

روند تحولات مدیریت نظام آموزش عالی در جهان امروز همراه با راهکارها^۱

دکتر حسین خنیفر^۲

چکیده

رسالت مراکز آموزش عالی در هر کشور برخاسته از تعامل منابع انسانی فرهیخته با منابع در حال رشد در فضایی آکادمیک است. با پایان قرن بیستم این سیر تاریخی متحول تر و سریعتر شده است. پدیده‌هایی مانند جهانی شدن، دنیای مجازی، ساختارهای جدید، توسعه فن‌آوری، ارتباطات، تغییرات جهانی، همه و همه ضرورت بازنگری در برنامه‌ها، محتواها، سیاستها و ساختارهای نظام‌های آموزش عالی را ضروری کرده است. در برخی کشورها این حرکت از دهه ۸۰م آغاز شده است و کشورهایی مانند استرالیا، چین، ژاپن و مالزی که در این مقاله به تحولات آموزش عالی آنها اشاره شده است از جمله کشورهای پیش‌تاز در این عرصه می‌باشند. در این مقاله علاوه بر ارائه چشم‌اندازی از وضعیت دنیای کنونی و تحولات ۱۵ سال اخیر بایسته‌های لازم جهت تحول در ابعاد مدیریت نظام آموزش عالی را بررسی نموده و در نهایت به ارائه ده راهکار که با استفاده از تجارب و آثار محققین این مباحث است بدست آمده است، خواهیم پرداخت.

واژگان کلیدی:

مدیریت، ابعاد مدیریت، آموزش، آموزش عالی، الگوی توسعه، کارآفرینی

۱. تاریخ دریافت ۸۴/۱۰/۱۴ تاریخ پذیرش ۸۴/۱۱/۲

۲. استادیار پردیس قم دانشگاه تهران

مقدمه

دانشمندان و صاحب‌نظران بر این باورند که راز و رمز «بودن» و حرکت به سمت «شدن» ریشه در تحول دارد و در این مسیر که مسیر تغییر است تنها دو چیز تغییر ناپذیر شمرده می‌شوند اول خداوند باری‌تعالی که هیچگاه گرد تغییر و تحول بر ذات لایزالش نمی‌نشیند و دیگری خود تغییر که تغییر ناپذیر است (هنری، ۱۳۸۳، ص ۲) وگرنه همه چیز در حال تغییر و دگرگونی است و اگر چیزی در حالت سکون باقی بماند ضرباهنگ نابودی آن سریعتر است. مبحث تغییر در این مقاله تغییر کیفی و ساختارمند مدیریت در آموزش عالی کشور است. تعمق در تحول و پویایی ۴ میلیارد ساله حیات کره زمین و قدمت حیات سی هزار ساله از زمان حضرت آدم تا کنون بیانگر یک واقعیت استثنایی است که همانا قدرت ویژه فکری انسان با روحی الهی و با ابزاری به نام مغز با ۱۵ میلیارد سلول عصبی آن می‌باشد و مطالعه شواهد و قراین بیانگر این واقعیت است که از حضرت سلیمان (هزاره اول قبل از میلاد مسیح) به عنوان یک انسان فوق‌العاده عاقل و متفکر نام برده می‌شود و بی‌مناسبت نیست که فیلسوف شهیر فرانسیس بیکن^۱ (۱۵۶۱ - ۱۶۲۶) وقتی به مطالعه آکادمیها به عنوان کانون تفکرات جهانی می‌پردازد و سیر تحولات آکادمیها را، به ویژه از زمان آکادمی افلاطون، مطالعه می‌نماید در صدد برمی‌آید که تا نامی زیبنده آن بیابد، سرانجام در یکی از آثارش با عنوان آتلانتیس نو^۲ - جزیره افسانه‌ای و اسرارآمیز در اقیانوس اطلس در غرب تنگه جبل الطارق^۳ که بعدها در آب فرو رفته است- و این اثر در سال ۱۶۲۷م منتشر شد، دو نام (خانه علم)^۴ و (خانه سلیمان)^۵ یا خانه عقل برای این آکادمیها انتخاب می‌نماید و با انتخاب خود زمینه خلق و ایجاد آکادمیهای رسمی یعنی دانشگاهها را بوجود می‌آورد و در واقع، محرک ایجاد آکادمیهای نوین با نام دانشگاهها

1. Francis Bacon (1626 - 1561)

2. New Atlantis

3. Gibraltar

4. House of science

5. House of Solomon

می‌گردد. که یکی از اصلی‌ترین عوامل پویایی و پایداری و رشد و توسعه آنها تحولات سریعی است که در طول تاریخ داشته و هیچگاه دچار رکود، توقف، روزمرگی و ایستایی نشده‌اند و رسالت‌های خود را همراه با تحولات زمان تغییر داده و مدیریتی فراخور زمان و حتی فرازمان و ناظر بر تحولات پیش رو در دنیای پرشتاب که بعد از سده ۱۵۰۰ میلادی بصورت تصاعدی رو به اوج‌گیری بوده است، ارائه نمایند و این عامل باعث می‌شود که بتدریج، این دانشگاهها به مکانها و پایگاههایی تبدیل شوند که تحولات کوپرنیکی و عملی در آنجا پذیرفته می‌شود و پژوهشهای علمی در آن صورت می‌پذیرد (قورچیان، ۱۳۷۳، ص ۱۳).

رسالت مراکز آموزش عالی

در واقع، رسالت مراکز آموزش عالی (دانشگاهها) که منبعث از تعامل استادان مدیران و دانشجویان است جهت تحقق اهداف ویژه و مشترک علمی است که همواره تحول را در فراختای زمان به همراه داشته است لذا این رسالت دانشگاهها بعدها بتدریج متنوع‌تر و مدون‌تر می‌شود، و سرانجام در قرن هجدهم میلادی انسجام بیشتری پیدا می‌کند و این تفکر شکل می‌گیرد که آیا رسالت دانشگاه در حد تدریس و پژوهش در درون دانشگاه خلاصه می‌گردد یا باید به بهترین وجه به جامعه خدمات فکری و کاربردی ارائه دهد.

بدین ترتیب، نقش و رسالت دانشگاهها متنوع می‌گردد، و در قرن نوزدهم تنوع بیشتری را شاهد می‌شویم که این تنوع را مدیون تحولات روزافزون بالاخص در بخش هدایت و رهبری و راس هرم یعنی در مدیریت آن می‌دانند، سرانجام در قرن بیستم دانشگاه به عنوان موتور آگاهی بخش و برج فرماندهی فکری جامعه در می‌آید، و بدین طریق، رسالت دانشگاهها به فراسوی علم و پژوهش صرف پیش می‌رود و در جهت خدمت به جامعه سوق داده می‌شود. معمولاً این رسالتها را در شش قلمرو کلی

طبقه‌بندی می‌کنند.

۱. رسالت آموزش عالی و دانشگاهها با آرمانها و نظام ارزشی جامعه‌ها
 ۲. رسالت آموزش عالی و دانشگاهها در امر تولید و غنی‌سازی دانش و فرهنگ کشورها
 ۳. رسالت آموزش عالی و دانشگاهها در امر تربیت منابع انسانی متخصص مورد نیاز
 ۴. رسالت آموزش عالی و دانشگاهها در جهت تسريع و تسهيل فرايند توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشورها
 ۵. رسالت آموزش عالی و دانشگاهها در خصوص برقراری و گسترش ارتباط متقابل بين دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی و ديگر بخش‌های فرهنگی، علمی، صنعتی، اقتصادی و خدماتی کشورها
 ۶. رسالت آموزش عالی در ایجاد تسهيل در برقراری روابط علمی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی در سطح منطقه و جهان
- مسئله برای پوشش اهداف یادشده بدون تحول متناسب با زمان و تغییرات پیرامونی و ابعاد جهانی راه به جایی نخواهیم برد. در سالهای اخیر، شاهد دگرگونیهای مهمی در نظام آموزش عالی سراسر جهان هستیم و تحولات نظام‌های آموزش عالی در دو دهه گذشته تحت تأثیر سه تحول مهم بوده‌اند.
- الف) تحولات اقتصادی اجتماعی^۱ ب) تحولات فن‌آورانه^۲ ج) تحولات مسئله جهانی شدن^۳ (بازرگان، ۱۳۷۷، ص ۱۲۵).
- و این تحولات موجب شده است تا در مدیریت نظام آموزش عالی بیش از پیش به جنبه‌های کارایی^۴ و اثربخشی^۵ فعالیتها حساس باشند. اما متأسفانه همه نظامهای

1 . Social – Economical change
 2 . Technological chang
 3 . Globalization change
 4 . Efficiency
 5 . Effectivness

آموزش عالی به اندازه کافی به این دو جنبه توجه نکرده‌اند. این امر، بویژه درباره نظامهای آموزش عالی در کشورهای جهان سوم و مدیریت کلان آنها مشهودتر است، علت آن، ضرورت تجدید نظر در هدفهای مرسوم دانشگاه است این هدفها که مهمترین آنها «کشف منظم حقایق درباره امور جدی و مهم و آموزش حقایق و ضرورتهای عصری و نسلی (شیلز^۱، ۱۹۸۸، ص ۱۲۶) تعریف شده است، نیاز به بازنگری جدی دارد.

بر پایه آنچه که اشاره شد نظامهای آموزش عالی باید به نیازهای جاری و آینده جامعه پاسخگو باشند و برای پاسخگو بودن باید تحول را سرلوحه کلیه امور قرار دهند. شعار سازمان آموزشی، علمی و فرهنگی اسلامی آسیکو^۲ در سال ۲۰۰۵م این است «هر کشوری که در نظامهای آموزشی خود متحول نشود و مدیریت کارآمدی اتخاذ نکند متوقف خواهد شد و چه بسا به تاخیر خواهد افتاد^۳ (التویجری، ۲۰۰۵، ص ۱۵) از این رو مدیریت کارآمد آموزش عالی و دانشگاه با یک هدف غائی بزرگ عجین است که همانا آماده کردن افراد برای ارائه رفتارهای معقول در اجتماع و انتظارات عصری آن (بویلن^۴، ۱۹۹۲، ص ۹۲).

جهت‌گیری و چشم‌اندازها

مدیریت پژوهش محور در آموزش عالی آغازگاه تحولات وسیع علمی جهت رقم زدن نهضت تولید علم و جنبش نرم‌افزاری در دانشگاههاست و بی شک، پیشبرد هر چه بیشتر این موضوع در کشورهای در حال توسعه، مانند کشور ما، نسبت به کشورهای توسعه یافته، از اهمیت بالاتری برخوردار است، زیرا مسأله تولید علم آن کشورها سالها است که جایگاه مناسب خود را پیدا نموده ولی در کشور ما نیاز به

1 . Shills. E

2 . Isesco: Islamic Educational, Scientific and Cultural Organization June 2005 Morocco, Robot

۳. مَنْ لَمْ يَتَّوَقَّفْ وَ مَنْ يَتَّوَقَّفْ يَتَأَخَّرْ.

4 . Boellen. c

تحولات سریعی در نظامهای آموزشی و پژوهشی دانشگاهی و مدیریت آنها داریم. مدیریت پژوهش و عرضه خدمات تخصصی نظام دانشگاهی را نیز می‌توان در راستای کشف حقایق و پاسخگویی به نیازهای جامعه بیان کرد. از طرفی بر اثر ازدیاد سریع جمعیت دانشجویی و محدودیت‌های مالی، توقع از مؤسسات آموزش عالی این بوده است که «با امکانات اندک تولید زیاد داشته باشند (کلایل^۱، ۱۹۹۴، ص ۶۹ - ۵۸) لذا آموزش عالی با سه مسأله عمده سرو کار دارد: تناسب^۲، کیفیت^۳، عدالت^۴ برای مثال تناسب در نظام آموزش عالی عبارت از آن است که ابتدا مهمترین مسایل مربوط به نیازسنجی رشته‌ها و تخصیص واقعی ظرفیت‌ها^۵ در ابعاد مختلف اداری، صنعتی، بهداشتی و اقتصادی دیده می‌شود. بنابراین مدیریت کیفی و کارآمد آموزش عالی در نزدیک شدن به این بعد معنا می‌شود. افزون بر این در آموزش عالی باید به عدالت آموزشی و مدیریت عدالت محور توجه شود، به عبارت دیگر امکانات را باید از نظر اجتماعی، اقتصادی به صورتی هر چه عادلانه‌تر توزیع کرد. و از آنجا که تمایل به ارتقای اثربخشی^۶ و کارایی^۷ نظامهای آموزش عالی در سالهای اخیر شدت گرفته است (بازرگان، ۱۳۷۶، ص ۷۱ - ۶۰) می‌توان نقطه آغازین تحول در ابعاد و مدیریت آموزش عالی را با شیوه خودارزیابی^۸ بعنوان ابزاری که بصورت تجربی برای کیفیت سنجی به کار می‌رود اندازه‌گیری کرد که این شیوه امروزه در برخی دانشگاهها اعمال و دارای شاخص‌های استانداری است که می‌توان آنرا در جستاری مستقل مطرح و پیشنهاد نمود.

در سالهای اخیر و بخصوص بعد از سال ۱۹۹۰ میلادی شاهد دگرگونی‌های

- 1 . Clail.J 1994
- 2 . Proportionality
- 3 . Quality
- 4 . Justic
- 5 . Capacites
- 6 . Effective promotion
- 7 . Efficiency promotion
- 8 . Self - evaluation

مهمی در نظام آموزش عالی سراسر دنیا هستیم که برخی از این دگرگونیها شامل:

الف) افزایش متقاضیان نظام آموزش عالی که تا حدود زیادی مولود ۳ چیز است:

۱. افزایش جمعیت

۲. جستجوی شغل مناسب

۳. تغییرات سریع دانش و تنوع رشته‌ها

ب) تقاضا برای آموزش عالی همراه با خواسته‌های جدید و متنوع همراه بوده است

ج): نظام عرضه آموزش با افزایش دسترسی پذیری اطلاعات جدید، فناوری^۱

اطلاعات و ارتباطات تنوع بسیار یافته است. و شمار زیادی از کشورها یادگیری از راه

دور، برنامه‌های کوتاه مدت، برنامه‌های فشرده نظری/عملی یا اصطلاحاً آموزشهای

ساندویچی^۲ و کپسولی^۳ و برنامه‌های مشترک با صنعت را در پیش گرفته‌اند.

د) کنترل آموزش عالی نیز بر اثر تنوع منابع تأمین سرمایه و در برخی موارد

تلاش سنجیده برای کاستن از مسئولیت سنگین دولت در آموزش عالی صورتهای

گوناگون پیدا کرده است. این دگرگونیها بصورت تغییرات گسترده‌تری در محیط

بیرونی آموزش عالی رخ نموده‌اند. تغییرات مذکور عبارتند از: دگرگونی در نظم

سیاسی - جغرافیایی، دگرگونی در قلمرو اجتماعی و دگرگونی در نظامهای مدیریتی و

اقتصادی همراه با توسعه شتابنده علمی و فن‌آورانه بوده است.

امروزه برای مدیران نقشها و وظایف مهمی چون نقش ارتباطی^۴، کارآفرینی^۵،

راهبری^۶، حل مشکلات و تضادهای بین کارکنان^۷، برنامه‌ریزی^۸، تصمیم‌گیری^۹، تفویض

1 . Technology

2 . Sandwich programmes

3 . Capsolated Programmes

4 . Communication

5 . Entrepreneurship

6 . Leadership

7 . Disturboule handler

8 . Planing

9 . Decision making

اختیار^۱، استاندارد عملکرد و بازخورد^۲ مطرح است و هر یک از سطوح از ابزار مدیریتی خاصی جهت ارزیابی بهره می‌جویند اما فراتر از این وظایف مدل‌های بهبود بازده‌های یادگیری از عوامل مهم نظام‌های آموزشی و آکادمیکی جدید است که هر چه به سمت استانداردها حرکت کند در بهبود کیفیت آموزشی و پاسخگویی به نیازهای جامعه در کوتاه و بلند مدت موثرتر و موفق‌تر خواهد بود.

تاریخچه تحول مدرن

بحث تحول در ابعاد مختلف آموزش عالی و تعلیم و تربیت در قرن اخیر از زمان نهضت علمی (۱۹۲۰ - ۱۹۱۳) مطرح بوده و مورد توجه واقع شده است (یوسف زاده، ۱۳۸۲، ص ۵۳۶).

نمونه بارز استفاده از مبحث تحول در مدیریت توسعه یافته و تحول آفرین را می‌توان در آسیب‌شناسی^۳ مربوط به نظام تعلیم و تربیت آمریکا در سال ۱۹۸۳ تحت عنوان «ملت در خطر»^۴ ملاحظه نمود، که تدوین شاخص‌های تحول و انتظارات جامعه مورد توجه شدید واقع شد و در صدد آن بودند تا با تدوین شاخص‌ها و استانداردهای یکنواخت و یکسان ولی منعطف^۵ جنبه معین و مکانیزه به آموزش بدهند تا از این طریق بتوانند پاسخگویی را افزایش دهند و نمونه جدید آن تحت عنوان آمریکا به سمت سال ۲۰۰۰ در سال ۱۹۹۵ بود^۶ که اهدافی به اهداف قبلی اضافه شد و آنها عبارت بودند از: آموزش مادام‌العمر (L.L.L)^۷ و تغییر در جهت‌گیری مربوط به گنجاندن مواد درسی بویژه مواد درسی مهارتی است.

به دنبال این تغییر نهادی تحت عنوان (NESIC)^۸ کمیته بهبود و استانداردهای

- 1 . Delegation
- 2 . performance standard and feed back
- 3 . Phathology
- 4 . Nation at Risk
- 5 . Flexable standard
- 6 . American two thousand
- 7 . L.L.L = Long Life Learning
- 8 . National Education standard improve cometee

آموزش ملی شکل گرفت تا استانداردهای آموزشی در حوزه‌های درسی را تقویت کنند و تأکید بر این بوده که استانداردها کلی باشند تا بتوان در شرایط مختلف از آنها استفاده نمود و تدوین آنها به سازمانهای ذیربط و انجمن‌های حرفه‌ای واگذار شد و بدین ترتیب نهضت تحول شکل گرفت که در آغاز این تحولات و استانداردها جنبه ملی داشته و سپس جنبه ایالتی پیدا نمود (ایزنر^۱، ۱۹۹۴، ص ۳۷).

در آلمان نیز شاهد چنین حرکتی هستیم و بهترین استانداردهای آموزشی را با توجه به شرایط خاص هر موسسه آموزشی و دانشگاه تعریف می‌کنند (فصلنامه بین‌المللی ۲۰۰۲ ص ۹) لذا در کنفرانس وزرای فرهنگ ایالتی کشور آلمان تصریح شد که باید بطور مرتب طرحهای تحول آفرین در نظام آموزشی اجرا شود. به موجب این طرحها سطح دانش و عملکرد که از مولفه‌های مهم آموزشی‌اند به طور منظم مورد آزمایش قرار می‌گیرند و بخش مهمی از این سنجش مربوط به مدیران نظام آموزش عالی و بررسی دقیق استانداردهای سه گانه آنها یعنی (دانش^۲، رفتار^۳ و عملکرد^۴ است و صرفنظر از عواملی که برشمرده می‌شود و اختلاف نظرهای موجود، در این نکته اتفاق نظر وجود دارد که مهمترین سرمایه هر کشوری «نیروهای متخصص و مدیران لایق» و کارآمد آن بالاخص در آموزش عالی است. این نیروها را هاربینسون^۵ و مایرز^۶ نیروهای استراتژیک یا مدیران استراتژیک می‌نامند (هاربینسون، ۱۹۷۰، ص ۲۶).

از طرفی نیز بنیامین هی گینز از صاحب‌نظران مدیریت می‌نویسند: هیچ سازمانی و مقرراتی نمی‌تواند در زمینه رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی کشورها موثر باشد، مگر اینکه مردانی که آن را اداره می‌کنند بدانند چه کاری می‌خواهند انجام دهند. (هی

-
- 1 . Eisner
 - 2 . Knowledge
 - 3 . Behavior
 - 4 . Performance
 - 5 . Harbinson
 - 6 . Mayers

کینز، ۱۹۷۲، ص ۷).

استاندارد ملاک

امروزه عقیده بر این است که اولین استاندارد تحصیلی، استاندارد از نوع رفتاری است. بنیامین هی گینز در سخنرانی خود در دانشگاه هاوارد اضافه می کند که امروزه اکثر کشورها این حقیقت را درک کرده اند که تنها انتقال تکنولوژی از کشورهای پیشرفته حتی اگر به همراه سرمایه های مهم باشد برای ممالک عقب مانده و جهان سوم کفایت نمی کند؛ بلکه علاوه بر آن لازم است تا میدان و برد مهارتها را افزایش دهیم و در تربیت مدیران کارآمد و تحول آفرین تلاش کنیم که در این زمینه سطوح عمده ای از مهارتها و استانداردها حائز اهمیت و تعیین کننده است.

او همچنین می نویسد: اگر جامعه ای صاحب درآمد ارزی فراوانی باشد (مانند کویت و عربستان) ولی نتواند مدیران لایق و نیروهای متخصص را در داخل کشور پرورش دهد یقیناً رشد و توسعه اقتصاد اجتماعی در آن کشور فراهم نمی گردد و به استقلال و خوداتکایی دست نمی یابد. به عقیده او توسعه کشاورزی، صنعتی^۱، اقتصادی و بازرگانی، پیشرفت علوم و فنون و تکنولوژی، تنظیم امور اداری و نیز تکمیل و بسط و تعمیم امور بهداشتی، درمانی و سلامتی عمومی یک جامعه همه و همه بستگی به تربیت متعالی و کامل افرادی است که برای درک شرایط جامعه و تمدن جهانی خصوصاً در دهه های متحول و تحول ساز آینده آماده باشند و بتوانند جامعه آموزشی و آکادمیکی را درست و بالنده اداره کنند زیرا یک جامعه به رهبران و مدیران شایسته به عنوان عوامل راهبر و هدایت کننده رشد و توسعه اقتصادی - اجتماعی، سیاسی نیازمند است بر این اساس است که صاحب نظرانی همچونی آرتور لویس^۲، ریمون آرون^۳، لوتان کوی^۴ دریافتند که کلید حل مسایل کشورها بالا بردن سطح کیفیت آموزش است (سی،

-
- 1 . Economic Development
 - 2 . Arthor Lewis
 - 3 . Raymond Aron
 - 4 . Lethan Khoi

ای، بی، بی ۱۳۵۱، ص ۹۵).

معادله تحول

مایکل بیر^۱ از دانشکده بازرگانی دانشگاه هاوارد در کتاب خود زیر عنوان «تحول و توسعه سازمانی» معادله‌ای برای تحول تنظیم کرد که درک این که آیا تغییر، ارزش هزینه‌ای انجام شده برای آن را دارد یا خیر؟ آسانتر می‌سازد. معادله به شرح زیر است

$$\text{Change} = D \times M \times P \times C$$

در این معادله D نشاندهنده عدم رضایت^۲ از تحول و تغییر، M مدل تغییر^۳، P چرخه‌های برنامه‌ریزی^۴ شده برای مدت تغییر و C هزینه تغییر^۵ برای هر فرد یا گروه یا سازمان است (بیر، ۱۹۸۰، ص ۴۱۱). وی ملاحظه نمود که غلبه بر ثبات، مستلزم بکارگیری مقدار زیادی از توجهات سازمانی است و ایجاد تمهد در تعداد زیادی از کارمندان به ارتباطات جدید، تفاهم عمومی و وظایف آنها، نیاز به مدیریت تاکتیکی بیشتری دارد. هزینه صرف شده برای ایجاد تحول در افراد زیاد و سنگین است. این هزینه‌ها گاهی مشتمل بر از دست دادن نیرو، کاهش ارتباطات و مسایل دیگری می‌شود و نباید فراموش کنیم که نیرو^۶، قدرت^۷، صلاحیت^۸، ارتباط با دیگران^۹، پاداشها^{۱۰} و حتی هویت^{۱۱} همگی گاهی از موانع تحول می‌باشند.

«وودوارد»^{۱۲} «بوخ هولز»^{۱۳} و «هس»^{۱۴} سه نفر از نویسندگان مدیریت از شرکت

- 1 . Micheal Beer
- 2 . Dis sats faction
- 3 . Model
- 4 . Planing cycle
- 5 . change cost
- 6 . Force
- 7 . Power
- 8 .Competence & Qualification
- 9 . Relationship
- 10 . Rewards
- 11 . Identity
- 12 . Woodward
- 13 . Buch Holz
- 14 . Hess

آموزش ویلسن در کتاب خود بنام «بعد از شوک»^۱ مسایل فردی همراه با تحول را به شرح زیر مورد بحث قرار داده‌اند.

رهایی از قید و بند - ترک کردن یا ماندن

عدم هویت - عادت به وضع موجود

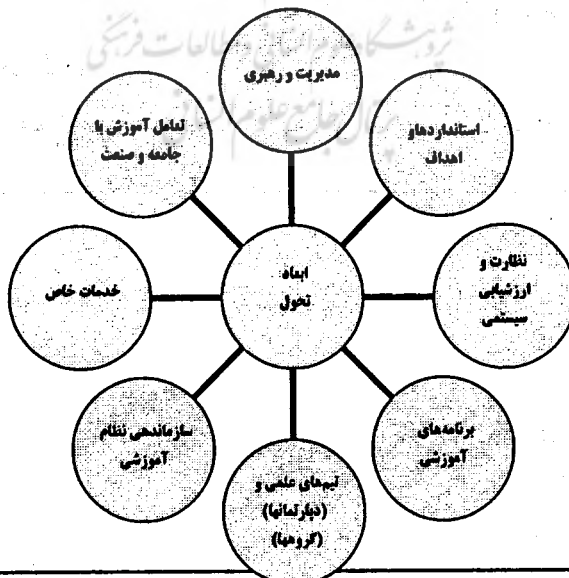
عدم توجه - برای کجا مناسب هستم

عدم جذابیت - آیا وحشتناک نیست؟ (مشبکی، ۱۳۷۷، ص ۴۱۲)

در خصوص مدیران بعنوان آغازگران تحول و تغییر، منظرگاههای مختلفی بررسی شده ولیکن نقش و جایگاه آنها بعنوان طراح روشها و ارتباط دهندگان تحول همواره مؤثرتر از بقیه عوامل است و نتیجه‌ای که از مقوله تحول گرفته می‌شود این است که گرچه تحول همراه با هزینه‌هایی است اما همیشه فواید آن بر هزینه‌های آن پیشی گرفته است.

مدل عمومی بهبود آموزش و تحول

این مدل با اقتباس از هیل و کرویلا^۲ که در سال ۱۹۷۷ طرح نمودند استفاده می‌شود و مشتمل بر ۹ عنصر است که این عناصر به صورت مستقیم و غیر مستقیم با هم تعامل دارند.



1 . After shoke 1987

2 . Hill & crovill

در این مدل عوامل همجوار^۱ یعنی عواملی که بر فرایند آموزشی مؤثر و یا با آن نزدیک و مرتبط اند مهمتر از عوامل غیر همجوار^۲ یا دور و با فاصله هستند برای مثال فعالیتهای آموزشی و برنامه‌های آن مهمتر از خدمات می‌باشند (یوسف زاده، ۱۳۸۲، ص ۵۳۷).

تشریح عناصر

ابعاد تحول و امدار تحول در عقاید و باورهاست، عقاید و باورمندیها عبارتند از انگاره‌ها و تصورات و اندیشه‌هایی که جهت دهنده‌ی غایات و مواد و فرآیند آموزش هستند و بطور مستقیم و غیر مستقیم بر بازده و عملکرد تأثیر می‌گذارند، هر اندازه باورها و انتظارات واقع‌بینانه‌تر باشند و از پشتوانه منطقی و حساب شده برخوردار باشند طبیعتاً عملی‌تر خواهند بود (هیل^۳، ۱۹۹۷، ص ۳۸). امروزه، به دلیل انفجار دانش، انفجار جمعیت و رشد فن‌آوری (بیو تکنولوژی^۴، نانوتکنولوژی^۵، عصر الکترونیک^۶)، آسانی تحرک، تغییر سبک زندگی، حضور زنان در عرصه‌های مختلف، افزایش رفاه و ایجاد فرصتهای فراغت و تمایلات مربوط به عادات محلی^۷ و تغییر تنوع و تعداد مشاغل و دگرگون شدن چهره زندگی حرفه‌ای، افزایش پیچیدگی جوامع و بهم فشردن شدن^۸ مرزها و امکان ارتباطات آسان فراملی^۹ (بنت، ۱۹۷۰، ص ۸۹) همه و همه بطور پنهان و آشکار فریاد می‌زنند که باید در نوع تفکرات، اهداف، ساختار، محتوا، روشها، فضاها و... و در یک جمله در اکولوژی نظامهای آموزشی بالاخص آموزش عالی کشورها تغییرات و اصلاحات خاصی ایجاد شود و به تعبیر دیگر باید نوع نگاه

- 1 . Proximal
- 2 . Distal
- 3 . Hill. Piter.w
- 4 . Biotechnology
- 5 . Nanotechnology
- 6 . Electronic age
- 7 . Localism
- 8 . Compresed
- 9 . Internationalism

عالی کشورها تغییرات و اصلاحات خاصی ایجاد شود و به تعبیر دیگر باید نوع نگاه مدیریتی نسبت به عناصر برنامه‌ریزی تغییر یابد.

مدیریت و رهبری در آموزش عالی رهبران و مدیران در سطوح مختلف برای شکل دهی و تحقق ماموریت آموزشی قلمرو خود، مسئولیتهایی را به عهده دارند. مهمترین این مسئولیتهای عبارتند از: تمهید مقدمات برای رشد حرفه‌ای مدرسین، طراحی و اجرای سیاستهای آموزشی و حمایتی، تخصیص منابع و ضمانت اجرایی دادن به برنامه‌ها، عضویت در انجمن‌های علمی و ارتباط با جامعه و صنعت، اظهار نظر در خصوص انتخاب مواد و تجزیه و تحلیل آنها، جذب مشارکتهای مختلف اعم از سازمانها و افراد، ارزشیابی از عملکرد و غیره. بدیهی است که این فعالیتها در تحقق استانداردها و اهداف نقش حیاتی دارند. ادموندز^۱ و لوین^۲ و میلز^۳ معتقدند که وجود رهبر و مدیر اثر بخش و حرفه‌ای برای هدایت هر نوع تحول و تغییر از مرحله آغازین تا مرحله اجرا و نهادینه کردن آن نقش غیر قابل انکاری دارد (بانر، ۱۹۹۹، ص ۱۰۲).

نظارت^۴ و ارزشیابی^۵ سیستمی دانشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی استقرار نظام نظارتی در آموزش عالی می‌تواند در تحقق استانداردها نقش اساسی ایفا کند که نتیجه آن کاهش غفلت‌ها و پیشگیری از سرمایه‌گذاریهای زخمی است (قورچیان، ۱۳۸۳، ص ۹). در نظام آموزش عالی و مدیریت تحول آفرین آن می‌توان برای ارزشیابی آموخته‌ها، مهارتها^۶ و عملکردها^۷ از روش پروژه، حل مسئله، آزمونهای شایستگی و غیره استفاده کرد. در مورد ارزشیابی کیفی از برنامه‌ها باید توجه داشت

-
1. Edmonds
 2. Lewin
 3. Miles
 4. Control
 5. Evaluation
 6. Skills
 7. Performances

ارزشیابی‌ها باید معرف این باشند که آیا اهداف و استانداردهای مورد نظر تحقق پیدا کرده‌اند یا خیر؟

مهمترین بخش در نظارت و ارزشیابی این مدل، کسب آگاهی و اطلاعات در مورد هر یک از فراگیران و سپس دانشکده‌ها و دانشگاهها در سطح کلان است که برای تعیین نقطه شروع مجدد آموزش و تعیین نیازهای واقعی آنها و کشف نکات مبهم و شناخت تحقق نیافته‌هاست، بقول ویکوستکی^۱ (۱۹۷۸) منطقه تقریبی رشد تعیین می‌شود.

برنامه‌های آموزشی

الف: وظیفه اساتید: برای تحقق استانداردهای اساتید باید در موقعیت‌های مختلف نقش‌های مختلف به عهده بگیرند. این نقش‌ها عبارتند از نقش رهبری^۲، نقش همکار و شریک^۳، نقش مربی^۴، نقش دوست^۵، نقش والدین^۶ و نقش الگو^۷، علاوه بر اینها باید واجد دانش تخصصی رشته مربوطه و دانش تربیتی باشند و هر چه بیشتر به حرفه‌ای بودن خود بیندیشند و توان طراحی و تدارک فعالیتها و فرصتهای یادگیری چندگانه را داشته باشند و با روش‌های مختلف و چندگانه آموزش، آشنایی داشته باشند (استیگلر^۸، ۱۹۹۶، ص ۱۰۹).

ب: دانشجویان: آموزش جدید دانشجویان بر پایه مهارتها، کارآفرینی^۹، نقش موثر^{۱۰}، و انتخاب^{۱۱} آگاهانه است این فرایند در طول برنامه‌های آموزشی آکادمیکی باید درونی شود. ضمناً باید با فرایند تولید علم آشنا شوند، فرایندی که دانشمندان در

- 1 . Vekosteky
- 2 . Leadership
- 3 . Partner
- 4 . Coach
- 5 . Friend
- 6 . Parent
- 7 . learner
- 8 . stigler
- 9 . Entrepreneurship
- 10 . Effective Role
- 11 . Selection

برخورد با موقعیت‌های رساله‌ای طی می‌کنند یعنی از طریق مشاهده، اندازه‌گیری، تجربه، فرضیه‌سازی، موقعیت‌های رساله‌ای را طی نمایند و آموزه‌های خود را ارزیابی و خوداندیشی نیز باید جزء لاینفک عملکرد آموزشی آنها باشد. (بانر^۱، ۱۹۹۹، ص ۸۰).

ج: مواد آموزشی: مواد آموزشی باید به گونه‌ای باشد که امکان انتخاب آزاد را برای فراگیران فراهم سازد و باید مهارت‌های فرابرنامه‌ای را در دانشجویان ایجاد کند و باید مرتبط با تجارب واقعی زندگی آنان باشد و چنان که (دلور^۲، ۱۹۹۶) بیان می‌نمود باید در برگیرنده چهار محور اساسی باشد یعنی دانش پژوهان چهار مهارت اساسی را فراگیرند

۱. یاد بگیرند چگونه یاد بگیرند
۲. یاد بگیرند که چگونه به کار بینند
۳. یاد بگیرند که چگونه باشند
۴. یاد بگیرند که چگونه با هم زندگی کنند (استیگلر، ۱۹۹۶، ص ۱۱۲).

تیم‌های علمی

تیم‌های حرفه‌ای^۳ با استفاده از دانش و تخصص حرفه‌ای خود می‌توانند به بهبود آموزش مداوم کمک کنند و مهمترین این تیم‌ها، انجمن‌های مختلف علمی هستند که می‌توانند در تدوین استانداردهای مربوط به فرایند انتخاب مواد و سازماندهی کمک قابل توجهی نمایند.

برای مثال می‌توان به فعالیتهای کارآفرینی سازمانی^۴ و دانشجویی، دپارتمانهای مطالعاتی، یا شورای اساتید حرفه‌ای اشاره کرد.

مکان‌های آموزشی در عصر تغییر فقط ساختمانهای مسقف با صندلیهای بسی روح با موجودات منفعل و بی‌تحرک نمی‌باشد، بلکه فضاهای فیزیکی و کالبدی بخشی از

1 . Banner
 2 . Delore 1996
 3 . Profitional teams
 4 . Organizational Entrepreneurship

محیط واقعی زندگی فراگیران می‌باشند. بعلاوه محیطهای خارج از دانشگاه، محل کار والدین، خانه، سازمانهای آموزشی و تجاری و حرفه‌ای، باغ، طبیعت، موزه‌ها، مراکز و مؤسسات و غیره، همه نقش مکان آموزشی را دارند و کلاسهای درس باید واجد مراکز رغبت باشند و به گونه‌ای سازمان یابند که زمینه تعامل سازنده را فراهم سازند (ان سی تی ام^۱، ۲۰۰۱، ص ۸۲) و کلاسهای درسی باید به عنوان آزمایشگاه و اتاق فکر در حوزه دانش‌های مختلف باشند و این امر می‌طلبد که آرایش فیزیکی کلاس، تغییر یابد و اشکال U, C به خود بگیرند و بطور خلاصه چنانکه (هالاک^۲، ۱۹۹۵) مطرح نمود کلاس باید سه ویژگی داشته باشد تا بعنوان کلاس متحول و اثربخش شناخته شود این سه ویژگی در محیط‌های آموزشی توسط مدیران تحول آفرین ایجاد می‌شوند که عبارتند از:

۱. خودگردانی^۳
۲. خودارزیابی^۴
۳. مشارکت^۵

خدمات خاص

اساس، تحول خدمات خاصی است که به نسبت تحولات فرارو ارائه می‌شود. امروزه نقش اعضای هیأت علمی و مدیران دانشگاهی تربیت افراد با کفایت و دانش لازم و به روز است. راهبری مراکز امروزی با این رویکرد نیاز به ارائه خدمات خاص است. آموزش پس از فراغت از تحصیل و برگزاری جلسات تبادل تجربه و ترغیب به انجام تحقیق در زمینه مسایل آموزشی و هدایت پرسش‌های پژوهشی، تحقیقی و مشارکت در طراحی برنامه‌های آموزشی نیز از مهمترین خدمات است که می‌تواند حصار بین دانشگاهها و جامعه را بشکند و از این طریق به تحقق استانداردهای کیفیت کمک کند. و باید بدانیم که اگر به همراه توسعه و ترویج استانداردهای علمی و فنی،

1 .NCTM
 2 . Hallak
 3 . Self - regulation
 4 . self - evaluation
 5 . participation

معیارهای خاص را توسعه و ترویج نکنیم، نه تنها نمی‌توانیم به اهداف علمی و رسالت واقعی دانشگاهها دست یابیم، بلکه بتدریج از آنها دور خواهیم شد. آموزش‌های ویژه در محیط‌های آموزشی آکادمیکی دارای اهمیت بالایی هستند و می‌توانند حفظ‌کننده و نگهدارنده استانداردهای علمی باشند. امروزه تعقل ابزاری^۱ تعقل حاکم بر اذهان و اعمال بسیاری از افراد گردیده است و تعقل جوهری^۲ که معیارهای خاص و انسانی تشکیل دهنده آن می‌باشند مورد غفلت قرار می‌گیرند. در استانداردسازی آموزشهای آکادمیکی می‌بایست تعقل جوهری و ارزشی فضای حاکم بر تعقل ابزاری و عملی را تشکیل دهند و بر آن بنا شوند (الوانی، ۱۳۸۰، ص ۲۱).

تعامل آموزش با جامعه و صنعت

باید در نظام آموزشی دانشگاهی این رویه نهادینه شود که هر زمان، زمان یادگیری و هر مکان، مکان یادگیری است طبیعتاً یکی از مهمترین مکان‌های آموزشی علاوه بر کلاس درس، خانه، خانواده و جامعه است. آگاهی از رسالت و مأموریت‌های سازمانها و مشارکت آنها در تعیین نیازهای علمی موجبات حمایت و پشتیبانی و پاسخگویی آنها نسبت به برنامه‌ها و فرایندهای ارتقای دانشگاهها می‌شود. و در یک عبارت، آموزش در دانشگاه باید مکمل آموزش در جامعه و آموزش در جامعه همسو با آموزش‌های کلاسیک باشد (مهرمحمدی، ۱۳۸۴، ص ۱۲).

تجارب برخی کشورها

مدیریت آموزش عالی در نظامهای خودگردان و پاسخگو رهیافتی جدید در عرصه تعالی و استقلال و بالندگی مراکز آموزش عالی است.

در نظامهای خودگردان^۳ یا خودمهار، مسئولیت برنامه‌ریزی و مدیریت منابع^۴ و

-
- 1 . Instrumental Rationality
 - 2 . Substantive Rationality
 - 3 . Automatic system
 - 4 . Planing and Resorce management

پاسخگویی خلاقانه انجام می‌شود و روح مشارکت جمعی تقویت خواهد شد (رایت^۱، ۱۹۹۶، ص ۶)

استرالیا

در استرالیا اصلاحات داوکینز^۲ در سال ۱۹۸۷ و هوار^۳ در سال ۱۹۹۸ موارد ذیل را تصریح کردند.

- نظام آموزشی یکپارچه
- ادغام سازمانی^۴
- افزایش ظرفیت‌های دانشجویی و بالابردن نرخهای ورود و خروج دانشجو
- تاکید بر علم و فن‌آوری و مدیریت بازرگانی
- بالابردن کارایی و ثمربخشی

در استرالیا دانشگاهها برای کیفیت بخشی به جامعه روی آوردند که خود دستخوش دگرگونیهای سریعی شده است. اعطای بودجه نیز در ازای حصول به شاخص‌هایی پایه^۵ برای پژوهش و آموزش منحصر گردید و از آموزش عالی انتظاراتی ایجاد شد که باید کیفیت کار خود را در ابعاد مدیریتی، آموزشی و ارتقایی افزایش دهند و پاسخگویی مسئولیتهای خود را پاس بدانند. دولت فدرال به پیروی از دولتهای قبل از دانشگاهها خواسته است با کاربرست شیوه‌های نوین مدیریت به این نتایج دست یابند (سانیا^۶، ۱۳۷۷، ص ۲۱).

مالزی

به تازگی و تا آغاز هزاره سوم، مالزی دگرگونی چشمگیری را در مدیریت و

1 . wright
 2 . Dawkins (1987)
 3 . Howare (1998)
 4 . Amalgamation
 5 . Performance - based
 6 . Sanyal Bikas. C (1998)

هدایت دانشگاهها به عمل آورده است، در اصلاحات اخیر، کشور برای دانشگاهها قانونی گذاشت مبنی بر اینکه دانشگاه تابع معیارها^۱ و استانداردهایی که دولت تعیین می‌کنند باشد و برای مدیریت دقیق و کیفی باید جوابگو باشد. از طرفی دانشگاه مجبور به رعایت قوانین اداری و استخدامی کشور نخواهد بود و نباید مقررات مالی دولتی بر دانشگاه تحمیل شود (همان ص ۲۱). در مورد مدیریت کارکنان، دانشگاههای دولتی مالزی اکنون این اختیار را دارند که در مورد استخدام، ارتقاء و ارزشیابی کارکنان خود تصمیم بگیرند. هم اینک دانشگاهها سرگرم برنامه‌ریزی برای تمرکز زدایی برخی از این جنبه‌ها در مورد اعضای هیأت علمی هستند و تا سطح دانشکده‌ها نیز به پیش رفته‌اند.

برنامه حقوقی سال ۱۹۹۲ مزایای هیأت علمی را به اندازه قابل توجهی افزایش داده است. امروزه هر استاد مبرزی می‌تواند به اندازه معاون دانشگاه حقوق دریافت کند، مضاف بر اینکه مجاز به استفاده از بودجه‌های پژوهشی نامحدود، و فرصت مطالعاتی ۹ ماهه پس از پنج سال خدمت می‌شود. و دانشگاهها طبق توافقات هر ساله اعتباراتی را یک جا برای فعالیتهای عملیاتی خود دریافت می‌کنند. بودجه دریافتی ۱۲ دانشگاه دولتی مالزی در ۱۹۹۷، RM ۱/۱۳۱۶/۰ (رینگیت مالزی)^۲ بوده است. حقوق و مزایا تنها رقمی است که تا ۶۰ درصد هزینه عملیاتی دانشگاهها را تشکیل می‌دهد. به طور متوسط تا ۸۰ درصد از بودجه عملیاتی دانشگاه از کمکهای دریافتی از دولت تأمین می‌گردد. شهریه‌ها حدود ۶ درصد از این بودجه را تشکیل می‌دهد و ۱۴ درصد بقیه از محل درآمدهای دیگر تأمین می‌شود (انورعلی، ۱۹۹۸، ص ۸۷).

سال	عملیاتی (میلیون RM)	عمرانی (میلیون RM)
۱۹۹۱	۸۶۱/۰	۱۴۸/۶
۱۹۹۲	۹۳۹/۹	۴۸۴/۷
۱۹۹۳	۹۹۹/۳	۴۷۰/۴
۱۹۹۴	۱/۱۰۱/۰	۴۳۰/۰
۱۹۹۵	۱/۳۱۸/۹	۶۱۱/۷
۱۹۹۶	۱/۳۳۷/۰	۵۷۰/۱
۱۹۹۷	۱/۳۱۶/۰	۷۳۴/۷

تخصیص بودجه برای مؤسسات آموزش عالی ۱۹۹۷ - ۱۹۹۱

به دانشگاهها نیز مانند مؤسسه‌های پژوهشی بودجه‌ای برای مقاصد تحقیق و توسعه^۱ تخصیص داده می‌شود. گرچه دانشگاهها باید مطابق ساز و کاری مرسوم به «تقویت در حوزه‌های اولویت دار» بودجه‌های مورد نظر پیشنهاد کنند. از آغاز برنامه پنجم مالزی، دولت با نظارت «وزارت علوم، فن‌آوری و محیط» این ساز و کار بودجه دهی برای تحقیق و توسعه را به اجرا درآورد و در همان زمان، ۵۰۰ میلیون رینگیت بدان تخصیص داده شد. در برنامه هفتم مالزی، این بودجه به یک میلیارد رینگیت مالزی افزایش داده شد.

این افزایش قابل توجه در بودجه تحقیق و توسعه برای آن است که دانشگاهها بتوانند همگام با مؤسسات پژوهشی دولتی به نیازهای در حال تغییر برنامه صنعتی کردن کشور پاسخ دهند. دولت از مراکز آموزش عالی انتظار دارد در زمینه‌هایی چون فن‌آوری اطلاعات، میکروالکترونیک، تولید پیشرفته، فن‌آوری زیستی به دست آوردهایی برجسته نایل آید. اینها زمینه‌های اولویت‌دار برای گسترش هر چه بیشتر صنایع فن‌آوری سطح بالا در مالزی در نظر گرفته شده‌اند. و در سایر سیاستها و ضوابط مربوط به کیفیت، محتواها و فرایند کاری نیز باید ممتاز باشند. (ساینال، ۱۳۷۷، ص ۲۲).

^۱ . R & D, Reserch & Development

تخصیصهای عمرانی برای دانشگاهها در طول برنامه‌های پنج‌ساله (به میلیون ر.م)

۵۵۶/۴۲	برنامه سوم مالزی (۱۹۸۰ - ۱۹۷۶)
۹۷۰/۹۳	برنامه چهارم مالزی (۱۹۸۵ - ۱۹۸۱)
۱/۴۴۱/۲۸	برنامه پنجم مالزی (۱۹۹۰ - ۱۹۸۶)
۱/۸۷۷/۰۰	برنامه ششم مالزی (۱۹۹۵ - ۱۹۹۱)
۳/۵۷۷/۰۰	برنامه هفتم مالزی (۲۰۰۰ - ۱۹۹۵)

بعد از سال ۲۰۰۰ و تأثیر اصلاحات و حمایت از آموزش عالی در مالزی، مشاهده می‌شود که این رویه با مسیر نیل به مقاصد دولت برای تبدیل مالزی به یک مرکز آموزش متعالی در منطقه نیز همخوانی دارد. برای دستیابی به این مقاصد دولت به مؤسسات آموزش عالی داخلی از نظر شیوه مدیریت بر منابع انسانی و برنامه‌های علمی (آکادمیک) خود بویژه در جذب دانشجویان خارجی، اختیارات و آزادی‌هایی را اعطا کرده است. یک گام مهم جهت تشویق دانشجویان خارجی برای تحصیل در مالزی، مبادرت جدی به بین‌المللی کردن دانشگاهها و بالا بردن استانداردهای آنهاست (انور، ۱۹۹۸، ص ۹۲)

چین

- طی ده سال اخیر تا (سال ۲۰۰۰) اصلاحات اخیر در چین روی داده است
- اصلاح نظام مدیریت آموزش عالی و صدور مجوز به رسمیت شناختن ۲۲ موسسه خصوصی و ۱۰۰۰ موسسه آموزش عالی غیر دولتی
 - اصلاح مدیریت با نهادهای دیگر همکاریهای میان دانشگاهها، تفویض مسئولیتها به مراجع ذیصلاح محلی و تشویق همکاری دانشگاه با صنعت
 - متنوع ساختن منابع تأمین مالی برای آموزش عالی
 - بالا بردن جایگاه فارغ التحصیلان از راه مفاهمه میان کارفرمایان و فارغ التحصیلان

- ایجاد تعادل^۱ تقاضا و عرضه فارغ‌التحصیلان از طریق بهینه سازی نام نویسی، ایجاد تعادل میان ساختارهای رشته‌ای، و همچنین اصلاح محتوای آموزشی برای پاسخگویی نیازهای اجتماعی و اقتصادی)

- بهبود و تقویت کارآیی و رویکرد کارآفرینی

تغییرات عمده در سیاستهای اصلاحات آموزش عالی چین تابعی از تغییرات وسیع اجتماعی - اقتصادی است که بزرگترین کشور سوسیالیست در حال توسعه جهان آنها را رقم زده است. در ذیل به عوامل عمده‌ای که عمیق‌ترین تأثیر را بر روی بازرنگری مدیریتی و اصلاح سیاستهای آموزش عالی چین داشته است اشاره می‌شود (نان جانو^۲، ۱۹۹۸، ص ۷۰).

۱. اقتصاد بازرنگری

اقتصاد و بازرنگری ناشی از چرخش دولت و تغییر بنیادی سیاست از اقتصاد متمرکز دولتی بر اقتصاد بازار آزاد است که تأثیرات آن بر نظام آموزش عالی چنین است:

۱-۱. توسعه و سرعت روز افزون اقتصاد بازار آزاد تأثیر به سزایی بر روی توسعه آموزش عالی داشته است، و خانواده‌های بیشتری را قادر به تأمین مخارج تحصیل فرزندان نموده است.

۱-۲. حکومتها دست به تغییر رویه در اداره مراکز آموزش عالی زده و اختیارات زیادی به دانشگاهها داده‌اند و مساعی خود را متمرکز بر سیاستگذاری کلان کرده‌اند.

۱-۳. موارد بیشتر از رقابت براساس ارزشمندی عملکرد در نظام آموزش عالی به چشم می‌خورد.

۱-۴. قانون ارزش بازار تأثیرات مثبت بر پایگاه اقتصادی تحصیلی گذاشته و

^۱ . Equilibrium

2 . Zhou Nan zahao(1998)

حتی بزرگسالان شاغل را نیز بر آن داشته تا به دنبال تحصیلات عالی باشند.

۲. مردم‌گرایی سیاسی

تأثیر مشارکت وسیع مردم در تصمیم‌گیریهای سیاسی بر اصلاح نظام آموزش عالی نیز مشهود است. که عامل آن افزایش آزادیهای علمی و عملی مؤسسات در چارچوب قوانین مختلف کنگره ملی خلق چین است.

۳. تحول الگوی توسعه

تغییر الگوی رشد از تمرکز بر نیروی کار به منابع ماشینی (مکانیزه) و ارتقاء کیفیت علمی صنایع باعث شد تا متخصصانی که از آموزش عالی فارغ‌التحصیل شده‌اند نیز به نوبه خود نقش فعال‌تری ایفاء نمایند لذا سیاست ملی «سعادت ملی از طریق علوم و آموزش» مطرح شد.

۴. جهانی شدن اقتصاد ملی

در پی اتخاذ سیاست درهای باز، بازارها و منابع خارجی جهت دست یافتن به نرخ رشد بالاتری مورد استفاده قرار گرفته‌اند. در پایان قرن بیستم (۱۹۹۹) ارزش واردات و صادرات بالغ بر ۲۹۰ میلیارد دلار آمریکا شد و نرخ رشد اقتصادی ظرف سالهای ۱۹۹۹ - ۱۹۹۲ به بیش از ۱۵ درصد رسید و ذخایر ارزی به بالاتر از ۱۲۶ میلیارد دلار رسید و تا پایان سال ۲۰۰۰م رقم کل صادرات و واردات چین ۴۰۰ میلیارد دلار آمریکا شد. لذا افزایش تبادلات بین‌المللی، پیشرفتهای سریع در امر مخابرات، کاربری اینترنت، همگی دست به دست دادند و به جهانی و منطقه‌ای شدن اقتصاد و فعالیتهای اجتماعی چین کمک نموده‌اند.

دیگر، فرایند جهانی شدن مستلزم توجه به جهت‌گیری آموزش عالی نسبت به فارغ‌التحصیلان است تا در بازارهای بین‌المللی با آمادگی بیشتری رقابت کنند.

امروزه مراکز آموزشی عالی چین به سمت استانداردها و کیفیت خیز برداشته‌اند و چهار منبع درآمد آنها عبارتند از: اداره دانشگاه با رویکرد جدید و تعاملی با صنعت،

کارآموزشی سفارشی برای مؤسسات انتفاعی، خدمات پژوهشی و مشاوره‌ای، بخشهای بلاعوض (هبه) (سانپال، ۱۳۷۷، ص ۲۵).

ژاپن

ژاپن تا سال ۲۰۰۰/م قریب به ۳ میلیون دانشجوی و در حدود ۵۵۰ موسسه چهارساله و ۶۰۰ موسسه دو ساله آموزشی دارد. این گسترش عظیم در آموزش عالی از رهگذر گسترش کیفی و کمی آموزش عالی و از جمله مشارکت بخش خصوصی است.

در نظام آموزشی عالی ژاپن کنترل مدیریت کیفیت آن در ابعاد مختلف از طریق شاخصهای معتبر صورت می‌گیرد و از شیوه «خودسنجی و ارزشیابی» استفاده می‌شود. نظام آموزش عالی ژاپن به پذیرش دگرگونیهای بنیادی از سال ۱۹۹۱ دست زد و در سال ۲۰۰۰ میلادی دگرگونیهای زیادی را در بالابردن ضریب پوشش و پاسخ به تقاضای فراگیران و تأمین منابع انسانی صنایع را شاهد بود.

نتیجه گیری و ارائه پیشنهاد

با عنایت به تجارب فوق برای تأکید بیشتر بر دگرگونیهای دنیای امروز و اهمیت مدیریت کارآمد و تحول در نظام آموزش عالی جهان و بالاخص کشور ما، جا دارد ضمن اشاره به اظهارات مدیر کل یونسکو راهبردهای لازم را نیز ترسیم نماییم. در همه کشورها، آموزش عالی سرگرم بازاندیشی در خصوص نقش خود در موقعیت یک دگرگونی اجتماعی و فن‌آورانه بسیار سریع است. فشارهای اجتماعی و کسب بازار کار به تنوع گسترده، سوق به پیچیدگی فراوان ساختارها، برنامه‌ها، جمعیت‌های دانشجویی و ترغیبات بودجه دهی انجامیده است. به طور فزاینده، دانشگاهها باید به فشارهایی که می‌خواهند دانشگاهها بازتر شوند پاسخ دهند و به سوی کسانی که به روال گذشته از دستیابی به آموزش عالی محروم بوده‌اند، دست دراز کند، در برابر تقاضا برای یادگیری مادام‌العمر، تسهیلات لازم را با بهره‌گیری از

دراز کند، در برابر تقاضا برای یادگیری مادام‌العمر، تسهیلات لازم را با بهره‌گیری از امکانات به سرعت گسترش یابنده «آموزش از راه دور» را فراهم سازند. با توجه به بررسی‌ها و مطالعات صورت گرفته در این مقاله ده راهبرد ارائه می‌شود.

۱. اهمیت به توانمندی مدیریت در نظام آموزش عالی

توانمندی مدیریت در نظام آموزش عالی از زاویه تخصص و مدیریت منطقی و عادلانه ظاهر می‌شود تا شیوه ماندگرای یا مقاومت در برابر تغییر و تحول عاقلانه سیستم و کشور را متوقف نسازد و این از طریق شایسته‌سالاری میسر است.

۲. نیاز به گردآوری تجربه در سطح منطقه‌ای و بین‌المللی

پشتیبانی، تخصص‌گرایی اصلاحات منطقی و موفقیت‌آمیز در مدیریت آموزش عالی برخی کشورها تجارب ارزشمند و قابل اقتباسی بهمراه دارد. برنامه «همکاریهای منطقه‌ای» یونسکو - پروآپ^۱ در زمینه آموزش عالی کمکهای به‌سزایی از این نظر کرده است.

۳. درک درونی و پذیرش

دگرگونیها، جزئی از دنیای سرعت و قدرت و فرصت امروز است و دگرگونی‌های برنامه‌ریزی شده در سیاستگزاری و مدیریت را باید ضروری دانست. ماهیت منسجم و فعالیتهای آموزش عالی و مدیریت را باید طوری تنظیم کرد که بتواند تأمین بودجه، ساختارها و فشارهای مختلف را با ثمربخشی بالا مورد توجه قرار دهد.

۴. تحلیل ساختارها و روشهای مدیریتی

در شکل آرمانی مدیریت آموزش عالی، تحلیل از مدیریت مقدم بر اصلاحها است لذا باید بخش مدیریت اجرایی برای برنامه‌ریزی، سازماندهی، هماهنگی و

باشد.

۵. پیوندهای بیشتر میان محیط درون و محیط بیرون

تقویت توان اجرایی و کمیته‌های هادی راهبرنده بسیار مؤثر و تعیین کننده است.

۶. نیاز به پاسخگویی

آموزش عالی امروزه با سطوح مختلف از نیازها روبروست و برای بهبود وضع سیاستگزاری و مدیریت آموزش عالی نیاز به بازاندیشی در مقوله نیاز و پاسخ به نیازهای سالهای آینده می‌باشد.

۷. نقش دولت

همراه با دگرگونی در نقش آموزش عالی و مدیریت آن، نقش دولت دستخوش دگرگونی‌های مهمی خواهد شد. این نقش به نظام آموزش عالی و موسسات، آزادی عمل (منطقی و قانونی) بیشتری می‌دهد.

۸. دگردیسی سیاستگزاری و مدیریت آموزش عالی

از نظر تاورینه دگردیسی مدیریت آموزش عالی در سده ۲۱/میلادی بر حسب ویژگی آن به شرح جدول زیر است.

دگردیسی قرن ۲۱ میلادی مدیریت آموزش عالی از نظر تاورینه

ویژگی‌ها	الگوی قدیم	الگوی جدید
راهبرد	برنامه‌ریزی شده	کارآفرینانه
ساختار	سلسله مراتب	شبکه
نظام	متصلب	انعطاف پذیر
کارکنان	عنوان - مرتبه	کمک کار
شیوه	چاره جویی	دگردیسانه
مهارت‌ها	رقابتی	ساختگرا و تحول آفرین
ارزش مشترک	بیشتر مانند هم شدن	تفاوت معنی‌دار
کانون توجه	نظام / موسسه	موسسه/فرد

منشاء قدرت	پایایی (ثبات)	دگرگونی
رهبری	جزمی	الهام بخش

۹. حفظ شتاب

برای سرعت بخشیدن به تحولات ایجاد شده همواره تمهیدات جدید لازم است و توقف مساوی با فاصله‌های با تصاعد هندسی خواهد بود. البته نباید اجازه داد مدت زمان لازم برای تثبیت حرکتی که شروع شده عامل بازدارنده پویایی آن شود و پیشرفت را از آن سلب کند. بلکه تلاشی فعال در آفرینش فرصت‌های بعدی که خواستاریم صورت گیرد (کافمن و هرمن، ۱۹۹۱، ص ۱۳۴).

۱۰. توجه به جنبه‌های اخلاقی و ارزش موجود در محتوا، ساختار و شیوه تحول نظام آموزش عالی در جامعه فن‌آور بازار سالار

چنانکه بیکاس سی سانپال به نقل از یکی از فلاسفه می‌نویسد:

اقتصاد مبتنی بر دانش و اطلاعات، در جهانی که در آن انقلابی در زمینه فن‌آوری زیستی در حال وقوع است، در زمانی که توازن قدرت میان فرد و اجتماع یا دولت دستخوش دگرگونی‌های بسیار جدی است، توجه به ملاحظات اخلاقی توجیهی آرمان‌گرایانه (ایده‌آلیستی) نیست، بیشتر یک وظیفه جمعی و چالشی عمده بویژه برای کسانی است که با مقطع بعد از دبیرستان سروکار دارند. تأثیر اخلاق را می‌توان در فن‌آوری‌های زمینه‌های پیشرفته‌ای چون زیست‌شناسی و پزشکی و همچنین در تنوعات پررمز و راز رایانه‌ای کردن کارها که خود پدیده‌ای است که بر همه حوزه‌ها، از جمله زندگی فردی، تأثیر گذارده است - اندازه گرفت. اگر از ایجاد ارتباط میان اصول بنیادین اخلاقی و ترقی فن‌آورانه غافل بمانیم، وارد عصری از «بربریت با نقاب انسانی» خواهیم شد (سانپال، ۱۳۷۷، ص ۹۲).

منابع و مأخذ

الف) منابع فارسی

۱. الوانی، سیدمهدی، مدیریت عمومی (تهران: نشر نی، ۱۳۸۰)
۲. انور، علی، اصلاحات اخیر در آموزش عالی کشور مالزی ترجمه داود حاتمی، تهران: موسسه پژوهشی و برنامه‌ریزی در آموزش عالی شماره ۱ و ۲ سال ششم، مسلسل ۱۶ - ۱۵، سال ۱۳۷۷
۳. بازرگان، عباس، کیفیت و ارزیابی آن در آموزش عالی: نگاهی به تجربه‌های ملی و بین‌المللی (تهران: رهیافت شماره ۱۵، بهار ۷۶)
۴. بازرگان، عباس، آغازی بر ارزیابی کیفیت در آموزش عالی مدیران (چالشها و چشم‌اندازها) (تهران: فصلنامه پژوهش در برنامه‌ریزی در آموزش عالی، موسسه پژوهش در برنامه‌ریزی آموزش عالی، ۱۳۷۷).
۵. جانو، نان جانو، اصلاحات اخیر در نظام آموزش عالی چین ترجمه: فرامرز حجازی تهران: فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی شماره ۲ سال ۶، سال ۱۳۷۷
۶. سانپال، سی، بیکاس، تحول در سیاست‌گذاری آموزش عالی، ترجمه داود حاتمی، تهران: فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی ۱۳۷۷
۷. سی. ای. بی.بی جنبه‌های کیفی برنامه‌ریزی آموزشی، ترجمه احمد فتاحی پور (تهران: یونسکو ۱۳۵۱)
۸. فصلنامه بین‌المللی از دیگران، سال سوم، شماره سوم، (تهران: وزارت امور خارجه سال ۲۰۰۲)
۹. قورچیان، نادرقلی، رسالت نظام آموزش عالی در نهادی کردن فرهنگ مشارکت فکری مردم در جامعه (تهران: فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی ۱۳۷۳)
۱۰. قورچیان، نادرقلی، استانداردسازی منابع انسانی آموزشی (تهران: وزارت آموزش و پرورش، دفتر استانداردسازی، سلسله مباحث استاندارد ۱۳۸۳)
۱۱. مشبکی، اصغر، مدیریت رفتار سازمانی، (تهران: نشر ترمه، ۱۳۷۷)
۱۲. مهرمحمدی، محمود، تدوین سند ملی آموزش، تهران: وزارت آموزش و پرورش، دفتر تدوین سند ملی آموزش، ۱۳۸۴
۱۳. هاربینسون، فردریک و مایرز، چارلز، نیروی انسانی و رشد اقتصادی ترجمه: حسین موتمن (تهران: انتشارات دانشسرای عالی - ج اول، ۱۳۵۰)
۱۴. هنری، حسین، بایسته‌های بانک جهانی، (تهران، وزارت آموزش و پرورش، ویژه‌نامه اجلاس سالانه مدیران ۱۳۸۳)
۱۵. هی کینز، بنیامین، توسعه اقتصادی، ترجمه سیروس ابراهیم زاده (تهران: نشر کانون تحقیقات اجتماعی، ۱۳۵۱)
۱۶. یوسف زاده، محمدرضا، نقش استانداردها در اصلاحات آموزشی (تهران: وزارت آموزش و پرورش، دفتر بهبود کیفیت و استاندارد سازی، همایش ملی استاندارد سازی دانشگاه تهران، ۱۳۸۲)

ب) منابع لاتین

1. Altovaejery. Abdolaziz. *Islamic Education*, Hay Ryad, Rabat, Kingdm of morocco, ISESCO, Islamic Education, Scientific and cultural organization (Jonn 2005)
2. Banner, J.M. & Cannon H.C. *The Elements of Teaching*. Yale University press 1999
3. Boellen, C & etal. *Towards the assessment of quality in medical education*. Geneva: world Health Organization, p92. 1992
4. Beer Michael. *Organizational change & Development*: Gulf. 1980
5. Benet, rudy. *Secondary school curriculum*, Raytheon education company 1970
6. Claile, J. & catls, R. *the Applicability of an international quality standards as a framework for establishing system in higher education institutions*. Journal of Institutional research in astralasia. 3(1): 58 – 69, 1994
7. Eisner. E, *the Educational Imagination*, third Edition (mac millan Publishing company 1994)
8. Hill, Peter. W. and crevoal, *the role of standards in - Educational - reform for the 21 centery 1997*
9. Kaufman R. & Herman J, *Strategic Planing in Education Rethinking, Restructuring, Revitalizing*. Loncaster PA: Technomic Pub. Co. 1991
10. marsh. David p, *preparing our school for the 21 centery*, Macmillan publishing company 1999
11. NCTM, *principle and standards for school mathematics*, 2001
12. Shills, E. *the academic ethic* (Chicago: University oc Chicago press, cited in Boclen. C & etal 1988
13. Stigler, J.W, *cultures of mathematlinics instruction in Japanese and American elementay school*
14. wright, Nroma D, *from Risk to Responsibility: the Role of law Related Education* (www. Civiced. Org. 1996)