام آموزش عالی، زمینه حضور نمایندگان بخش‌های اقتصادی استان (صنعت، کشاورزی و خدمات) و نمایندگان آموزش عالی در برنامه‌ریزی‌های درسی و آموزشی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی فراهم شود. همچنین مطمئناً اجرای ارزیابی‌های ادواری و سالانه ناظر بر عملکرد دانشگاه‌ها و موسسات آموزش عالی به منظور نظارت بر عملکرد و تأمین نیازهای منطقه‌ای اقدامی ضروری در بهبود عملکرد نظام آموزش عالی در زمینه توسعه منابع انسانی خواهد بود.

۵- منابع

1. Rahmani A, Noori M, Soomi MH. Overcome on physician graduate's unemployment crisis through new career opportunities. Proceedings of the first seminar on employment and higher education system. Tehran, Ministry of Labor and Social Affairs: 2003; 156-179.
2. Sarlak MA, Viseh SM, Pourashraf YA, Mahdizadeh H. Designing the model of spirituality-based organization in higher education system of Iran. Journal of Management Research, 2012;5(18): 5-24 (in Persian).
3. Motlagh M, Jafari Golnesaie N. The phenomenon of globalization on education in the information age. Strategic Studies of Globalization Journal, 2010;1(1):1-15 (in Persian).
4. Azar A, Gholamrezai D, Danaifard H, Khodada Hosseini H. An analysis of quality challenges of higher education: the fifth development plan. Journal of Management System, 2013;6(21): 139-171 (in Persian).
5. Mohammadi R, Fathabadi J, Yadegarzadeh GR, Mirzamohammadi MH, Parand K. Quality evaluation in higher education: concepts, principles, methods, criteria. 2nd edition. 2007. Tehran: Sanjesh Organization (in Persian).
6. Samari A, Yaminidouzi Sorkhabi M, Salehi Omran A, Geraienejad GR. An investigation on effective factors in the academic development process at public universities in Iran. Educational Planning Studies, 2014;2(4): 67-100 (in Persian).

7. Ebrahimi Y, Frajadi GA. The impact of higher education on economic growth in open economies. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 2010; 15(4): 49-61 (in Persian).
8. Bouzari S. Higher education spatial planning in the geographical area of the country. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 2016;22(2): 49-75 (in Persian).
9. Yasbolaghi B, Havasbeigi F, Mosavipour S. A survey of the quality of educational services provided to arak university students using the SERVQUAL Model. *Journal of Instruction and Evaluation*, 2015; 8(30), 29-44 (in Persian).
10. Hakimi V, Mahram B, Ahanchian MR. Pathology of internal evaluation plans and its effectiveness development ways (Case Study: Ferdowsi University of Mashhad). *Educational Planning Studies*. 2014;2(3): 5-34 (in Persian).
11. Hatami J, Mohammadi R, Eshaghi F. Structuring challenges for monitoring and evaluation of quality in higher education. *Proceedings of the Fifth Conference of assessing the quality of the university system*, Tabriz: 26-27 April, 2011 (in Persian).
12. Fallah Haghghi N. Pathology study on the development of Yazd province (with an emphasis on human resource development). 2016. Research plan report, Iranian Research Organization for Science and Technology, Tehran, Iran (in Persian).
13. Jafari M, Nouri S, Talebi D. Factor analysis of effective indicators in comprehensive system of performance appraisal of higher education. *Quarterly Journal of Organizational Resource Management Research*, 2011;1(1): 43-64 (in Persian).
14. Dabbagh R, Javaherian L. Productivity of educational units in Iran's comprehensive public universities. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 2016;2(22); 99-123 (in Persian).
15. Hosseini Largani SM, Fathi Vajargah K, Arefi M, Zarafshani K. Conceptualizing scrap learning and strategies for its reduction in iranian higher education from experts' perspectives in higher education, *Quarterly Journal of Educational Measurement and Evaluation Studies*, 2015;5(9): 9-33 (in Persian).
16. Rezaie M, Pasha NA. Performance evaluation of scientific practical educational organizations (termic) in Tehran. *Journal of Iranian Higher Education*, 2014;1(1): 107-138 (in Persian).
17. Abedi A, Baradaran M, Khosravipoor B, Ghanian M. Identification of the perspective of agriculture and natural resources faculty memebres on curriculum planning system. *Quarterly Journal of Educational Measurment and Evaluation Studies*, 2013;3(4): 59-77 (in Persian).
18. Entezari Y. A model for coordinating higher education system with knowledge based changes in employment system. *Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education*, 2009;15(3): 1-27 (in Persian).
19. Fazeli A. Evaluation of national auditing standards. *Proceedings of the first auditing congress in Iran*. First edition, 2004. Tehran: Iranian Association of Certified Public Accountants.
20. Bartlett W, Uvalić M, Durazzi N, Monastiriotis V, Sene T. From university to employment: higher education provision and labour market needs in the Western Balkan. 2016. Synthesis Report, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

21. Florin J, Ehrenberg A, Wallin L, Gustavsson P. Educational support for research utilization and capability beliefs regarding evidence-based practice skills: a national survey of senior nursing students. *Journal of Advanced Nursing*, 2011;68(4): 888–897.
22. Kuntze AJ. Assessing progress in mastery of counseling communication skills. 2009. Erasmus University Rotterdam.
23. Given LM. *The SAGE encyclopedia of qualitative research method*. 2008. London, Sage Publications.
24. Ridenour CS, Newman I. *Mixed methods research*. 2008. Carbondale. Southern Illinois University Press.
25. Danaifard H, Alvani M, Azar A. *Qualitative research methodology in management: an comprehensive approach*. 2007. Tehran: Saffar publication.
26. Bazargan A. *An introduction on qualitative research and mixed methods approaches in behavioral sciences*. 2008. Tehran: Didar Publication (in Persian).
27. Charmaz K. Grounded theory as an emergent method. In Hesse-Biber, Sharlene Nagy and Patricia Leavy (Ed). *Handbook of emergent method*, 2008:155-172, New York, Division of Guilford publication.
28. Creswell WJ. *Qualitative inquiry and research design*. 2007: London, Sage publications.
29. Strauss A, Corbin J. *Basics of qualitative research (the techniques and steps of grounded theory)*. Translated by E. Afshar. 2011. Tehran: Nashreney (in Persian).
30. Mohammadpour A. *Qualitative research method of anti-method- Volume I (logic and design in qualitative methodology)*. 2013. Tehran: Sociologists publication (in Persian).
31. Azkia M, Imani Jajromi H, Farzi-zadeh Miandehi Z. *Applied research methods, Implication of grounded theory*. 2011. Tehran: Keyhan Publication (in Persian).
32. Public Relations of Yazd University (2014). Retrieved at 15 Jan, 2016. Available at: <https://www.yazd.ac.ir/president/administration/yupr/news/all>
33. Amini AR, Ansari Z. Analyzing the role of human capital and research and development on improving total factor productivity in selected service sectors. *Quarterly Journal of Financial Economics and Development*, 2011;6(21): 57-79 (in Persian).