

# مهندسی مجدد اندیشه (در آموزش عالی)

سید محمود شبکو منصف\*

چکیده

امروز بیش از هر زمان دیگر استقلال کشورها و جوامع، در تدبیر ساز و کارهای جدید توسعه برای ورود، به شرایط نوین جهانی، نهفته است. با توجه به اینکه، اطلاعات، دیگر یک مزیت به حساب نمی آید، تولید فکر و اندیشه برای رودررو شدن با مسائل داخلی و جهانی، اهمیت منابع انسانی جوامع را بعنوان یک سرمایه بالقوه، بیش از پیش، آشکار می نماید. حرکت های اولیه برای نهضت آزاد اندیشی و جنبشی نرم افزاری، جهت تشویق نوآوری، صورت پذیرفته است اما استمرار آن برای بقاء حرکت های توسعه ای، ضروری است. لذا توجه جدی در این بخش، ساز و کارهای سیاستی آموزشی جدیدی را می طلبد. متأسفانه وضعیت موجود اقتصادی کشور، و پدیده افت تحصیلی دانشجویان در دانشگاهها و موضوع فرار مغزها، شاخص های مثبتی در بخش ارزش گذاری اهمیت و منزلت علم، به شمار نمی آیند. الگوهای علمی و دانشگاهی در جامعه، آسیب پذیر گردیده، و دانشگاهها بیشتر به منزله بنگاهایی برای صدور مدرک دانشگاهی، مورد توجه قرار گرفته اند. لذا، ورودی های سیستم نظام آموزشی عالی کشور، با توجه به آسیب های که به ارزش و جایگاه علمی در جامعه وارد آمده است، آسیب دیده اند و بدون انگیزه کافی برای یادگیری نیز نمی توانند به خروجی های مطلوب و مورد نیاز توسعه در کشور تبدیل گردند. آموزش عالی در بحران است.

سعی مقاله حاضر این است تا محدودیت ها و مشکلات پیش روی توسعه در کشور در بخش آموزش عالی را شناسایی و با معرفی فرصتها و موقعیت های موجود، جهت کارآفرین پروری، راهکارهای عملی بمنظور افزایش نوآوری و فرهنگ کارآفرینی را از طریق نظریه مهندسی مجدد اندیشه در دانشگاهها معرفی و پیشنهاد نماید.

## واژه های کلیدی

توسعه، آموزش عالی، افت تحصیلی،  
مهندسی مجدد اندیشه، کارآفرین پروری

مقدمه:

تمام جوامع محصول عصر خود هستند، و در مقابل عصر خود را می آفرینند. ما امروز در مرحله گذار بین دنیای قدیم و جدیدی

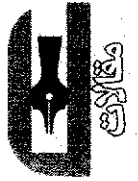
بسر می بریم که به پارادوکس معروف است.

هر یک از جوامع گذشته، شرایط خاص خود را برای پیشرفت توسعه داده اند. راز بقای انسانهای دوران اولیه شکار بود. بتدریج که انسان مزیت استفاده از زمین را شناسایی می کند، عصر جدید کشاورزی، دوران خود را آغاز می نماید.

انسان ها مدت ها در چنین جوامعی زندگی می کردند، تا اینکه کارگاههای صنعتی کوچک، جهت تأمین نیازهای صنعتی کشاورزی در اطراف روستاها، توسعه می یابد و با انقلاب صنعتی، بار دیگر انسان وارد عصر تازه ای بنام عصر صنعتی می شود. از ویژگی های این عصر تسلط نماد ماشین و اسطوره پیشرفت مادی بود. ظهور رابطه کارگر - کارفرمائی نیز از محصولات همین دوران است.

دانشگاهها برای بهبود راندمان تولیدی، رسالت آموزش نیروی انسانی ماهر و متخصص را بعهده گرفتند تا





کارفرمایان با تولید بیشتر و سپس بهتر به سودآوری خود بیافزایند. صاحبان سرمایه نیز به سهم خود، در بسیاری از کشورهای توسعه یافته حال حاضر، در خدمت دانشگاه بوده و نیازهای مادی آنان را تأمین می‌کردند. و دانشگاه نیز با پرورش نیروی ماهر مورد نیاز، در خدمت پیشرفت صنعت بوده است، رشد صنایع و تکنولوژی، موجب نوآوری‌های کالاها و خدمات گردیده و با انقلاب صنعت الکترونیک، کامپیوتر نیز وارد بازار می‌شود و عصر تازه‌ای را در ارتباطات جوامع می‌گشاید. اندیشمندان مدیریت از آن پس دنیا را به یک دهکده جهانی کوچک تشبیه کرده و با توجه به سرعت انتقال اطلاعات، ضرورت تغییر دائمی را مطرح کرده‌اند. اطلاعات به یک مزیت رقابتی در دوران چهارم توسعه و تکامل بشریت تبدیل می‌گردد.

اندیشمندان مدیریت دوران آینده را 'عصر خیالی' یا 'زیوپرادی' نام نهاده‌اند. زمان، زمانه 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 سرمایه انسانی به حساب می‌آید چون باید با خیال پردازی‌های درون ذهن خود، اندیشه‌های نوین بیشتری را تولید نماید و توسعه را امکان‌پذیر کند. ضرورت فراهم آمدن تولید اندیشه‌های نو مسجل است. ساز و کارهای لازم برای فراهم آمدن بستر مورد نیاز اندیشه‌پروری، با توسعه فرهنگ مهندسی مجدد اندیشه امکان‌پذیر است.

آنچه که دوران آینده به آن نیاز دارد، انقلابی فکری و تغییر نگرش درباره چیزها و سنت‌گزینی برای تحولی نوین در شکوفایی اقتصاد کشورها است تا، بتوان بر مشکلات و معضلاتی همچون بیکاری، و وابستگی، غلبه کرد و به توسعه مورد نظر دست یافت.

### هدف مهندسی مجدد اندیشه

برای حضور در عصر انقلاب و ورود به جامعه رویایی آینده پیشرفت و توسعه بیش از هر زمان دیگری در جوامع نیاز به سرمایه‌های انسانی خود دارد. متأسفانه پدیده فرار مغزها و همدارهایی را که مهاجرت نخبگان و قهرمانان المپیادی کشور به ما فرستاده‌اند، 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 تولیدکننده اندیشه‌های نوین و نوآفرینان، ساز و کارهای مخصوص به خود را می‌طلبد. اما برای تواناسازی سرمایه‌های انسانی فردا یعنی ابزارهای توسعه در آینده، برای تولید اندیشه‌های نوین جهت شکوفایی اقتصادی کشور و

استقلال، ضرورت فرهنگ سازی خودباوری در میان جوانان کشور مسجل است.

پرورش نیروی انسانی توانمند که قادر به خلق اندیشه‌های نو باشد، نیاز به یک فرهنگ انقلابی و نوین در زمینه نوآوری و خلاقیت دارد. عصر حاضر را که برخی‌ها رنسانس دیگری در تحول تاریخ بشر یا عصر دیجیتال معرفی کرده‌اند، در حال ورود به یک 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 اندیشه خود را نسبت به آینده و کسب و کار دچار تحول کند. و فرهنگ مهندسی مجدد اندیشه را بیاموزد.

### کایزن<sup>۱</sup> و مهندسی مجدد<sup>۲</sup>

اندیشمندان مدیریت بطور کلی روشهای مختلفی را برای بهبود کیفیت فعالیت و از جمله فرآیندها پیشنهاد می‌دهند. دو شیوه شناخته شده و متداول برای بهبود کیفیت، کایزن و مهندسی مجدد است.

در مدیریت کایزنی برای بهبود روش‌ها و فرآیندها، اصولاً روشها تدریجی و مستمر است و در اجرا بر این باور قرار گرفته که کلیه فعالیتها و فرآیندهای اجرای کار، لازم است در جهت بهبود دائمی بدنبال ساز و کارهای تازه باشد. به عبارتی اندیشیدن نو بعنوان یک فرهنگ روزانه در خانواده‌های سازمانی ترویج می‌شود و افراد در کلیه فعالیتهای که انجام می‌دهند، یاد می‌گیرند که هر روز بهتر از دیروز فکر کنند و بدنبال راهها و روشهای تازه‌تری برای انجام کار بوده و در نهایت به نوآوری نزدیک شوند. با نوآوری سازمان‌ها می‌توانند مزیت رقابتی خود را حفظ کرده و در اقتصاد جهانی به سودآوری سرمایه‌های خود بیافزایند. این یک فرآیند بلند مدت، تدریجی و مستمر برای بهبود کیفیت است.

زمانی که نیاز به تغییرات بنیادین و طرح‌ریزی دوباره و ریشه‌ای در فرآیندها احساس می‌شود، برای دستیابی به بهبود و تحول چشمگیر در معیارهای مهم کار و زندگی، بهبود تدریجی دیگر جواب نمی‌دهد و پذیرفتنی نیست. و باید بدنبال نتایج شگفت‌انگیز بوده و با بریدن از روشهای سنتی در فرآیندها و روش‌ها و زیرپا گذاشتن قواعد به مهندسی مجدد روی آورد.

مهندسی مجدد اندیشه نیز نوآوری در فرآیند اندیشه است و نسل فردا، در جامعه خیالی و رویایی در حال ظهور، فرصتی برای بهبود تدریجی نگرش‌های خود نسبت به آینده و کسب و کار نخواهد داشت.

نوآوری در فرآیند اندیشه بر بهبود اثر بخشی و کارایی اندیشه تأکید می‌ورزد و برگرفته از دیدگاه مهندسی مجدد در فرآیندهای

کسب و کار است. در تعریف مهندسی مجدد، فرآیند بعنوان یک واژه کلیدی معرفی شده است. فرآیند<sup>۳</sup> عبارت است از تعدادی از وظایفی که با یکدیگر ارزش<sup>۴</sup> مورد نظر مشتری را فراهم می کنند. فهم فرآیندها اولین مرحله اساسی مهندسی مجدد است. هدف مهندسی مجدد اساساً... فرآیندها می باشد. تفاوت میان وظیفه و فرآیندها، همانند تفاوت میان جزء و کل است. وظیفه واحدی از کار است. فعالیتی که معمولاً یک نفر انجام می دهد. اما فرآیند، گروهی از وظیفه های هم پیوند است که با یکدیگر نتیجه ای با ارزش از دید مشتری را به بار می آورد.<sup>۵</sup> (اندیشه های مایکل همر، ترجمه: مسعود بینش، مجله تدبیر شماره ۱۵۲، صفحه ۴۰)

در حال حاضر دانشگاه آن ارزش مورد نظر را برای دانشجویان فراهم نیاورده و دانشجو با توجه به نتیجه حاصل از عملکرد خود، ناراضی و مأیوس است. عملکرد تابعی از تعامل یا رابطه متقابل بین توانایی<sup>۵</sup>، انگیزش<sup>۶</sup> و فرصت<sup>۷</sup> است  $F=(Ax.MxO)$  عملکرد مشخص 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. (پی رابینز استفین، ۱۳۷۸۰ رفتار سازمانی مترجمان دکتر علی پارسائیان و دکتر سید محمد اعرابی صفحه ۳۵۸ انتشارات دفتر پژوهش های فرهنگی).

آن مانع یا موانع فقدان سیاست های آموزشی هدفمند در جهت کارآفرین پروری و اصلاح دیدگاه مدرک گرایی و تغییر نگرش کهنه است.

### تولید ارزش با کمک مهندسی مجدد اندیشه

امروز، که دنیا در حال تغییر دائم است و صحبت از تغییر در حرکت بحث روز جامعه گذار اطلاعاتی به جامعه تخیلی است، آموزش دیگر نمی تواند فقط برای دیگران یا برای صنایع در جوامع، نیروی انسانی ماهر تربیت کند. بلکه مهارت های آموختنی در دانشگاهها باید بعنوان ابزارهای اولیه برای ایجاد کسب و کار و فراهم نمودن کار برای خویش و دیگران تعریف گردد. (شیگو منصف، سید محمود، ۱۳۸۴ جایگاه توسعه علمی در توسعه. مجموعه مقالات نخستین کنگره بین المللی نهضت تولید علم، جنبش نرم افزاری و آزاد اندیشی جلد سوم، ص ۵۲۶. ناشر دانشگاه آزاد اسلامی).

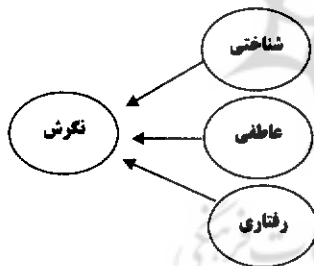
زمانی که یادگیری برای دانشجو ارزش نداشته باشد و دانشگاه هم در ایجاد ارزش ناتوان باشد، انگیزش یادگیری هم کاهش پیدا خواهد کرد. و جامعه با گروهی بی تفاوت مواجه خواهد بود. لذا نقش دانشگاه در این فرآیند جهت آگاهی دادن و اصلاح نگرش های سنتی به کسب و کار در چنین شرایطی برای توسعه اقتصادی جامعه حیاتی است. با آموزش مهندسی مجدد اندیشه، دانشجو پیوندهای خود را با قالب های فکری گذشته پاره می کند و به شوق خلقت می پردازد.

مهندسی مجدد، بهبود آنچه قبلاً وجود داشته نیست، بلکه دور انداختن آن رها کردن آن و شروع دوباره است. هنگامی که یک انفجار و خانه تکانی ژرف مورد نظر باشد، باید به سراغ مهندسی مجدد رفت. پیاده کردن اندیشه ای نو، بر فرآیندهای کهنه و غیر کارآمد، (آموزش های سنتی) رنگ آمیزی روی دیواری فرسوده است (اندیشه های مایکل همر، مجله تدبیر شماره ۱۵۳، ص ۱۴۳). لذا برای هدفمند کردن فعالیت های آموزشی، شناخت نگرش های سنتی و باورهای موجود و راهکارهای اصلاح و بهبود آن در سطوح مختلف سازمان آموزش عالی از ضرورت های دوران اهداف توسعه در کشور است.

### چگونگی شکل گیری نگرش<sup>۸</sup>

نگرش به گرایشی اطلاق می شود که دائماً به جنبه های مختلف افراد، و وضعیت ها یا موضوعات، عکس العمل نشان می دهد. چنین نگرشی را از طریق اعتقادات (باورها) و احساسات فرد و از چه می کنند و چطور واکنش نشان می دهند، نتیجه می گیریم. بعنوان مثال ما چنین نتیجه ای را از رفتار و سلوک عمومی فرد در هنگام کار یا پرسش مستقیم از رضایت شغلی او حاصل می کنیم. نگرش از اجزای شناختی، عاطفی و رفتاری تشکیل شده است.

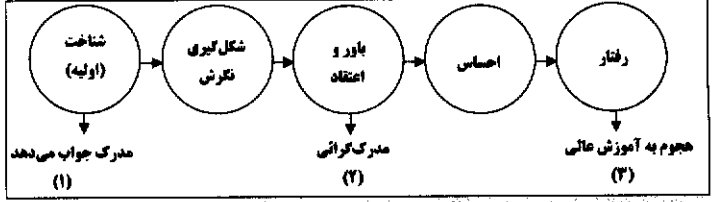
(Gordon, Judith, Organizational behavior (A diagnostic approach), 1999, Page 67, Prentice hall)



### نمودار اجزای نگرش

اعتقاد فرد درباره شخص معینی، موضوع یا وضعیتی که آنها را بعنوان مبنای حقیقی ارزش ها و تجربه های خود می پذیرند، از شناخت فرد ناشی می شود. عواطف و احساسات، از اعتقادات و باورهای شخص نسبت به شخص دیگر موضوع یا وضعیت معینی حاصل می گردد. کسی که معتقد است تلاش زیاد (مثلاً در درس) منتهی به شغل یا امنیت شغلی در آینده می شود، برای آن تلاش زیادی می کند و با موفقیت فارغ التحصیل می گردد، اما وقتی نمی تواند از آن بهره برداری استفاده نماید، مأیوس می شود. لذا احساسات منفی او نسبت به تحصیل قوی گشته و نسبت به تجربه و وضعیت موجود، واکنش نشان می دهد.

رفتار با توجه به نتیجه احساس شخص درباره شخص دیگر موضوع یا وضعیت، رخ می دهد. شخص ممکن است، از وضعیت شکایت کرده یا اگر از وضعیت ناراضی باشد، کارائی



نمودار ۲- فرآیند شکل‌گیری رفتار مدرک‌گرائی

انجام می‌دهد منافات پیدا می‌کند. این مغایرت بخاطر فشارهای مختلف (اجتماعی، سیاسی، اقتصادی) روی نگرش فرد تأثیر گذاشته و رفتار متناقض با نگرش خود انجام می‌دهد. و دچار تعارض نقش<sup>۱</sup> می‌شود. در چنین شرایطی برای کاهش این ناهمسانی، طبق نظریه 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 مسئله مهمی نیست (من باید زندگی کنم) و خود را با وضعیت موجود تطبیق می‌دهد. همه همینطور زندگی می‌کنند، من هم مستثنی 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 اولیه خود به دانشگاه می‌رود و به تحصیل صحیح ادامه می‌دهد. (رایبیز، استفین پی. ۱۹۹۸. رفتار سازمانی جلد اول. ترجمه دکتر پارسائیان و دکتر اعرابی ص ۲۸۷)

با توجه به نتایج این مطالعات، در حال حاضر بنظر می‌رسد که دانشجویان یا جوانان، بیشتر با گزینه دوم همگرائی داشته و خود را با وضعیت موجود تطبیق داده باشند.

نتایج مطالعات دیگری نیز همچون تحقیق آس<sup>۲</sup> اثراتی را که فشارهای گروه (جامعه مدرک‌گرا) بر فرد دارد، تا وی نوع قضاوت و نگرش خود را با آنان سازگار نماید، نشان داده شده است (رایبیز، استفین پی. ۱۹۹۸. رفتار سازمانی جلد دوم. ترجمه دکتر پارسائیان و دکتر اعرابی ص ۴۷۸)

جماعت احتمالاً راست می‌گویند و ارزش‌های اجتماعی ایجاب می‌کند تا وارد آموزش عالی شوم.

این یکی از کاستیهای تصمیم‌گیری است. تحقیقات کارشناسان علوم رفتاری اظهار می‌دارند که وقتی انسان گرفتار پدیده هم‌رنگ جماعت شدن<sup>۱۱</sup> می‌گردد، نتیجه آن ارزیابی ناقص از مسئله، اطلاعات ضعیف درباره مسئله، یکسونگری در پردازش اطلاعات، محدود بودن راه‌حلهای ارزیابی ناقص از راه‌حلهای، ناتوانی در ارزیابی خطر راه‌حلهای برتر و ناتوانی در ارزیابی مجدد راه‌های که مورد قبول واقع نشده است، می‌گردد. (رایبیز، استفین پی. ۱۹۹۸. رفتار سازمانی (تک جلدی) ترجمه

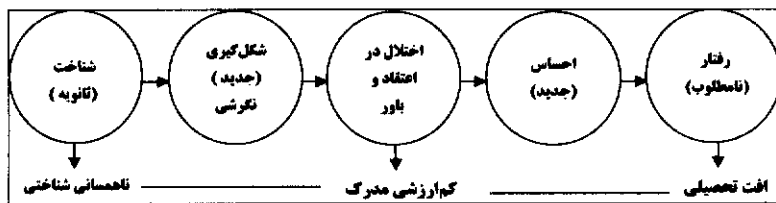
خود را کاهش دهد. دانشجوی ممکن است، باورها و ارزش‌های زیادی نسبت به وضعیت دانشجویی خود در دانشگاه داشته باشد که روی احساس او از رضایت مندی وضعیت دانشجویی تأثیر بگذارد. این نگرش در عملکرد دانشجو مؤثر است. بنابراین نگرش با شناخت به باور و اعتقاد منتهی می‌شود، اعتقاد روی احساس فرد تأثیر می‌گذارد، و رفتار با توجه به احساس رخ می‌دهد. دانشجو نیز با توجه به اعتقادات و باورهای غالب در جامعه، شناخت اولیه‌ای را از محیط خود کسب کرده و نگرش او شکل می‌گیرد. و او هم به همین باور و اعتقاد می‌رسد (مدرک‌گرائی). اعتقاد او منجر به احساسی می‌شود که موجب رفتار شده و او را به دانشگاه هدایت می‌کند.

**ناهمسانی شناختی<sup>۹</sup>**

تجربه 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 باید انجام دهند، تضاد روی می‌دهد و لذا به نحوی سعی در تنظیم رفتار خود می‌نمایند.

بنابراین پدیده ناهمسانی شناختی هنگامی مطرح می‌شود که 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. (رایبیز، استفین. ۱۹۹۸. رفتار سازمانی. جلد اول ترجمه دکتر پارسائیان و دکتر اعرابی ص ۲۵۸).

جوان یا دانشجوی مدرک‌گرا وقتی که مدرک را دریافت می‌کند. متوجه می‌شود که مدرک کارآیی مورد نظری را که او انتظار داشته است ندارد. (شبگو منصف، سید محمود. ۱۳۸۴. جایگاه توسعه علمی در توسعه. مجموعه مقالات نخستین کنگره نهضت تولید و علم و جنبش نرم‌افزاری و آزاد اندیشی جلد سوم ص ۵۲۶) و با وجود یک چنین شناخت و باوری از واقعیت‌های



نمودار ۳- اختلال در فرآیند رفتاری بخاطر ناهمسانی شناختی

موجود در اجتماع وقتی که همچنان داوطلب ورود به آموزش عالی می‌شود. ناهمسانی بین شناخت و رفتار او اتفاق افتاده است. او به یک باور تازه‌ای دست پیدا کرده (مدرک تضمین کننده امنیت شغلی نیست)، اما با رفتاری که

دکتر پارسیان و دکتر اعرابی ص ۱۶۱)

افت تحصیلی دانشجویان دانشگاهها، گرایش چنین رفتارهای را مسجل کرده است. تضاد و تعارض در باور و اعتقاد دانشجو، احساسات او را متأثر کرده و از انگیزش او کاسته است. دانشجو برای اینکه رفتاری مثبت برای یادگیری از خود نشان

دهد، و با انگیزش جهت کسب تحصیل حرکت نماید فرمول نظریه انگیزش ویکتور ورم<sup>۲</sup>، معتقد است که باید به هر سه عامل انتظار، وسیله و ارزش باور داشته باشد.

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

(M= ارزش x وسیله x انتظار = انگیزش)

دانشجویان با توجه به نرخ 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<sup>۱۳</sup> (مدرک) باور دارند و نه برای آن ارزش<sup>۱۴</sup> قائل هستند و لذا نمی توانند برای یادگیری برانگیخته شوند (شبگو منصف، مجموعه مقالات نخستین کنگره نهضت علمی و جنبش آزاد اندیشی، ص ۵۳۰ سال ۱۳۸۴) از طرف دیگر آمار کاهش پسران دانشجو در دانشگاهها می تواند پیام تغییر تدریجی رفتارها بسوی گزینه اول یعنی ترک دانشگاه بریدن تدریجی از گروه<sup>۱۵</sup> را ارسال نماید.

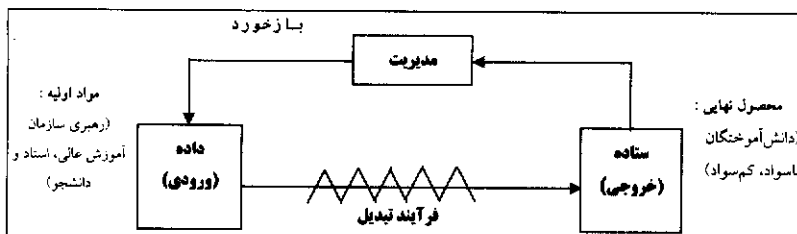
از نظر تئوری اسنادی<sup>۱۶</sup> نیز ادارک افراد در جامعه با توجه به اجماع در فرهنگ مدرک گرایی و متداول بودن (عادی بودن) ورود به آموزش عالی در کشور بدلائیل بیرونی (موقعتی) و عوامل درونی (فردی) تحت تأثیر قرار گرفته و افراد قضاوت خود را توجیه می نمایند (Gorden, Judith).

Organizational behavior, 1999, Page 39)

### رویکرد سیستمی در بحران آموزش عالی

وضعیت موجود رفتاری در دیدگاهها و باورهای نسل حاضر نسبت به اهمیت آموزش بیانگر این است که استفاده بهینه از فرآیندهای آموزشی صورت نپذیرفته و لذا اثربخشی مورد نظر را برای اهداف توسعه فراهم نخواهد نمود. در واقع منابع اولیه مورد نیاز برای تولید ایده و اندیشه نو یعنی نرم افزار موجود از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست و مسلماً نمی تواند اندیشه کیفی برای نوآرهای مورد نیاز جامعه فراهم نماید و بنابراین شرایط مطلوب و مورد نظر برای ورود به دوران آینده به هیچ وجه مهیا نمی باشد. نگاه سیستمی به وضعیت موجود شاید بتواند مسئله را بهتر تشریح و توضیح دهد و ضمن شناسایی نقاط موانع و مشکل موجود در آن پاسخ و راهکارهای عملی برای وضعیت فعلی را تعریف نماید.

ویژگی اصلی نگاه سیستمی این است که سیستم تعامل و یکپارچگی اجزا است نه عمل هر یک از اجزا به طور مستقل. لذا



نمودار ۴- عناصر سیستمی

تفکر سیستمی کمک می کند که پیوندهای بین همه اجزاء و عوامل سازمان (آموزش عالی) درک گردیده و بینش جامع تری نسبت به موضوع پیدا و با درک علل ریشه ای مسائل و تمرکز بر معلول، به علل مسائل و مشکلات پی برده شود. پور صفر، علی، ۱۳۸۳. ارزشیابی کیفیت نظام آموزش عالی با رویکردی سیستمی مجموعه مقالات همایش منطقه ای مؤلفه های کیفیت در آموزش عالی، ص ۹۸) در واقع به عقیده پیتر سنچ<sup>۱۷</sup> در بطن تفکر سیستمی، تغییر ذهنیت نهفته است. که موجب می شود اتفاقات را به کسی بیرون از خود نسبت ندهیم و بطور مستمر در می یابیم که چگونه سازنده واقعیات هستیم و چگونه می توانیم آنها را تغییر دهیم. (سنچ، ترجمه کمال هدایت و روشن، ۱۳۷۵. برگرفته از کتاب مجموعه مقالات همایش منطقه ای واحد رودهن)

### تأثیر عوامل محیطی بر ورودی های سیستم

یکی از اصلی ترین داده های این سیستم آموزشی دانشجویان هستند دانشجویان خود بعنوان یک کل از وضعیت مطلوبی در حال حاضر با توجه به واقعیت های که در بخش نگرش شرح آن رفته است، برخوردار نیستند. به عبارت دیگر از ویژگی های لازم و مورد نظر در ورودی سیستم بعنوان یک منبع کیفی برخوردار نبوده و با توجه به روحیه ناباوری و یأس نسبت به وسیله (مدرک) در تأمین اشتغال خود در بخش دولتی و همچنین کم ارزش یافتن نتیجه عملکرد خود در شرایط ایده آل قرار ندارند.

چنین وضعیتی بر نگرش اعضای هیئت علمی بعنوان ورودی دیگر این سیستم بی تأثیر نبوده است. در حالی که منزلت و جایگاه علمی در کشور به چالش کشیده شده، مدرک گرایی بیشتر برای بر طرف کردن نیاز تولید و منزلت مورد استفاده قرار می گیرد و دانشجو نیز انگیزه کافی برای یادگیری ندارد. این وضعیت شرایطی را بوجود آورده است که ظاهراً بنظر می رسد، جوانان دانشجوی کشور، ناتوان بوده یا مانند گذشته نیستند و شایستگی حضور در آموزش عالی را ندارند و نمی توانند نوآوری کنند. چنین وضعیتی نیز احتمالاً نگرشی را در اعضای هیئت علمی شکل داده است که باور در بالفعل کردن استعدادها بالقوه سرمایه های انسانی کشور ندارند.

داگلاس مک گروگر<sup>۱۸</sup>، استاد مدیریت در MIT<sup>۱۹</sup> و محقق که نظریه X و Y را در مورد پیش قضاوت مدیران بر اساس نگرش مطرح کرده است، در مطالعات خود، نتیجه می گیرد که اصولاً رفتار مدیران



(اساتید) 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 می کند. مدیران یا رهبران کلاسهای درسی با چنین نگرشی، یا پیش فرضی وارد کلاس می شوند که کارمند (دانشجو) تنبل است، از زیر کار در می رود، و برای گرفتن نتیجه باید از تهدید یا تنبیه استفاده شود. او نمی تواند بپذیرد که کارمند (دانشجو) مسئولیت پذیر است. بر عکس دیدگاه X، دیدگاه Y مثبت می اندیشد. مدیران یا رهبران کلاسهای درسی با چنین نگرشی به توانایی دانشجویان اعتماد دارند، آنها را مسئولیت پذیر و بالغ تصور می کنند، و برای گرفتن نتیجه، با فراهم نمودن زمینه مناسب در کلاس درس، او را برانگیخته، و با خلاقیت های خود، موجب بروز خلاقیت های دانشجوی جهت بالفعل کردن استعدادهای بالقوه خویش می گردند.

متأسفانه با توجه به وضعیت اجتماعی-اقتصادی غالبی که شرح آن رفت، دانشجو انگیزه کافی برای کسب تحصیل علم را نداشته و با مسجل شدن افت تحصیلی دانشجویان، نگرش های منفی نسبت به توانایی دانشجویان در دانشگاه های کشور شکل گرفته که آن نیز در کیفیت آموزشی بی تأثیر نبوده است. و در نتیجه موجب بوجود آمدن سیکل معیوبی گردیده که در واقع فرضیات دیدگاه X را تأیید می کند. در واقع به مشکلات درونداد این سیستم افزوده شده و یکی دیگر از منابع اصلی این سیستم یعنی اعضای هیئت علمی با اختلال نگرشی مواجه می گردند.

ضرورت استفاده از مهندسی مجدد اندیشه در اصلاح نگرش اساتید بعنوان رهبران کلاسهای آموزشی، در تولید نیروی انسانی توانمند کاملاً احساس می شود. اعضای هیئت علمی موقعی می توانند دانشگاهها را به تعالی برسانند، که یاد بگیرند تغییری که لازم است به آن برسند را، بیاموزند.

آنان باید بدانند که تفاوت عمده آموزش های حضوری کیفی با آموزش های غیر حضوری کیفی یا حتی شبکه ای، در رهبری اعضای هیئت علمی درون کلاس هاست. آنها می توانند با استفاده از خلاقیت های خود در دانشجو انگیزه ایجاد کرده و با استفاده از ارتباط مناسب آنها را برای خدماتی که عرضه می کنند، ترغیب نمایند. در اینصورت است که مهارت های فنی آنان می تواند قابل فهم و عملیاتی شود. از طریق مهندسی مجدد فرآیندهای آموزشی، مدیران کلاسها یاد می گیرند که از فرافکنی پرهیز کرده و برای اثربخشی نتیجه فعالیت های آموزشی خود، بعنوان رهبر بیش از هر زمان دیگری خود را به مهارت های روابط انسانی و اداری نیز تجهیز نمایند.

### رهبری سازمان آموزش عالی

امروز سرعت تغییر افزایش یافته است. تغییر که واژه دیگری برای رشد و مترادفی برای آموزش است، باید به مهمترین سرمایه گذاری

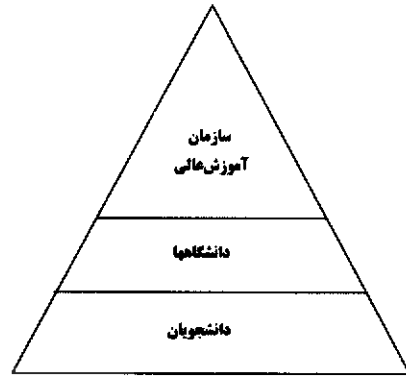
در سازمان آموزش عالی مبدل شود تا تغییرات بنیادی و انقلابی را در نگرش کارکنان خود نسبت به سرمایه های توانایی انسان آینده، جهت توسعه از طریق مهندسی مجدد اندیشه آغاز نماید. فرصتی برای آموزش یا تغییر تدریجی در فرآیندهای آموزشی نیست. چارلز هندی می گوید: واقعیت های اقتصادی ژاپن هیچ ارتباطی به مواد خام نداشته و در عوض کاملاً مبتنی بر شیوه تعلیم و تربیت و نحوه اداره مردم بوده است. دانشجویان باید بطور جدی بعنوان یک قلم 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، نقشه ها و برنامه های کهنه سیستم خود، تجدید نظر نماید.

آموزش در دانشگاهها باید بصورت یک فرآیند به آن توجه گردیده 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 مقوله آموزش امکانپذیر نیست. رسالت آموزش و پژوهش برای تأمین بهبود بهره وری و کارایی سازمان های بیرونی، دیگر کافی نیست. بلکه سازمان آموزش عالی برای تأمین رضایت مشتریان خود، باید چگونگی تولید ثروت از دانش را هدف قرار داده و با تولید ارزش برای مشتریان خود، آنان را در استفاده بهینه از مواد آموزشی، جهت تعریف کسب و کاری برای خود و دیگران هدایت نماید. به عبارت دیگر آموزش خویش فرمایی را با استفاده از مهارت های آموخته از دانشگاه می تواند برای مخاطبین خود مسجل کند. علاوه بر آن دانشگاهها بعنوان الگوی تفکر کارآفرینی، خود نیز می توانند به دانشگاههای کارآفرین، مبدل گردیده و تولید انبوه ایده تا اجرای آن را از طریق بنگاههای اقتصادی با نوآوری های کلاس های آموزشی با کمک دانشجویان و فارغ التحصیلان راه اندازی نمایند و برای دانشجوی فارغ التحصیل 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 عهده رهبری سازمان آموزش عالی است. تا با تعهد به اهداف توسعه، هدایت آموزشی و توانمندسازی سرمایه های انسانی کشور را بر عهده گرفته و دانشگاهها را در این راستا جهت دهد و با تغییر نگرش های آموزشی کهنه، دانش را ابزار تولید ثروت خویش فرمایی برای مخاطبین خود تعریف نماید.

رهبری آموزش عالی، محیط انجام مهندسی مجدد اندیشه را می تواند آماده کند و نقش آغازین رهبری خود را جهت الهام بخشی و انگیزش شروع نماید.

مایکل همر معتقد است که برای اداره سازمان های فرآیند محور، باید در همه زمینه ها باز اندیشی کرد. او تأکید دارد که مهندسی

مجدد فرآیندی است از بالا به پایین، که نقش رهبر سازمان در آن بسیار حساس است. هم اوست که راهبرد و انگیزش و یکپارچگی را ایجاد می کند، به گونه ای که موج مهندسی مجدد بصورت همه جانبه تمامی بخش های سازمان را در بر می گیرد و طرحی نو در می افتد (اندیشه های مایکل همر، ترجمه و تدوین مسعود بینش مجله تدبیر شماره ۱۵۲).



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

اما در حال حاضر آنگونه که شرح وضعیت موجود توصیف گردیده است، ورودی های سیستم در آموزش عالی، بهیچ وجه از شرایط مطلوب و کیفی برخوردار نبوده و لذا با محصول نهایی یا خروجی چنین سیستم معیوبی، نمی توان 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. دانشجویان نیز جهت تأیید و بودن در جماعت، با اجبار مدرک گرا گردیده است.

در بخش دیگر این سیستم یعنی فرآیند تبدیل نیز مشکلات دیگری بر مشکلات عنصر اولیه افزوده می گردد. به عبارتی جریان آموزشی بدلائیل مختلفی همچون عدم برنامه ریزی صحیح عوامل پشتیبانی آموزشی نامطلوب، مدیریت آموزشی ضعیف، غیر کیفی بودن آموزش، فقدان تفکر تحقیقاتی و کنجکاوی برای حل مسائل و سایر عوامل، همسویی محصول نهایی با استانداردهای مورد نیاز جهت توسعه، دیده نمی شود.

در نتیجه، دریافت بازخوردهای کافی از وضعیت موجود، و همچنین واقعیت و نیازهای محیطی و توسعه ای کشور و در سطح جهانی، مدیریت آموزش عالی برای برقراری تعادل را موظف می نماید. تا به وضعیت نامطلوب و غیر استاندارد موجود سامان داده و خود را برای ورود به دوران انقلاب، آماده نماید.

مشکل آنچه که باید باشد نیست، مشکل آنچه که نباید باشد، هست.

### نتیجه گیری:

در دوران انقلاب، مهندسی مجدد اندیشه ضرورت خانه تکانی اساسی را برای اهداف توسعه در آموزش عالی برای مواجه با تغییر، جهت بویایی مسجل کرده است. در این راستا در کنار تعهد مدیریت و دولت مردان به امر آموزش نیروی انسانی توانمند برای سازندگی جامعه فردا، قبل از هر چیز (جهت تشخیص مسئله) سازمان آموزش عالی باید نگاهی دوباره به فرآیندهای فکری کهنه ای که کارمندپروری است بیاندازد و اهداف دوباره ای را جهت آموزش های تخیل گرایی، رویاپردازی، خودباوری جهت بالفعل کردن استعدادهای بالقوه جماعت عظیم جوانان یا سرمایه های 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 تازه ای برای اصلاح نگرش نسبت به توانای های جوانان کشور داشته، تا قادر به عملیاتی کردن استعدادهای بالقوه به بالفعل از طریق اساتید خود گردد.

دانشجو نیز با نگرش تازه ای نسبت به خود، توانایی خود، به نوآوری پرداخته و تولید علم را ممکن می سازد. و جنبش نرم افزاری،

به اهداف خود می رسد. ■

پی نوشت:

- 1-Kaizen
- 2 -Reengineering
- 3 - Process
- 4 - Value
- 5 - Ability
- 6 - Motivation
- 7 - Opportunity
- 8- Attitude
- 9- Cognitive dissonance
- 10- Role Conflict
- 11- Groupthink
- 12- Victor Vroom
- 13- Instrument
- 14- Value
- 15- Groupshift
- 16- Attribution Theory
- 17- Peter Senge
- 18- Douglas McGroger
- 19- Massachusetts Institute of technology

\*مریی رشته مدیریت صنعتی

دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت