

مهندسی مجدد^۱ نگرش در نظام آموزش عالی

بهرام شریف^۲

سید محمود شبگو منصف^۳

تاریخ پذیرش: ۹۰/۲/۱۸

تاریخ دریافت: ۹۰/۱۰/۴

چکیده

امروز بیش از هر زمان دیگر رمز استقلال کشورها و جوامع در تدبیر ساز و کارهای جدید توسعه برای ورود به شرایط نوین جهانی، نهفته است. با توجه به این که اطلاعات، دیگر یک مزیت محسوب نمی شود، تولید فکر و اندیشه برای رو به رو شدن با مسائل داخلی و جهانی، اهمیت منابع انسانی جوامع را به عنوان یک سرمایه بالقوه، بیش از پیش، آشکار می نماید. حرکت های اولیه برای نهضت آزاداندیشی و جنبش نرم افزاری، جهت تشویق نوآوری، صورت پذیرفته است اما استمرار آن برای بقاء حرکت های توسعه ای، ضروری است لذا توجه جدی در این زمینه، ساز و کارهای سیاست آموزشی جدیدی را می طلبد. متأسفانه وضعیت فعلی اقتصادی کشور، رویداد آفت تحصیلی دانشجویان در دانشگاه ها و موضوع فرار مغزها، شاخص های مثبتی در بخش ارزشگذاری اهمیت و منزلت علم، به شمار نمی آیند. الگوهای علمی و دانشگاهی در جامعه، آسیب پذیر گردیده اند و دانشگاه ها بیشتر به منزله مراکزی برای صدور مدرک دانشگاهی، مورد توجه قرار گرفته اند. ورودی های سیستم نظام آموزش عالی کشور با توجه به آسیب هایی که به ارزش و جایگاه علمی در جامعه وارد آمده است، آسیب دیده اند و بدون انگیزه ی کافی برای یادگیری نیز نمی توانند به خروجی های مطلوب و مورد نیاز توسعه در کشور تبدیل گردند در نتیجه آموزش عالی در بحران است. مقاله ی حاضر با بهره گیری از منابع و الگوهای موجود در علوم مدیریت رفتار سازمانی، بازاریابی و... محدودیت ها و مشکلات پیش روی

1. Reengineering

۲- عضو باشگاه پژوهشگران جوان دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت. Email: bahramsharif@yahoo.com

۳- استادیار گروه مدیریت صنعتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت. Shabgoo@yahoo.com

توسعه‌ی کشور در بخش آموزش عالی را شناسایی کرده، راهکارهای عملی را با استفاده کردن از فرصت‌ها و موقعیت‌های موجود، جهت کارآفرین پروری به منظور افزایش فرهنگ کارآفرینی و نوآوری از طریق نظریه‌ی «مهندسی مجدد نگرش» در دانشگاه‌ها معرفی و پیشنهاد می‌نماید.

واژگان کلیدی: توسعه، آموزش عالی، افت تحصیلی، مهندسی مجدد نگرش، کارآفرین پروری.

مقدمه

تمام جوامع محصول عصر خود هستند و در مقابل عصر خود را می‌آفرینند. ما امروز در مرحله‌ی گذار بین دنیای قدیم و جدیدی به سر می‌بریم که به پارادوکس^۱ معروف است. هر یک از جوامع گذشته، موقعیت خود را به سمت پیشرفت، سوق داده‌اند. راز بقای انسان‌های اولیه شکار بود. به تدریج که انسان مزیت استفاده کردن از زمین را شناسایی کرد، عصر جدید کشاورزی، آغاز شد؛ انسان‌ها مدت‌ها در چنین جوامعی زندگی می‌کردند که به تدریج کارگاه‌های صنعتی کوچک جهت تأمین نیازهای صنعتی بخش کشاورزی در اطراف روستاها، توسعه یافت. با انقلاب‌های صنعتی، بار دیگر انسان وارد عصر تازه‌ای به نام عصر صنعتی شد. از ویژگی‌های این عصر، تسلط نماد ماشین و اسطوره‌ی پیشرفت مادی بود، ظهور رابطه‌ی کارگر - کارفرما نیز از محصولات همین دوران است.

دانشگاه‌ها برای بهبود راندمان تولید، رسالت آموزش نیروی انسانی ماهر و متخصص را به‌عهده گرفتند تا کارفرمایان با تولید بیشتر و بهتر به سودآوری خود بیافزایند. صاحبان سرمایه نیز به سهم خود در بسیاری از کشورهای توسعه یافته‌ی حال حاضر، در خدمت دانشگاه بودند و نیازهای مادی آنان را تأمین می‌کردند. دانشگاه با پرورش نیروی ماهر مورد نیاز نیز در خدمت پیشرفت صنعت بوده است. رشد صنایع و تکنولوژی موجب نوآوری کالاها و خدمات گردید و با انقلاب صنعت الکترونیک، کامپیوتر نیز وارد بازار شد و عصر تازه‌ای را در ارتباطات جوامع گشود. اندیشمندان مدیریت از آن پس دنیا را به یک «دهکده‌ی جهانی کوچک» تشبیه

1. Paradox

و با توجه به سرعت انتقال اطلاعات، ضرورت تغییر دائمی را مطرح می‌کردند. اطلاعات به مزیت رقابتی در دوران چهارم توسعه و تکامل بشریت تبدیل می‌گردد؛ ما امروز در این دوران به‌سر می‌بریم اما سرعت انتقال اطلاعات در آن مانند سرعت نور گردیده، صحبت از «تغییر در حرکت» برای پیشرفت، توصیه شده است. کشورهای همچون ایران با استفاده کردن از چنین مزیت اطلاعاتی و با توسعه‌ی دانش هسته‌ای، نظام حاکم در جهان را به چالش کشانده‌اند. دنیا دیگر یک دهکده‌ی جهانی کوچک نیست بلکه پنجره‌ای است که با فشار دکمه‌ای در آن، دسترسی به نوین‌ترین ایده‌ها در آن امکان‌پذیر شده است و مزیت رقابتی اطلاعات کمرنگ شده است. خورشید عصر اطلاعاتی در حال غروب است.

«عصر حاضر را عصر فراصنعتی یا اطلاعاتی می‌نامند، به طوری که شگفتی‌هایی به نام سرعت و تحولات از ویژگی‌های آن هستند. در این دوره از اهمیت کار یدی، اشتغال و حتی زندگی به شیوه‌ی عصر سنتی و صنعتی کاسته شده است و به جای آن، نیروی انسانی کیفی که توان خلاقیت و نوآوری با به‌کارگیری فکر و اندیشه را دارد، اهمیت پیدا کرده است. در چنین فضایی که تفکر و اندیشه ارزش است، جوامعی می‌توانند توسعه یابند که از نیروی انسانی که منشأ فکر و ایده و حیاتی‌ترین عنصر ارزش‌آفرینی است، حداکثر بهره‌وری را داشته باشند» (آرکوک، ۱۳۸۲: ۱۴۱). «پر واضح است که نیروی انسانی با منشأ ایده و اندیشه خلاق و همچنین با خصیصه‌های ارزش‌آفرینی و کارآفرینی محصول دستگاه آموزش عالی است که خود دارای برنامه‌های جامع الاطرافی برای کارآفرینی باشد» (خالقی، ۱۳۸۳).

«دنیای امروز به قول پیتر دراگر دنیای تحولات و تغییرات مداوم و عصر عدم تداوم‌هاست» (فخیمی، ۱۳۷۹: ۱۶۹). اندیشمندان مدیریت، دوران آینده را «عصر خیالی» یا «روپاردازی» نام نهاده‌اند. زمان، زمان خیال اندیشی‌های تازه است. دورانی که به آن دوران انقلاب می‌گویند و تحلیل‌گرایی در آن یک مزیت عمده برای سرعت نوآوری‌های رقابتی است. منابع انسانی، امروز سرمایه‌ی انسانی به حساب می‌آید، چون باید با خیال پردازی‌های درون ذهن خود، اندیشه‌های نوین بیشتری را تولید نماید و توسعه را امکان‌پذیر کنند. ضرورت فراهم آمدن تولید



اندیشه‌های نو مسجل است. ساز و کارهای لازم برای فراهم آمدن بستر مورد نیاز اندیشه‌پروری، با توسعه‌ی فرهنگ «مهندسی مجدد اندیشه» امکان‌پذیر است. آنچه که دوران آینده به آن نیاز دارد، انقلابی فکری و تغییر نگرش درباره‌ی مسائل و سنت‌گریزی برای تحولی نوین در شکوفایی اقتصاد کشورها است تا بتوان بر مشکلات و معضلاتی همچون بیکاری و وابستگی، غلبه کرد و به توسعه‌ی مورد نظر دست یافت.

هدف مهندسی مجدد نگرش

برای حضور در عصر انقلاب و ورود به جامعه‌ی رویایی آینده، پیشرفت و توسعه بیش از هر زمان دیگری در جوامع نیاز به سرمایه‌های انسانی دارد. متأسفانه فرار مغزها و هشدارهایی از مهاجرت نخبگان و قهرمانان المپیادی کشور، پیام خوشایندی برای ورود به دنیای آینده نیست. ضرورت توجه به خردورزی و اندیشه‌پروری اندیشمندان و نخبگان جهت شناسایی راهکارهای توسعه و برطرف کردن موانع از سوی مسئولین برای اهداف توسعه و رسیدن به مرز استقلال یک امر بدیهی است. توجه به این قشر تولیدکننده‌ی اندیشه‌های نوین و نوآفرینان، سازوکارهای مخصوص به خود را می‌طلبد» (سلیمانی، ۱۳۸۲: ۵۰). «اما برای تواناسازی سرمایه‌های انسانی فردا یعنی ابزارهای توسعه در آینده و تولید اندیشه‌های نوین جهت شکوفایی اقتصادی استقلال کشور، ضرورت فرهنگ سازی خودباوری در میان جوانان کشور مسجل است. رشد اقتصادی نوین حاصل گسترش علم و دانش و استفاده نظام‌مند و نهادمند از دانش است که به طور عمده حاصل تلاش آموزش عالی در کشورهاست» (ابراهیمی و فرجادی، ۱۳۸۸: ۴۹).

«پرورش نیروی انسانی توانمند که قادر به خلق اندیشه‌های نو باشد، نیاز به یک فرهنگ انقلابی و نوین در زمینه‌ی نوآوری و خلاقیت دارد. عصر حاضر را که برخی‌ها رنسانس دیگری در تحول تاریخ بشر یا عصر دیجیتالی معرفی کرده‌اند در حال ورود به دوران انقلابی تازه‌ای است. اما این انقلاب، یک انقلاب فکری است. این انقلاب فکری با امید آغاز می‌شود و برای

رسیدن به کسب موفقیت مجبور است که نظام کنونی باورهای کهنه خود را از خود دور نماید و اندیشه‌ی خود را نسبت به آینده و کسب و کار دچار تحول کند و فرهنگ مهندسی مجدد اندیشه را بیاموزد» (تقی، ۱۳۸۳: ۵۸).

کایزن^۱ و مهندسی مجدد

اندیشمندان مدیریت به طور کلی روش‌های مختلفی را برای بهبود کیفیت فعالیت از جمله فرایندها پیشنهاد می‌دهند؛ دو شیوه‌ی شناخته شده و متداول برای بهبود کیفیت، کایزن و مهندسی مجدد است. در مدیریت کایزنی برای بهبود روش‌ها و فرایندها، اصولاً روش‌ها تدریجی و مستمر است و در اجرا بر این باور قرار گرفته که کلیه‌ی فعالیت‌ها و فرایندهای اجرای کار، لازم است در جهت بهبود دائمی به دنبال ساز و کارهای تازه باشد. به عبارتی اندیشیدن نو به عنوان یک فرهنگ، روزانه در خانواده‌های سازمانی، ترویج می‌شود و افراد در کلیه‌ی فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند، یاد می‌گیرند که هر روز بهتر از دیروز فکر کنند و به دنبال راه‌ها و روش‌های تازه‌تری برای انجام کار باشند و در نهایت به نوآوری، نزدیک شوند. با نوآوری سازمان‌ها می‌توانند مزیت رقابتی خود را حفظ کنند و در اقتصاد جهانی به سودآوری سرمایه‌های خود بیافزایند؛ این یک فرایند بلندمدت، تدریجی و مستمر برای بهبود کیفیت است.

هر سازمان و یا شرکت، یک نهاد اجتماعی است که مبتنی بر هدف و دارای سیستم‌های فعال و هماهنگ است که با محیط خارجی ارتباط دارد. در گذشته، هنگامی که محیط به نسبت با ثبات بود بیشتر سازمان‌ها برای بهره‌برداری از فرصت‌های پیش آمده به تغییرهای تدریجی و اندک اکتفا می‌کردند اما با گذشت زمان، در سراسر دنیا سازمان‌ها دریافته‌اند که تنها تغییرهای تدریجی راهگشای مشکلات کنونی آنان نیست و گاهی برای بقای سازمان لازم است تغییرهایی به صورتی اساسی و زیربنایی در سازمان ایجاد شود. امروزه در سراسر دنیا این

1. Kaizen

تغیرهای انقلابی را با نام مهندسی مجدد می‌شناسند؛ مهندسی مجدد روندی است که در آن وظیفه‌های فعلی سازمان جای خود را با فرایندهای اصلی کسب و کار عوض کرده، بنابراین سازمان از حالت وظیفه‌گرایی به سوی فرایند محوری حرکت می‌کند. همین امر موجب سرعت بخشیدن به روند کسب و کار و کاهش هزینه‌ها و در نتیجه رقابتی‌تر شدن سازمان می‌گردد. در مهندسی مجدد اعتقاد بر این است که مهندسی مجدد را نمی‌توان با گام‌های کوچک و محتاط به اجرا درآورد. این قضیه همان قضیه‌ی صفر یا یک است؛ به عبارت دیگر یا تغییری تحقق نیابد و یا در صورت تحقق از ریشه و بنیان تغییر حاصل گردد. مهندسی مجدد به این معنا نیست که آنچه را که از پیش وجود دارد ترمیم کنیم یا تغییرهایی اضافی بدهیم و ساختارهای اصلی را دست نخورده باقی بگذاریم؛ مهندسی مجدد یعنی از نقطه‌ی صفر شروع کردن، یعنی به کنار نهادن روش‌های قدیمی و افکندن نگاهی نو به کار» (بحرینی، ۱۳۸۶).

زمانی که نیاز به تغییرات بنیادین و طرح‌ریزی دوباره و ریشه‌ای در فرایندها احساس می‌شود، برای دستیابی به تحول چشمگیر در معیارهای مهم کار و زندگی، بهبود تدریجی دیگر جواب نمی‌دهد و پذیرفتنی نیست. در نتیجه می‌بایست به دنبال نتایج شگفت‌انگیز بود و با بردن از روش‌های سنتی در فرایندها، و زیرپا گذاشتن قواعد، به مهندسی مجدد روی آورد. به عقیده‌ی مایکل همر، مقصود از مهندسی مجدد، بازاندیشی و طرح‌ریزی مجدد فرایندهایی است که می‌توان به آن وسیله برای مشتریان، ارزشی جدید خلق کرد و کارها را انجام داد. مدیران سازمان‌های مشغول بازسازی فرایند، دارای چنین دیدگاهی هستند که «کار نمی‌تواند بدین گونه ادامه یابد! ما باید کارها را به شیوه‌ی دیگری انجام دهیم». آنها تمایل دارند از آنچه در گذشته موجب موفقیت شده است دست بردارند» (استونر و همکاران، ۱۳۸۶: ص ۲۸۱).

امروزه دانشگاه‌ها با مشکلات متعددی رو به رو هستند. اهداف یا به خوبی تدوین نشده‌اند و یا راهبردهای حاکم، آنها را به مقصد نمی‌رسانند. لذا برای رسیدن به اهداف عالی‌ی خویش لزوم بازنگری، تغییر و تحول روزآمد، تجدیدنظر در برخی اهداف و برنامه‌های عملیاتی خویش

را احساس نموده‌اند» (هاروی^۱، ۱۹۹۷: ۱۱). برای این کار بایست از شناخت کامل و همه جانبه‌ی فرایندهای مختلف دانشگاه شروع نمود تا وضعیت موجود به دست آید و سپس با استفاده کردن از فنون مدیریتی از جمله فن مهندسی مجدد فرایندها که در دنیای کسب و کار به طور جدی مورد استفاده قرار گرفته است، دست به تغییر و بهبود فرایندها زد. مهندسی مجدد با دگرگون سازی و طراحی جدید، تغییر ذهنیت، فرهنگ و نظام ارزشی در ساختار فرایندها و روش استفاده کردن از منابع و امکانات، تحول بنیادی ایجاد می‌نماید. در اینجا بایست پرسید موقعیت مناسب و اولیه برای اجرای مهندسی مجدد در دانشگاه کدامند؟ روش مناسب مهندسی مجدد برای انجام دادن در دانشگاه چه خصوصیت‌هایی باید داشته باشد؟ چگونه می‌توان موقعیت لازم برای اجرای مؤثر مهندسی را در دانشگاه فراهم آورد؟

مهندسی مجدد نگرش نیز نوآوری در فرایند اندیشه است و نسل فردا، در جامعه‌ی خیالی و رویایی در حال ظهور، فرصتی برای بهبود تدریجی نگرش‌های خود نسبت به آینده و کسب و کار نخواهد داشت. نوآوری در فرایند اندیشه بر بهبود اثربخشی و کارایی اندیشه تأکید می‌ورزد و برگرفته از دیدگاه مهندسی مجدد در فرایندهای کسب و کار است. در تعریف مهندسی مجدد، فرایند به عنوان یک واژه‌ی کلیدی معرفی شده است. «فرایند^۲ عبارت است از تعدادی از وظایف که با یکدیگر ارزش^۳ موردنظر مشتری را فراهم می‌کنند. فهم فرایندها اولین مرحله‌ی اساسی مهندسی مجدد است. هدف مهندسی مجدد اساساً فرایندها می‌باشد. تفاوت میان وظیفه و فرایندها، همانند تفاوت میان جزء و کل است؛ وظیفه واحدی از کار است، فعالیتی که معمولاً یک نفر انجام می‌دهد اما فرایند، گروهی از وظیفه‌های هم پیوند است که با یکدیگر نتیجه‌ای با ارزش از دید مشتری را به بار می‌آورد» (بینش، ۱۳۸۴: ۴۰).

هرچند واژه فرایند مهم‌ترین نقش را در تعریف ما دارد، به همان نسبت برای بیشتر مدیران بزرگترین دردسرها را به همراه می‌آورد. بیشتر دست‌اندرکاران دنیای کسب و کار تاکنون

1. Harvey
2. Process
3. Value

«فرایندگرا» نبوده‌اند. توجه آنها به وظیفه‌ها، شغل‌ها، افراد و ساختارها معطوف است و به فرایندها عنایتی ندارند. فرایند کار، مجموعه‌ی گام‌هایی است که یک یا چند «درون‌داد» را به کار گرفته و «برون‌دادی» می‌آفریند که برای مشتری سودمند و خواستنی است. برای مثال پذیرش درخواست مشتری به عنوان «درون‌داد» و تحویل رضایت‌بخش کالا به دست وی در حکم «برون‌داد»، ارزشی می‌باشد که فرایند به وجود آورده است. اندیشه‌ی وظیفه‌گرایی، یعنی خرد کردن کار به ساده‌ترین اجزاء و سپردن هر جزء به یک متخصص، به مدت دوپست سال بر طراحی سازمان شرکت‌ها تأثیر داشته است ولی چرخش به سوی اندیشه‌ی فرایندگرایی آغاز گردیده و این چرخش در دگرگونی‌های ریشه‌ای که در پاره‌ای از شرکت‌های کهن و سرشناس رخ داده است، به خوبی به چشم می‌خورد.

«آموزش نیز به‌عنوان یک فرایند، باید بتواند برای مشتریان خود (دانشجویان) آن ارزش موردنظر را ایجاد نماید. ایجاد کردن ارزش یکی از فاکتورهای به وجود آمدن انگیزش در انسان‌ها است و نقش سیاستگذاری آموزش باید در یک تعامل مناسب در جهت مشتری محوری قرار بگیرد و مسائل و واقعیت‌های اجتماعی را در نظر داشته باشد. در حال حاضر دانشگاه آن ارزش مورد نظر را برای دانشجویان فراهم نیاورده است بنابراین دانشجو با توجه به نتیجه‌ی حاصل از عملکرد خود، ناراضی و مأیوس است. عملکرد تابعی از تعامل یا رابطه‌ی متقابل بین توانایی^۱، انگیزش^۲ و فرصت^۳ است $F(A \times M \times O) = \text{عملکرد}$ (پی‌رابینز، ۱۳۷۸: ۳۵۸).

شخص ممکن است خواهان انجام کار باشد (که هست)، توانایی انجام را هم داشته باشد (که دارد) ولی امکان دارد مانع یا موانعی بر سر راه عملکرد قرار گیرند. آن مانع یا موانع فقدان سیاست‌های آموزشی هدفمند در جهت کارآفرین‌پروری و اصلاح دیدگاه مدرک‌گرایی و تغییر نگرش کهنه است.

-
1. Ability
 2. Motivation
 3. Opportunity

تولید ارزش با کمک مهندسی مجدد نگرش

«مدرک‌گرایی ریشه‌ای تاریخی دارد. از زمان انقلاب‌های صنعتی که دنیا وارد دوران تازه‌ای از تکامل خود شد، بنا به نیاز موقعیت همان زمان، دانشگاه‌ها به مراکز تولید نیروهای ماهر و متخصص در تأمین کارآیی و بهره‌وری سازمان‌ها تبدیل گردیدند» (ویلسون^۱، ۱۹۸۷: ص ۷۶). به عبارت دیگر برای پاسخ به نیازهای تخصصی جوامع در راستای صنعتی شدن، مراکز آموزشی به تقاضای سازمان‌های صنعتی و خدماتی پاسخ دادند و فرهنگ چگونگی خوب کار کردن برای دیگران یعنی کارفرمایان از زمان فردریک تیلور تا به امروز را به فراگیران، آموزش دادند و می‌دهند. کشور ایران هم جدا از این فرایند توسعه‌ی صنعتی نبود و پرداختی‌های قابل توجه حقوق‌بگیری برای افراد تحصیل کرده موجب رواج مدرک‌گرایی در کشور شد و پشت‌میزنشینی به صورت یک فرهنگ تضمین خاطر در جامعه، نهادینه گردید.

«اما امروز که دنیا مدام در حال تغییر است و صحبت از تغییر در حرکت بحث روز جامعه گذار اطلاعاتی به جامعه‌ی تخیلی است، آموزش دیگر نمی‌تواند فقط برای دیگران یا برای صنایع در جوامع، نیروی انسانی ماهر تربیت کند. بلکه مهارت‌های آموختنی در دانشگاه‌ها باید به عنوان ابزارهای اولیه برای ایجاد کسب و کار و فراهم نمودن کار برای خویش و دیگران تعریف گردد» (شبگو منصف، ۱۳۸۴: ۵۲۶). زمانی که یادگیری برای دانشجو ارزش نداشته باشد و دانشگاه هم در ایجاد کردن ارزش ناتوان باشد، انگیزش یادگیری هم کاهش پیدا خواهد کرد در نتیجه جامعه با گروهی بی توجه مواجه خواهد بود. لذا نقش دانشگاه در این فرایند جهت آگاهی دادن و اصلاح نگرش‌های سنتی به کسب و کار در چنین موقعیتی برای توسعه‌ی اقتصادی جامعه حیاتی است. با آموزش مهندسی مجدد اندیشه، دانشجو پیوندهای خود را با قالب‌های فکری گذشته پاره می‌کند و با شوق به خلقت می‌پردازد.

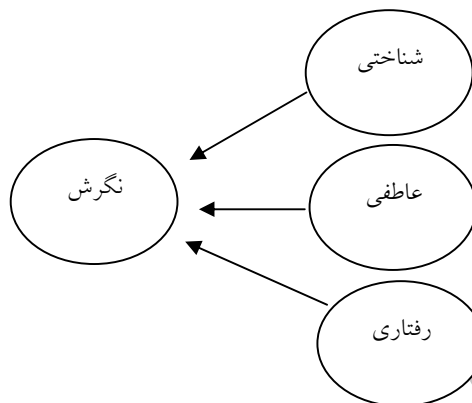
1. Wilson

«مهندسی مجدد، بهبود آنچه از قبل وجود داشته نیست، بلکه دور انداختن، رها کردن آن و شروع دوباره است. همه چیز را دور ریختن و از نو آغاز کردن، است. بایستی کهنه‌ها را دور ریخت و طرحی نو، به طور کامل جدا از ساختار و روش‌های جاری ابداع کرد ... مهندسی مجدد، سخن از بهبود سنتی ندارد بلکه هدف دستیابی به جهشی شکفت‌انگیز و چشمگیر دارد. هنگامی که یک انفجار و خانه‌تکانی ژرف مورد نظر باشد بایست به سراغ مهندسی مجدد رفت. به اجرا درآوردن اندیشه‌ای نو، بر فرایندهای کهنه و غیرکارآمد (آموزش‌های سنتی)، رنگ آمیزی روی دیواری فرسوده است» (اخوان و همکاران، ۱۳۸۴: ۱۴۳). لذا برای هدفمند کردن فعالیت‌های آموزشی، شناخت نگرش‌های سنتی و باورهای موجود و راهکارهای اصلاح و بهبود آن در سطوح مختلف سازمان آموزش عالی از ضرورت‌های دوران اهداف توسعه در کشور است.

چگونگی شکل‌گیری نگرش^۱

«نگرش به گرایشی اطلاق می‌شود که به طور دائم به جنبه‌های مختلف افراد و وضعیت‌ها یا موضوعات عکس‌العمل نشان می‌دهد. چنین نگرشی را از طریق اعتقادات (باورها) و احساسات فرد که چه می‌کنند و چطور واکنش نشان می‌دهند، نتیجه می‌گیریم. به عنوان مثال ما چنین نتیجه‌ای را از رفتار و سلوک عمومی فرد در هنگام کار یا پرسش مستقیم از رضایت شغلی او حاصل می‌کنیم. نگرش از اجزای شناختی، عاطفی و رفتاری تشکیل شده است» (جادیس^۲، ۱۹۹۹: ۶۷).

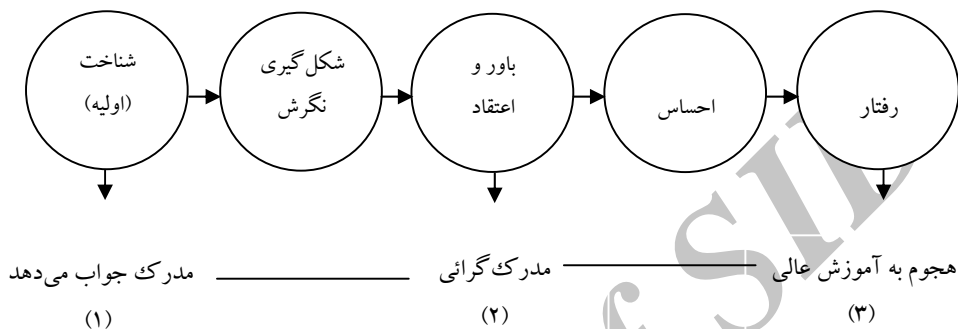
1. Attitude
2. Judith



نمودار ۱. اجزای نگرش

اعتقاد فرد درباره‌ی شخص معینی، موضوع یا وضعیتی که آنها را به عنوان مبنای حقیقی ارزش‌ها و تجربه‌های خود می‌پذیرند از شناخت فرد ناشی می‌شود. به عنوان مثال، دانشجو و یا جوانی درباره‌ی چگونگی موفقیت آینده شناخت پیدا می‌کند و با این باورهای یاد گرفته، مانند «تحصیل و رابطه‌ی آن با موفقیت خود در آینده» دارای نگرش معینی می‌شود. اگر چه ما باورهای زیادی داریم اما فقط برخی از آنها منتهی به نگرشی که روی رفتار تأثیر می‌گذارد، می‌شوند. عواطف و احساسات، از اعتقادات و باورهای شخص نسبت به شخص دیگر، موضوع یا وضعیت معینی حاصل می‌گردد. کسی که معتقد است تلاش زیاد (برای مثال در درس) منتهی به شغل یا امنیت شغلی در آینده می‌شود برای آن تلاش زیادی می‌کند و با موفقیت فارغ‌التحصیل می‌گردد اما وقتی نمی‌تواند از آن بهره‌برداریِ استخدایم نماید، مأیوس می‌شود. لذا احساسات منفی او نسبت به تحصیل قوی گشته بنابراین نسبت به تجربه و وضعیت موجود، واکنش نشان می‌دهد. رفتار با توجه به نتیجه‌ی احساس شخص درباره‌ی شخص دیگر، موضوع یا وضعیت، رخ می‌دهد. شخص ممکن است، از وضعیت شکایت کند و یا اگر از وضعیت ناراضی باشد، کارآیی خود را کاهش دهد. دانشجو ممکن است، باورها و ارزش‌های زیادی نسبت به وضعیت دانشجویی خود در دانشگاه داشته باشد که روی احساس او از رضایت‌مندی

وضعیت دانشجویی تأثیر بگذارد. این نگرش در عملکرد دانشجو مؤثر است بنابراین نگرش با شناخت به باور و اعتقاد منتهی می‌شود و اعتقاد روی احساس فرد تأثیر می‌گذارد بنابراین رفتار با توجه به احساس رخ می‌دهد.



نمودار ۲. فرایند شکل‌گیری رفتار مدرک‌گرایی

دانشجو نیز با توجه به اعتقادات و باورهای غالب در جامعه، شناخت اولیه‌ای را از محیط خود کسب می‌کند و نگرش او شکل می‌گیرد و او هم به همین باور و اعتقاد می‌رسد (مدرک‌گرایی). اعتقاد او منجر به احساسی می‌شود که موجب رفتار می‌شود و او را به دانشگاه هدایت می‌کند.

ناهمسانی شناختی^۱

«تجربه‌ی ناهمسانی شناختی افراد به معنی این است که آنها تلاش می‌کنند تا با وضعیتی که در آن دانش، اطلاعات، دیدگاه‌ها و باورهای متضاد در اختیار دارند، مواجه شوند. به عبارتی بین آنچه را که تجربه می‌کنند با آنچه که باید انجام دهند، تضاد روی می‌دهد لذا به نحوی سعی در تنظیم رفتار خود می‌نمایند بنابراین پدیده‌ی ناهمسانی شناختی، هنگامی مطرح می‌شود که

1. Cognitive dissonance

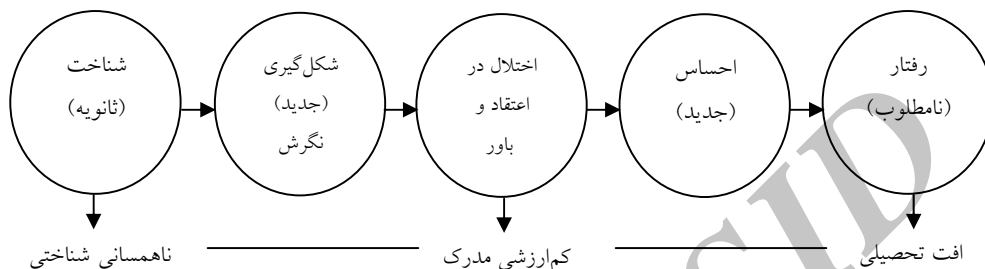
بین نگرش و رفتار افراد نوعی بی‌ثباتی مشاهده می‌شود. این نظریه معتقد است که افراد تلاش می‌کنند ناهمسانی شناخت را در خود به حداقل برسانند و به این ترتیب ابهامات و مسائل خود را حل کنند» (رابینز، همان).

«جوان یا دانشجوی مدرک‌گرا هنگامی که مدرک را دریافت می‌کند، متوجه می‌شود که مدرک کارآیی مورد نظری را که او انتظار داشته است ندارد» (شبوگو منصف، ۱۳۸۴: ۵۲۶). با وجود چنین شناخت و باوری از واقعیت‌های موجود در اجتماع وقتی که همچنان داوطلب وارد آموزش عالی می‌شود ناهمسانی بین شناخت و رفتار او اتفاق افتاده است. او به یک باور تازه‌ای دست پیدا کرده (مدرک تضمین‌کننده‌ی امنیت شغلی نیست) اما با رفتاری که انجام می‌دهد، منافات پیدا می‌کند. این مغایرت به خاطر فشارهای مختلف (اجتماعی، سیاسی و اقتصادی) روی نگرش فرد تأثیر می‌گذارد و رفتاری متناقض با نگرش خود انجام می‌دهد و دچار تعارض نقش^۱ می‌شود. در چنین موقعیتی برای کاهش این ناهمسانی، طبق نظریه‌ی ناهمسانی شناختی چندین رفتار را در پیش می‌گیرد.

«او (دانشجو) یا رفتار خود را تغییر می‌دهد یعنی سازمان (دانشگاه) را ترک می‌کند چون باور ندارد که مدرک کارآیی لازم را برای امنیت شغلی آینده فراهم می‌کند یا به این نتیجه می‌رسد که ناهمسانی در رفتار چندان مسئله‌ی مهمی نیست (من باید زندگی کنم) و خود را با وضعیت موجود تطبیق می‌دهد: همه همین‌طور رفتار می‌کنند، من هم جدا از خلق نیستم و سوم اینکه ممکن است بر خلاف باورهای غالب، نگرش خود را تغییر دهد و آن این است که مدرک کارآیی دارد و بر خلاف نگرش اولیه‌ی خود به دانشگاه می‌رود و به تحصیل صحیح ادامه می‌دهد» (همان، ۲۸۷). با توجه به نتایج این مطالعات، در حال حاضر به نظر می‌رسد که دانشجویان یا جوانان، بیشتر با گزینه‌ی دوم همگرایی دارند و خود را با وضعیت موجود تطبیق می‌دهند. «نتایج مطالعات دیگری نیز همچون تحقیق «اش» اثراتی را که فشارهای گروه (جامعه‌ی مدرک‌گرا) بر فرد دارد تا وی نوع قضاوت و نگرش خود را با آنان سازگار نماید،

1. Role conflict

نشان داده شده است» (همان، ۴۷۸)؛ به عبارتی: «جماعت احتمالاً راست می گویند و ارزش های اجتماعی ایجاب می کند تا وارد آموزش عالی شوم».



نمودار ۳. اختلال در فرایند رفتاری به خاطر ناهمسانی شناختی

«این یکی از کاستی های تصمیم گیری است. تحقیقات کارشناسان علوم رفتاری اظهار می دارند که وقتی انسان گرفتار پدیده ی «همرنگ جماعت شدن»^۱ می گردد، نتیجه ی آن ارزیابی ناقص از مسئله، اطلاعات ضعیف درباره ی مسئله، یکسونگری در پردازش اطلاعات، محدود بودن راه حل ها، ارزیابی ناقص از راه حل ها، ناتوانی در ارزیابی خطر راه حل های برتر و ناتوانی در ارزیابی مجدد راه های که مورد قبول واقع نشده است، می گردد» (همان، ۱۶۱).

افت تحصیلی دانشجویان دانشگاه ها، گرایش چنین رفتارهای را مسجل کرده است. تضاد و تعارض در باور و اعتقاد دانشجو، احساسات او را متأثر کرده، از انگیزش او کاسته است. طبق نظریه ی انگیزش ویکتور ورم^۲، دانشجو برای اینکه رفتاری مثبت برای یادگیری از خود نشان دهد و با انگیزش جهت کسب تحصیل حرکت نماید باید به هر سه عامل انتظار، وسیله و ارزش باور داشته باشد.

$$M = E \times I \times V$$

(M= ارزش × وسیله × انتظار= انگیزش)

1. Groupthink
2. Victor Vroom

«دانشجویان با توجه به میزان بیکاری و یأس در اشتغال خود برای آینده و همچنین با توجه به میزان درآمد حاصل از اشتغال بعد از پایان تحصیلات در حال حاضر نه به وسیله^۱ (مدرک) باور دارند و نه برای آن ارزش قائل هستند به همین جهت نمی‌توانند برای یادگیری برانگیخته شوند» (همان، ۵۳۰) «از طرف دیگر آمار کاهش پسران دانشجو در دانشگاه‌ها می‌تواند پیام تغییر تدریجی رفتارها به سوی گزینه‌ی اول یعنی ترک دانشگاه «بریدن تدریجی از گروه»^۲ را ارسال نماید. از نظر تئوری اسنادی^۳ نیز ادراک افراد در جامعه با توجه به اجماع در فرهنگ مدرک‌گرایی و متداول بودن (عادی بودن) ورود به آموزش عالی در کشور به دلایل بیرونی (موقعیتی) و عوامل درونی (فردی) تحت تأثیر قرار گرفته‌اند و افراد قضاوت خود را توجیه می‌نمایند» (جادیس، ۱۹۹۹: ص ۳۹).

رویکرد سیستمی در بحران آموزش عالی

وضعیت موجود رفتاری در دیدگاه‌ها و باورهای نسل حاضر نسبت به اهمیت آموزش، بیانگر این است که استفاده‌ی بهینه از فرایندهای آموزشی صورت پذیرفته است لذا اثربخشی مورد نظر را برای اهداف توسعه، فراهم نخواهد نمود. در واقع منابع اولیه‌ی مورد نیاز برای تولید ایده و اندیشه‌ی نو یعنی نرم‌افزار موجود، از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و مسلماً نمی‌تواند اندیشه‌ی کیفی برای نوآوره‌های مورد نیاز جامعه را فراهم نماید بنابراین موقعیت مطلوب و مورد نظر برای ورود به آینده به هیچ‌وجه مهیا نمی‌باشد. نگاه سیستمی به وضعیت موجود شاید بتواند مسئله را بهتر توضیح دهد و ضمن شناسایی نقاط موانع و مشکل موجود در آن، پاسخ و راهکارهای عملی برای وضعیت فعلی را تعریف نماید.

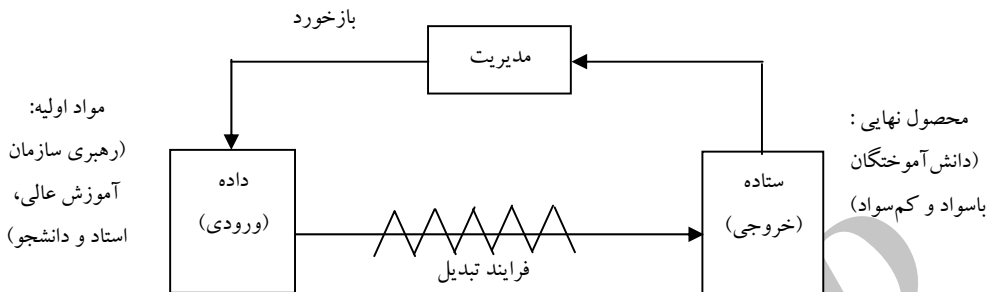
«سیستم عبارت است از اجزای به هم پیوسته و مرتبط به هم که به نحوی تنظیم گردیده‌اند که یک کل مجزا از تک‌تک اجزاء را به وجود می‌آورند. جوامع بشری نوعی سیستم‌اند. این

1. Instrument
2. Group shift
3. Attribution Theory

سیستم‌ها داده‌هایی را به دست می‌آورند، سپس از تغییر و تبدیل آنها، ستادهایی را تولید می‌کنند» (مورهد و گریفین، ۶۱). «در حالی که سازمان‌ها از قسمت‌ها و یا سیستم‌های فرعی تشکیل شده‌اند، خود سازمان‌ها نیز سیستمی فرعی از سیستم‌های بزرگ‌تر به حساب می‌آیند. اگر توجه ما به یک دانشکده معطوف شود و آن را یک سیستم بنامیم، دانشگاه یک ابرسیستم محسوب می‌شود و بخش‌های درونی نظیر حسابداری و مدیریت سیستم‌های فرعی محسوب می‌شوند» (نجف‌یگی، ۱۳۸۸: ۸۱).

«ویژگی اصلی نگاه سیستمی این است که سیستم در تعامل و یکپارچگی اجزاء است نه عمل هر یک از اجزاء به طور مستقل. لذا تفکر سیستمی کمک می‌کند که پیوندهای بین همه‌ی اجزاء و عوامل سازمان (آموزش عالی) درک گردیده و بینش جامع‌تری نسبت به موضوع پیدا و با درک علل ریشه‌ای مسائل و تمرکز بر معلول، به علل مسائل و مشکلات پی برده شود» (پورصفر، ۱۳۸۳: ۹۸). «در واقع به عقیده‌ی پیتر سنچ^۱ در بطن تفکر سیستمی، تغییر ذهنیت نهفته است. که موجب می‌شود اتفاقات را به کسی بیرون از خود نسبت ندهیم و به طور مستمر در می‌یابیم که چگونه سازنده‌ی واقعیات هستیم و چگونه می‌توانیم آنها را تغییر دهیم» (سنگه، ۱۳۷۵: ۱۲۶). سیستم از اجزای مختلفی تشکیل گردیده است که روابط بین آنها موجب یک کل می‌شود و مدیریت مسئول حفظ تعادل بین اجزاء به حساب می‌آید که آن را از طریق مکانیزم بازخورد انجام می‌دهد.

^۱ - Peter Senge



نمودار ۴. عناصر سیستمی

هر یک از اجزاء با اجزای دیگر در تعامل کامل است، تغییر در هر یک از این اجزاء موجب برهم خوردن تعادل در سیستم می‌شود و بازنگری جهت گرفتن نتیجه‌ی مطلوب از طریق مکانیزم باز خورد انجام می‌گیرد.

تأثیر عوامل محیطی بر ورودی‌های سیستم

یکی از اصلی‌ترین داده‌های این سیستم آموزشی، دانشجویان هستند. دانشجویان خود به عنوان یک کل از وضعیت مطلوبی در حال حاضر با توجه به واقعیت‌های که در بخش نگرش شرح آن رفته است، برخوردار نیستند؛ به عبارت دیگر دانشجویان از ویژگی‌های لازم و مورد نظر در ورودی سیستم به عنوان یک منبع کیفی برخوردار نیستند و با توجه به روحیه‌ی ناباوری و یأس نسبت به وسیله (مدرک) در تأمین اشتغال خود در بخش دولتی و همچنین کم‌ارزش یافتن نتیجه‌ی عملکرد خود در موقعیت ایده‌آل قرار ندارند.

چنین وضعیتی بر نگرش اعضای هیئت علمی به عنوان ورودی دیگر این سیستم بی‌تأثیر نبوده است. در حالی که منزلت و جایگاه علمی در کشور به چالش کشیده شده، مدرک‌گرایی بیشتر برای بر طرف کردن نیاز تأیید و منزلت مورد استفاده قرار می‌گیرد و دانشجو نیز انگیزه‌ی

کافی برای یادگیری ندارد. این وضعیت موقعیتی را به وجود آورده است که به ظاهر به نظر می‌رسد جوانان دانشجوی کشور، ناتوان هستند یا مانند گذشته نیستند و شایستگی حضور در آموزش عالی را ندارند و نمی‌توانند نوآوری کنند. چنین وضعیتی نیز احتمالاً نگرشی را در اعضای هیئت علمی شکل داده است که باور در بالفعل کردن استعدادهای بالقوه سرمایه‌های انسانی کشور را ندارند.

داگلاس مک‌گروگر^۱، استاد مدیریت در MIT^۲ و محقق که نظریه‌ی X و Y را در مورد پیش قضاوت مدیران براساس نگرش مطرح کرده است، در مطالعات خود، نتیجه گرفته است که اصولاً رفتار مدیران (استادان) با کارکنان (دانشجویان) بر اساس یک دسته مفروضات خاص و متضاد بنا گذاشته شده است. یکی از آنها دیدگاه X یا نگرش منفی مدیر در مورد کارکنان است که از ابتدا مدیر با پیش قضاوت منفی در مورد توانایی کارکنان (دانشجویان) فعالیت (آموزشی) خود را آغاز می‌کند. مدیران یا رهبران کلاس‌های درسی با چنین نگرشی یا پیش فرضی وارد کلاس می‌شوند که کارمند (دانشجو) تنبل است، از زیر کار در می‌رود و برای گرفتن نتیجه باید از تهدید یا تنبیه استفاده شود. او نمی‌تواند بپذیرد که کارمند (دانشجو) مسئولیت‌پذیر است، بر عکس دیدگاه X، دیدگاه Y مثبت می‌اندیشد؛ مدیران یا رهبران کلاس‌های درسی با چنین نگرشی به توانایی دانشجویان اعتماد دارند، آنها را مسئولیت‌پذیر و بالغ تصور می‌کنند و برای گرفتن نتیجه، با فراهم نمودن زمینه‌ی مناسب در کلاس درس، او را برانگیخته، با خلاقیت‌های خود، موجب بروز خلاقیت‌های دانشجو جهت بالفعل کردن استعدادهای بالقوه خویش می‌گردند.

مک‌گروگر در کتاب معروف خود تحت عنوان بُعد انسانی سازمان^۳ این نظریه را ترویج کرد که مدیران باید توجه بیشتری به نیازهای اجتماعی و خودشکوفایی افراد در محیط کار داشته باشند. وی بر این باور بود که مدیران باید نگرش خود به انسان را بر مبنای مفروضات

1. Douglas McGregor
2. Massachusetts Institute of technology
3. The Human Side of Enterprise

نظریه‌ی γ قرار دهند؛ به همین دلیل آن گروه از مدیران که مفروضاتی مبتنی بر نظریه‌ی X دارند را به تغییر مبانی نگرش فرامی‌خواند» (رضائیان، ۱۳۸۸: ۵۶). متأسفانه با توجه به وضعیت اجتماعی - اقتصادی غالبی که شرح آن داده شد، دانشجو‌انگیزه‌ی کافی برای کسب تحصیلی علم را ندارد و با مسجل شدن افت تحصیلی دانشجویان، نگرش‌های منفی نسبت به توانایی دانشجویان در دانشگاه‌های کشور شکل گرفته که آن نیز در کیفیت آموزشی بی‌تأثیر نبوده است در نتیجه موجب به وجود آمدن چرخه‌ی معیوبی گردیده که در واقع فرضیات دیدگاه X را تأیید می‌کند. در واقع به مشکلات درون‌داد این سیستم افزوده شده است و یکی دیگر از منابع اصلی این سیستم یعنی اعضای هیئت علمی با اختلال نگرشی، مواجه می‌گردند. ضرورت استفاده کردن از مهندسی مجدد اندیشه در اصلاح نگرش استادان به‌عنوان رهبران کلاس‌های آموزشی، در تولید نیروی انسانی توانمند به طور کامل احساس می‌شود. اعضای هیئت علمی زمانی می‌توانند دانشگاه‌ها را به تعالی برسانند که یاد بگیرند تغییری که لازم است به آن برسند را، بیاموزند. آنان باید بدانند که تفاوت عمده‌ی آموزش‌های حضوری کیفی با آموزش‌های غیرحضوری کیفی یا حتی شبکه‌ای، در رهبری اعضای هیئت علمی درون کلاس‌هاست. آنها می‌توانند با استفاده کردن از خلاقیت‌های خود در دانشجو‌انگیزه ایجاد کنند و با استفاده کردن از ارتباط مناسب، آنها را برای خدماتی که عرضه می‌کنند، ترغیب نمایند. در این صورت است که مهارت‌های فنی آنان می‌تواند قابل فهم و عملیاتی شود. از طریق مهندسی مجدد فرایندهای آموزشی، استادان یاد می‌گیرند که از فرافکنی پرهیز کنند و برای اثربخشی نتیجه‌ی فعالیت‌های آموزشی خود، به عنوان رهبر، بیش از هر زمان دیگری خود را به مهارت‌های روابط انسانی و اداری نیز تجهیز نمایند.

رهبری سازمان آموزش عالی

تغییر همیشه اتفاق افتاده است اما امروز سرعت تغییر افزایش یافته است. تغییر که واژه‌ی دیگری برای «رشد» و مترادفی برای «آموزش» است باید به مهم‌ترین سرمایه‌گذاری در سازمان آموزش

عالی مبدل شود تا تغییرات بنیادی و انقلابی را در نگرش کارکنان خود نسبت به سرمایه‌های توانایی انسان آینده، جهت توسعه از طریق مهندسی مجدد اندیشه آغاز نماید. فرصتی برای آموزش یا تغییر تدریجی در فرایندهای آموزشی نیست. چارلز هندی می‌گوید: واقعیت‌های اقتصادی ژاپن هیچ ارتباطی به مواد خام نداشته، در عوض کاملاً مبتنی بر شیوهی تعلیم و تربیت و نحوه‌ی اداره‌ی مردم بوده است» (هندی، ۱۳۸۳: ۶۰). دانشجویان باید به طور جدی به عنوان دارایی مهم فکر و اندیشه برای نوآوری، مورد توجه دقیق پرورشی قرار گیرند. متأسفانه سازمان آموزش عالی از زمان انقلاب صنعتی تاکنون با تفکرات خطی خود، نتوانسته است در معیارها، نقشه‌ها و برنامه‌های کهنه‌ی سیستم خود، تجدیدنظر نماید. تفکر سیستمی ملزم می‌کند تا عوامل محیطی اثرگذار بر فرایندها، تشخیص داده شوند در نتیجه از ایستایی به پویایی رسید. آموزش عالی که بخشی از یک نظام یا سیستم کل به حساب می‌آید بدون توجه به اهداف توسعه و تربیت نیروی انسانی مناسب (با توجه به موقعیت گذرا از دوران اطلاعاتی به عصر تخیل گرایی) نمی‌تواند هدف دیگری را پیش‌روی خود داشته، قادر به عملیاتی کردن مفاهیمی همچون «مرگ بر امریکا» یا «امریکا هیچ غلطی نمی‌تواند بکند» باشد.

«طی سال‌های گذشته آموزش عالی ایران به ویژه از لحاظ کمی رشد داشته است اما پیشرفت در آموزش عالی عمومی برای کشوری با جمعیت بسیار جوان مانند ایران ناکافی بوده است. اغلب دانشکده‌ها، آموزش را در گستره‌ی رسالت خویش بدون هیچ برنامه و تمهیداتی برای تزریق ارزش کارآفرینی و ارزش‌آفرینی فراگیران در دستور کار خود قرار می‌دهند و شاید فقط رسالت خویش را منحصراً آموزش بدانند و کمتر برنامه‌هایی با درونمایه‌ی کارآفرینی داشته باشند و در پیرو آن شاهد فراغت هزاران دانش‌آموخته‌ای می‌شویم که کمترین نشانه‌ی نوآوری و اندیشه‌آفرینی در آنان وجود ندارد و همواره در پی کار و اشتغال حتی اگر بی‌ارتباط با نوع تخصص و رشته‌ی تحصیلی ایشان باشد» (حسینی لرگانی و همکاران، ۱۳۸۶).

دانشگاه‌ها که همیشه از جهت بهبود فعالیت‌های صنعتی و تولیدی جوامع، مسئول تأمین نیروی انسانی ماهر و متخصص بوده‌اند، امروز در عصر ورود به جامعه‌ی خیالی و نیاز شدید

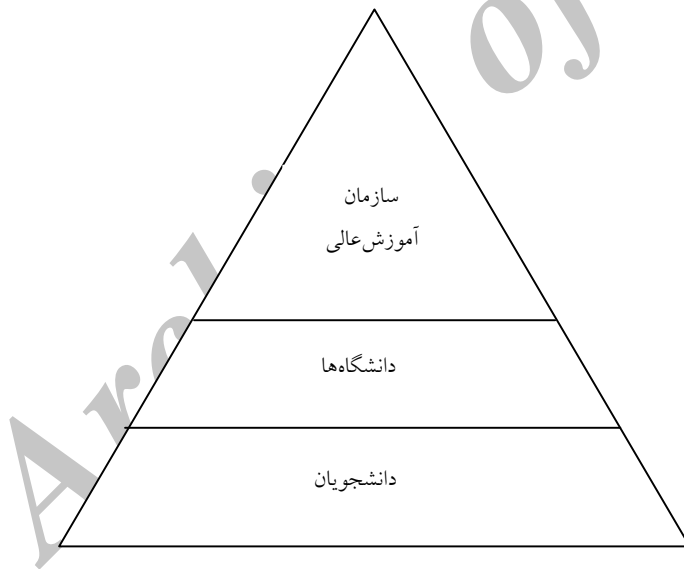
جوامع به نوآوری و خلاقیت به عنوان مزیت غالب رقابتی باید خویش‌فرمایی یا آموزش کارفرماپروری را برای توسعه‌ی اقتصادی کشورها به عنوان اصل عمده در رسالت خود بگنجانند و تغییر را بپذیرند» (کاوی، ۱۳۸۴). زیرا در دوران انقلاب، در عصر تغییر در حرکت، آموزش خویش‌فرمایی یا کارفرماپروری، تنها راه توسعه است تا اینکه کارآفرینی یا نوآفرینی فراگیر شود.

سازمان آموزش عالی، با استفاده از تکنولوژی اطلاعات، بیش از هر زمان دیگری این فرصت را یافته است که تعریف مجددی از نقش خود در توسعه‌ی کشور در سطح جهانی داشته باشد.

آموزش در دانشگاه‌ها باید به صورت یک فرایند به آن توجه شود و هر یک از اعضای هیئت علمی با فرهنگ گروهی در جهت تأمین هدف مشترک باید بتوانند برای مخاطبین خود ارزش ایجاد نمایند و این جز از طریق تغییر دیدگاه‌های سنتی آموزش عالی نسبت به مقوله‌ی آموزش، امکان‌پذیر نیست. رسالت آموزش و پژوهش برای تأمین بهبود بهره‌وری و کارآیی سازمان‌های بیرونی، دیگر کافی نیست بلکه سازمان آموزش عالی برای تأمین رضایت مشتریان خود، باید چگونگی تولید ثروت از دانش را هدف قرار دهند و با تولید ارزش برای مشتریان خود، آنان را در استفاده‌ی بهینه از مواد آموزشی، جهت تعریف کسب و کاری برای خود و دیگران هدایت نماید؛ به عبارت دیگر آموزش خویش‌فرمایی را با استفاده کردن از مهارت‌های آموخته از دانشگاه می‌تواند برای مخاطبین خود مسجل کند. علاوه بر آن دانشگاه‌ها به عنوان الگوی تفکر کارآفرینی، نیز می‌توانند به دانشگاه‌های کارآفرین، مبدل گردند و «تولید انبوه ایده تا اجرای آن» را از طریق بنگاه‌های اقتصادی با نوآوری‌های کلاس‌های آموزشی با کمک دانشجویان و فارغ‌التحصیلان راه‌اندازی نمایند و برای دانشجوی فارغ‌التحصیل، شغل و برای خود درآمدزایی کنند. در جهان امروز، دانشی که نتواند ثروت ایجاد کند، پذیرفته نیست و دانشگاه‌های کارآفرین نیز برای منبع درآمد خود باید کارآفرینی کنند. مسلماً مسئولیت اصلی چنین تحولی بر عهده‌ی رهبری سازمان آموزش عالی است تا با تعهد به اهداف توسعه، هدایت

آموزشی و توانمندسازی سرمایه‌های انسانی کشور را بر عهده گیرد و دانشگاه‌ها را در این راستا جهت دهد و با تغییر نگرش‌های آموزشی کهنه، دانش را ابزار تولید ثروت خویش‌فرمایی برای مخاطبین خود تعریف نماید (نیرومند و همکاران، ۱۳۸۴: ۷۸). رهبری آموزش عالی، محیط انجام «مهندسی مجدد نگرش» را می‌تواند آماده کند و نقش آغازین رهبری خود را جهت الهام بخشی و انگیزش شروع نماید.

مایکل همر معتقد است که «برای اداره‌ی سازمان‌های فرایند محور، بایست در همه‌ی زمینه‌ها باز اندیشی کرد»؛ او تأکید دارد که «مهندسی مجدد، فرایندی است از بالا به پایین، که نقش رهبر سازمان در آن بسیار حساس است، اوست که راهبرد، انگیزش و یکپارچگی را ایجاد می‌کند، به گونه‌ای که موج مهندسی مجدد به صورت همه جانبه، تمامی بخش‌های سازمان را در بر می‌گیرد و طرحی نو در می‌افتد» (سنگه، ۱۳۸۴: ۶۱).



نمودار ۵. هرم آموزش عالی. تغییر نگرش دانشجویان نسبت به آموزش به عنوان ابزار کسب و کار برای خود، مستلزم تغییر نگرش آموزش عالی نسبت به اهداف آموزشی است.

اما در حال حاضر آن طوری که شرح وضعیت موجود توصیف گردیده است، ورودی‌های سیستم در آموزش عالی، به هیچ وجه از موقعیت مطلوب و کیفی برخوردار نیستند لذا با محصول نهایی یا خروجی چنین سیستم معیوبی، نمی‌توان به اهداف توسعه دست یافت. آموزش عالی با سیاست کارمند پروری، استاد را به معلمی مبدل کرده که قادر به تولید ارزش برای مشتریان (دانشجویان) خود نیست. دانشجو نیز جهت تأیید و بودن در جماعت، با اجبار مدرک‌گرا گردیده است.

در بخش دیگر این سیستم یعنی فرایند تبدیل نیز مشکلات دیگری بر مشکلات عنصر اولیه افزوده می‌گردد. به عبارتی جریان آموزشی به دلایل مختلفی همچون عدم برنامه‌ریزی صحیح، عوامل پشتیبانی آموزشی نامطلوب، مدیریت آموزشی ضعیف، غیر کیفی بودن آموزش، فقدان تفکر تحقیقاتی و کنجکاوی برای حل مسائل و سایر عوامل و همسویی محصول نهایی با استانداردهای مورد نیاز جهت توسعه، دیده نمی‌شود در نتیجه، دریافت بازخوردهای کافی از وضعیت موجود و همچنین واقعیت و نیازهای محیطی و توسعه‌ای کشور در سطح جهانی، مدیریت آموزش عالی برای برقراری تعادل را موظف می‌نماید تا به وضعیت نامطلوب و غیر استاندارد موجود سامان دهد و خود را برای ورود به دوران انقلاب، آماده نماید.

در واقع «مشکل آنچه که باید باشد نیست، مشکل آنچه که نباید باشد، هست».

نتیجه‌گیری

کارآفرینی و نوآوری در مفهوم جدید و به اعتبار پیامدهای ارزشمند خود استقبال گسترده‌ی مجامع علمی و دانشگاهی را با خود همراه ساخته است و بایست استقبال دانشگاه‌ها به آن را مولودی خجسته و میمون دانست که نقطه‌ی تلاقی دو قطب تأثیرگذار جامعه را به وجود آورده است. در این راستا جامعه‌ی صنعتی و تجاری را که از دستاوردهای ارزنده‌ی علمی و پژوهشی دانشگاه‌ها که همواره به عنوان یک خلاء راهبردی بر پیکر نحیف صنعت می‌تازید، بهره‌مند سازد و ره‌آوردهای فعالان آموزش عالی را وجهه‌ی همت خود قرار دهد تا راه برون‌رفت از

رکود و سکون را بیابد. در این میان اعتقاد و التزام مدیران آموزش عالی نباید گذرا و مقطعی باشد و مسائل و اهداف صنعت باید به خوبی در بررسی ایده‌ها و خلاقیت‌های کارآفرینان و نوآوران گنجانده شود.

نظام‌های آموزشی بی‌وقفه تلاش می‌کنند تا خدمات مورد نیاز سازمان را ارایه نمایند. کسب توانایی لازم برای تأمین آموزش‌های مورد نیاز، کاربرد هوشمندانه‌ی دانش برای مقاصد نوآوری است. جهانی شدن اقتصاد، انتظارات زیاد مشتریان، فشارهای رقابتی و مانند این‌ها علائمی هستند که سازمان آموزش عالی را مجاب می‌سازد تا با حرکت در مدار بازننگری خویش، سریع‌تر از دیگران یاد گیرند و حرکت نماید. شرط ماندگاری و پویایی آموزش‌های سازمانی، به میزان نوآور بودن آنها بستگی دارد. اگر چه این شرط، بدون مدیریت صحیح یادگیری، تضمینی به دست نمی‌دهد و حصول آن به فهم بازننگری در فرایندهای آموزشی برای دستیابی به سطوح بالاتر عملکرد و تجربه کردن راه حل‌های متعدد در مواجهه با چالش‌ها بستگی دارد اما وضعیت فعلی نظام آموزش عالی حاکی از آن است که علیرغم تکامل مفاهیم و متدولوژی‌های مهندسی مجدد، اغلب آنها به این موضوع توجه نکرده‌اند و یا در اجرای موفق آن ناکام مانده‌اند.

با توجه به مباحث مطرح شده لزوم بازننگری در فرایندها و تغییرهای بنیادی در شیوه‌های مدیریت دانشگاه‌ها بیش از پیش آشکار می‌گردد؛ در دوران انقلاب، مهندسی مجدد نگرش ضرورت دگرگونی اساسی را برای اهداف توسعه در آموزش عالی برای مواجهه با تغییر، جهت پویایی مسجل کرده است. در این راستا در کنار تعهد مدیریت و دولت مردان به امر آموزش نیروی انسانی توانمند برای سازندگی جامعه‌ی فردا، قبل از هر چیز (جهت تشخیص مسئله) سازمان آموزش عالی باید نگاهی دوباره به فرایندهای فکری کهنه‌ای که کارمندپروری است بیاندازد و اهداف دوباره‌ای را جهت آموزش‌های تخیل‌گرایی، رویاپردازی و خودباوری جهت عملی کردن استعدادهای نهفته‌ی جماعت عظیم جوانان یا سرمایه‌های انسانی فردا، برای افزایش نوآوری و خلاقیت طراحی نماید و بقاء خود در اقتصاد جهانی را تضمین کند. در کنار آن

ابزارهای لازم در اجرای اهداف استراتژیک، نیاز به اره تیزکنی تازه‌ای برای اصلاح نگرش نسبت به توانایی‌های جوانان کشور داشته تا قادر به عملیاتی کردن استعدادهای بالقوه به بالفعل از طریق استادان خود گردد. دانشجو نیز با نگرش تازه‌ای نسبت به خود و توانایی خود، به نوآوری پرداخته و تولید علم را ممکن می‌سازد بنابراین جنبش نرم‌افزاری، به اهداف خود می‌رسد.

در این راستا توجه به برخی نکات می‌تواند به صورت‌بندی مشکلات و جستجوی راه حلی مناسب برای مرتفع ساختن آنها کمک کند:

(۱) تجدید نظر در ساختار سازمانی نظام آموزش از نقطه‌نظر ایجاد، ادغام و انحلال واحدهای در اختیار؛

(۲) تجدیدنظر در ساختار سازمانی با تأکید بر عدم تمرکز در جهت اداره‌ی برنامه‌های آموزشی؛

(۳) اعطای اختیارات کافی به سطوح مختلف نظام آموزش عالی؛

(۴) حرکت به سمت ایجاد متولی بودن امور به جای متصدی بودن؛

(۵) سعی در ایجاد ارتباط منطقی و آسان بین نظام آموزش عالی و دیگر واحدهای ذیربط؛

(۶) ایجاد زمینه‌ی بروز خلاقیت و نوآوری؛

(۷) اشاعه‌ی فرهنگ کاربردی نمودن آموزش‌ها در زمینه‌های مختلف؛

(۸) بازنگری مستمر در برنامه‌های آموزش عالی منطبق با استانداردهای روز؛

(۹) آسیب‌شناسی مسایل به طور اصولی، صحیح و به موقع؛

(۱۰) طراحی سیستم نظارت بر عملکرد نظام آموزش عالی و ارزیابی فعالیت‌ها جهت رفع

موانع تحقق اهداف مورد نظر؛

(۱۱) ایجاد مکانیزم دریافت پیشنهادها جهت اصلاح روند فعالیت‌ها.

منابع فارسی

- آرکوک، جیمز. (۱۳۸۲). *پیش به سوی کارآفرینی*. ترجمه‌ی میترا تیموری. تهران: آموزه.
- ابراهیمی، فرزانه و فرجادی، غلامعلی. (۱۳۸۸). آموزش عالی مشوق رشد در اقتصادهای باز، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، شماره‌ی ۵۴، صص ۴۹-۶۱.
- اخوان، پیمان و جعفری، مصطفی. (۱۳۸۴). *ابعاد مهندسی مجدد در سازمان*. تدبیر. سال پانزدهم، شماره‌ی ۱۴۸، صص ۲۴ و ۲۵.
- استونر، جیمز. (۱۳۸۶). *مدیریت*. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. چاپ سوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- بحرینی، صادق. (۱۳۸۶). *بررسی تحلیلی اجرای مهندسی مجدد فرایندها در آموزش عالی کشور*، فصلنامه‌ی اندیشه‌ی صادق، شماره‌ی ۲۳.
- بینش، مسعود. (۱۳۸۳). *اندیشه‌های مایکل همبر*. تدبیر. سال پانزدهم. شماره‌ی ۱۵۲، صص ۴۰.
- پور صفر، علی. (۱۳۸۲). *ارزشیابی کیفیت نظام آموزش عالی با رویکرد سیستمی در مجموعه مقالات همایش منطقه‌ای مؤلفه‌های کیفیت در آموزش عالی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- حسینی لرگانی، سیده مریم؛ میرعرب رضی، رضا؛ رضایی، سعید. (۱۳۸۷). *آموزش کارآفرینی در هزاره‌ی جدید؛ زیرساختی برای اشتغال دانش‌آموختگان آموزش عالی*، پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره چهارم، شماره ۵۰.
- خالقی، حسن. (۱۳۸۲). *تحولات آموزش عالی در گفتگو با دکتر حسن خالقی مدیر کل و دبیر شورای گسترش آموزش عالی*. همشهری. سال یازدهم. شماره ۳۱۹۸. شنبه ۲۶ مهر.
- رایینز، استفین پی. (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی*. علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. جلد اول. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- رایینز، استفین پی. (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی*. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. جلد دوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رابینز، استفین پی. (۱۳۷۸). *رفتار سازمانی*. ترجمه‌ی علی پارسائیان و سید محمد اعرابی. جلد سوم. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

رضائیان، علی. (۱۳۸۸). *مبانی سازمان و مدیریت*. چاپ سیزدهم. تهران: سمت.

سلیمانی، نادر. (۱۳۸۲). *مدیران آموزشی در نقش رهبر تغییر در مجموعه مقالات همایش مدیریت کیفیت فراگیر در آموزش*. دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

سنگه، پیتر. (۱۳۸۴). *اندیشه‌های پیتر سنگه*. ترجمه‌ی مسعود بینش. تدبیر. سال شانزدهم. شماره‌ی ۱۶۰. ص ۶۱.

سنگه، پیتر. (۱۳۸۴). *اندیشه‌های پیتر سنگه*. ترجمه‌ی مسعود بینش. تدبیر. سال شانزدهم. شماره‌ی ۱۶۱. ص ۵۸.

سنگه، پیتر. (۱۳۷۵). *پنجمین فرمان*. ترجمه‌ی حافظ کمال هدایت و محمد روشن. تهران: سازمان مدیریت صنعتی.

شبگومنصف، سید محمود. (۱۳۸۴). *جایگاه توسعه‌ی علمی در توسعه در مجموعه مقالات نخستین کنگره بین‌المللی نهضت تولید علم: جنبش نرم‌افزاری و آزاد اندیشی*. جلد سوم. دانشگاه آزاد اسلامی.

صدیقیان، علی. (۱۳۸۲). *مهندسی مجدد فرایند تأمین منابع انسانی وزارت علوم و تحقیقات و فن‌آوری*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. تهران: دانشگاه صنعتی شریف.

کاوی، استفان. (۱۳۸۴). *اندیشه‌های استفان کاوی، مسعود بینش، تدبیر* سال شانزدهم. شماره‌ی ۱۵۵. صص ۵۶ و ۵۷.

فخیمی، فرزاد. (۱۳۷۹). *سازمان و مدیریت: وظایف و مسئولیت‌ها*. تهران: هستان.

متقی حامد، علیرضا. (۱۳۸۳). *مهندسی مجدد: ضرورتی اجتناب‌ناپذیر*. تدبیر. سال پانزدهم. شماره‌ی ۱۴۴. ص ۵۸.

مورهد، گریفین. (۱۳۸۸). *رفتار سازمانی*. ترجمه‌ی سید مهدی الوانی و غلامرضا معمازاده. تهران: مروارید.

نجف‌بیگی، رضا. (۱۳۸۸). *مبانی سازمان و مدیریت*. چاپ اول. ویرایش جدید. تهران: ترمه.



نیرومند، پوراندهخت و مسجدیان جزی، سهراب. (۱۳۸۴). مدیریت آموزشی: براساس استاندارد جدید بین‌المللی. تهران: پیک مروا.

هندی، چارلز. (۱۳۸۳). اندیشه‌های چارلز هندی. ترجمه‌ی مسعود بینش. تدبیر. سال پانزدهم. شماره‌ی ۱۴۹. ص ۶۰.

هندی، چارلز. (۱۳۸۳). اندیشه‌های چارلز هندی. ترجمه‌ی مسعود بینش. تدبیر. سال پانزدهم. شماره‌ی ۱۴۸. ص ۶۱.

منابع لاتین

- J, Gordon .(1999). *Organizational behavior (A diagnostic approach)*, prentice hall,
H, L. etal.(1997). *Graduates Work: Organizational Change and Students*”; Attributes,
Birmingham Center for Research into Quality and Association of Graduates
Recruiters, p.11.
W, B. et al. (1987). *Education Work and Youth Policy*; Canberra: CDC, p. 76.

Archive of SID