

چشم انداز یک دانشگاه کارآمد

مرتضی مغربی | دانشیار گروه مهندسی شیمی دانشکده مهندسی



رسالت

رسالت و فلسفه وجودی یک دانشگاه کارآمد به نظر نمی‌رسد ابتدائاً در خلق درآمد یا تولید مدرک باشد، بلکه باید معطوف به تربیت نسلی^۱ باشد که واجد دو شاخصه تخصص و تعهد باشند^۲. این دو شاخصه را می‌توان با واژه‌های مختلف دیگری نیز به کار برد؛ مثل: تعلیم و تربیت، آموزش و پرورش، اقتصاد و فرهنگ، انطباق با نیاز جامعه و پرچمداری اخلاق در جامعه، دنیاداری و آخرت‌گرایی.

تربیت متخصص

برای محقق شدن وجهه تخصص در یک دانش‌آموخته، لازمست دانش‌آموخته آن دانشگاه بتواند در اقتصاد محلی نقش آفرینی مفیدی مبتنی بر دانش داشته باشد و بتواند ضمن رفع نیازها و مشکلات بومی، اسباب اشتغال خود و تعداد دیگری را فراهم آورد^۳. برای این که دانش‌آموخته بتواند به این درجه از پختگی برسد، لازمست ۴ پله از رشد را بپیماید:

۱- **آشنایی با مبانی رشته (اندیشه‌ها):** برای بیان مطالب صددرصد تکراری (یعنی بخش قابل ملاحظه‌ای از تدریس) ضرزرتی ندارد، استاد هر سال جملات را صرفاً مثل نوار

۱- عمده بروندهای دانشگاه با کمک دانشجو شدن است. البته متصور است دانشگاه به صورت مستقیم و مستقل از دانشجو نیز بتواند به هدایت جامعه قیام نماید.

۲- بدیهی است این وظیفه در ادامه و تکمیل‌کننده وظائف آموزش و پرورش، خانواده و جامعه می‌باشد.

۳- اخلاقی نیست اهدافی مثل بس‌المللی سازی یا انجام تحقیقات مرز دانش را با اجبار یا فریب بر کرده دانشجویان کارجو (اکثر قریب به اتفاق دانشجویان) بار کنیم. البته این اهداف در طول هدف اصلی و در موارد خاص و با رضایت دانشجویان جوینده شغل پژوهشگری می‌تواند امکان تحقق بیابد. با این حال، از آنجایی که ما در این زمینه تاکنون بسیار افراط کرده‌ایم، تفریط در آن نر لااقل تا مدتی پسندیده خواهد بود.

می‌شود. یگانه ملاک کارایی استاد در این مرحله، گزارش کیفی مفصل استاد از تلاشهای مشترک خود با دانشجویان است، که حسب مورد به تأیید مقتضی همتایان، ذی‌نفعان، مدیران یا افراد متناظر در صنعت و جامعه رسیده باشند. دانش آموخته‌ای که تا این مرحله از رشد برسد می‌تواند یک کاردان خوب باشد و با این توانمندی احتمالاً شغلی نسبتاً خوب را در زمینه تخصصی خود (به عنوان مثال در شرکتهای دانش بنیان) بیابد.

۴- حل مسایل پیچیده جامعه از طریق تولید توانمندی پیشرفته پاسخگو به نیازهای بومی

این مرحله در امتداد پژوهش مرسوم و به سمت کارآفرینی و جامعه قرار دارد. بر پایه تجربه‌های موفق و ناموفق انباشته استاد در طی سالهای مختلف، در این مرحله تدریجاً یک جایگاه اعتباری و یا عینی، به مرکزیت استاد شکل می‌گیرد. که می‌تواند وارد داد و ستد با صنعت یا جامعه شده و به استخدام دانش آموختگان ساعی کمک نماید. ملاک‌های کارایی استاد در این مرحله، ملاک‌های اقتصادی^۴ مثل میزان تراکنش، مراودات، فروش محصول و استخدام دانش آموختگان است.^۵ دانش آموخته‌ای که تا این مرحله از رشد برسد می‌تواند یک کارآفرین خوب یا لاقط سهامدار یک شرکت دانش بنیان باشد و با این توانمندی مشاغل را در زمینه تخصصی و غیرتخصصی در جامعه بیافریند.

حداقل پشتیبانی مورد انتظار از دانشگاه در موارد فوق این است که اگر یک عضو هیأت علمی جوان داوطلبانه به پیمودن تنهایی مسرفوق اهتمام داشت، دانشگاه در این مسیر اخلاص ایجاد نکند. در واقع، فشارهای بروکراتیک معاونت‌های آموزشی و پژوهشی برای تمدید قرارداد و ترفیع سالیانه (که عمدتاً مبتنی بر شمارش دستاوردهای مقطعی مثل تعداد مقاله یا میانگین نمره ارزشیابی کلامی می‌باشند) یک عضو هیأت علمی جوان را مجبور می‌کند، بجای تمرکز بر روی منافع ملی و دانشگاه به منافع شخصی خودش

ضبط شده تکرار کند و این بخش از کار می‌تواند به فضای مجازی سپرده شود. بر این اساس شایسته است، یک استاد طی مثلاً ۵ سال اول استخدام، مشغول فراهم کردن محتوای مجازی با کیفیتی باشد تا دانشجو در هر زمان و مکان و به هر تعداد دفعه‌ای که خواست بتواند به آنها دسترسی داشته باشد. بدیهی است دانشگاه باید ملزومات فنی مثل پهنای باند و سامانه‌های مربوطه را باید بتواند فراهم نموده یا از جایی قرض بگیرد. همچنین گرانیگاه مطالبات دانشگاه برای تمدید قرارداد اساتید جدیدالورود از مقاله نویسی به تولید محتوای آموزشی باید تغیر یابد.

۲- **هضم کردن مبانی رشته (رشد توان اندیشیدن):** این مرحله به حضور مؤثر و هنرنمادانه استاد در کلاس درس برمی‌گردد. استاد به شکلی بانشاط و در عین حال عمیق باید دانشجو را درگیر مباحثه روی مطالب بخش قبل نماید، تا دانشجو به قابلیت لمس مطالب و هضم نمودن آنها در فضای اندیشه خود دست یابد و آن افکار و یا مطالب، جزو افکار روزمره و بدیهی وی گردد. استمرار این شیوه به رشد فرهنگ آزاداندیشی، تحمل‌پذیری و تفکر انتقادی متوازن منتهی خواهد شد. یگانه ملاک کارایی استاد در این مرحله، بازخورد کیفی و حداکثر شبه کمی دانشجویان از مرن توانایی خود در پرورش اندیشه و قدرت هضم مطالب است. دانش آموخته‌ای که تا این مرحله از رشد برسد می‌تواند یک آموزگار خوب باشد و با این توانمندی احتمالاً شغلی عادی را بیابد.

۳- **پرورش مهارت حل مسأله از طریق کاربست تدریجی اندیشه‌ها در فضای بومی و عملی:** این مرحله (بر خلاف دو مرحله قبل که در حوزه آموزشی قرار داشتند) در بطن پژوهش مرسوم قرار دارد و به ارتباط عمیق‌تر حضوری و/یا مجازی استاد با دانشجو در خارج از کلاس (مثل آزمایشگاه یا اتاق استاد و معمولاً در یک تیم کاری از دانشجویان) مربوط می‌شود. استاد مسری را برای تلاش حرفه‌ای دانشجو فراهم و مدیریت می‌کند تا دانش بخش‌های قبل را در قالب حل مسائل واقعی و بومی تجربه کند. در این مرحله هدف کسب تجربه و مهارت حل مسأله است و الزاماً قرار نیست دانشجو به یک کسب و کار موفق دست یابد؛ بلکه شکست نیز به عنوان یک تجربه موفق و مقدمه موفقیت حرفه‌ای-اقتصادی در آینده دانشجو به رسمیت شناخته

۴- این بخش شامل رشته‌های علوم انسانی هم می‌شود. محصولات فرهنگی فاخر مشتری هم خواهند داشت و به اشتغال منتهی خواهد شد.
۵- بدیهی است یک استاد در برخی از تلاشهایش به این سطح رسیده و در بخشی دیگر مدارج پایین‌تر باشد و لذا بر اساس آن مدارج نیز همزمان سنجیده شود.

فکر کند و بجای بنیادی کار کردن به کارهای پرجلوه بپردازد. بر این اساس مهمترین پشتیبانی این است که لاقبل برای داوطلبین سطوح چهارگانه فوق، ملاک‌های سنجش شامل میزان تولید محتوای آموزشی، بازخورد کیفی و یا شبه کمی دانشجویان از مرن رشد توانایی اندیشیدن خود، و گزارش کیفی مفصل استاد از تلاشهای مشترک خود با دانشجویان باشد. سنجش موفقیت در سطح چهارم نیز طبیعتاً واضح و عاری از جدل است و مقاومتی در برابر آن دستاوردها نمی‌تواند وجود داشته باشد.

با این حال، اگر دانشگاه مصر است تا نقش فعال‌تری را در کارآمد شدن اعضای هیأت علمی داوطلب خود داشته باشد، شایسته است بدنه کارشناسی و کارمندی خود را در خدمت تولید اطلاعات مفید یا همان "تصمیم یاری" به کار گیرد؛ به عنوان مثال، تدوین اطلاعات پراکنده از نیازمندی‌های بومی به بازاریابی مؤثرتر اعضای هیأت علمی کمک شایانی می‌کند. حاصل این همکاری می‌تواند بتدریج به آمایش و کشف مزیت جمعی و اولویت‌سازمایی در پژوهش منتهی شود. بر مبنای این اولویت‌سازمایی مدیریت دانشگاه منابع مالی و انسانی را دقیق‌تر می‌تواند هزینه کند، که این خود به رشد تصاعدی خبرگی در مجموعه‌های دانش بنیان دانشگاه کمک خواهد کرد. در پایان همانطور که اشاره شد، تأمس ملزومات فنی مثل پهنای باند و سامانه‌های مربوطه فاوا نیز جزء پشتیبانی‌های بدیهی دانشگاه محسوب می‌شود.

پرورش متعهد

برای محقق شدن وجهه تخصص در دانشگاه لازمست دانش‌آموخته آن از انگیزه و معرفت کافی برای کاربست مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در حیطه کاری خود و جامعه برخوردار باشد. بر این اساس، لازمست

دانشجو به شکل تدریجی و اختیاری بتواند مسئولیت‌پذیری اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای را در طول تحصیل و در مقیاس کوچک تجربه نماید.

مأموریت فوق ظاهراً میسر نیست مگر دانشجو به جمع‌ها و کانون‌های معرفت‌افزا و خداگرایی دسترسی داشته باشد، که تحت هدایت ظریف اساتید دغدغه مند یا روحانیون یا دانشجویان ارشد باشند. این مجموعه‌ها می‌توانند ضمن دادن فرصت تلاش مفید اجتماعی، اولاً معارف کاربردی ضروری را بتدریج و حسب نیاز طی سؤال و جواب در دانشجو تزریق کنند و ثانیاً فرهنگ جمع دوستی و آخرت گرایی را بجای حس خودخواهی و منفعت‌طلبی در دانشجو نهادینه کنند.

طبیعی است دانشگاه از تلاش‌های مفید فرهنگی عضو هیأت علمی خود باید قدردانی نماید؛ اما این قدردانی باید به شکل کاسس از کف دستاورد موظف^۶ آموزشی و پژوهشی جهت تمدید قرارداد و ترفیع^۷ باشد. البته در امور فرهنگی سنجش کارآمدی مشکل است و تنها راه سنجش شمارش مرن فعالیت (و به طور خاص نفر ساعت) یک عضو هیأت علمی با تأیید مقتضی خرد جمعی^۸ (شامل هم‌تایان، مدیران یا دانشجویان) می‌باشد. بر این اساس، دو نوع فعالیت اصلی فرهنگی عضو هیأت علمی که تأثیر کلیدی‌تری دارند و بیشتر از بقیه ارقام جای خالی آنها احساس می‌شود؛ عبارتند از مشاوره فردی به دانشجویان و شرکت در هم‌اندیشی‌های فرهنگی. برای مورد دوم پیشنهاد می‌شود نفر ساعت افراد شرکت‌کننده توسط نهاد مربوطه و پس از تهیه گزارش مکتوب خروجی اعلام گردد تا هم‌اندیشی‌ها از اتلاف وقت و حاشیه به دور بوده و به سمت همکاری مثبت و سریع سوق پیدا کنند.

در پایان، دو پیشنهاد مهم در راستای حمایت‌های فرهنگی فوق، «اعلام حمایت رسمی و فراگیر» از فعالان فرهنگی و نر «تقدیر» از این‌گونه فعالان خواهد بود.

پیش شرط اجرایی شدن تحولات فوق اگرچه این جملات بارها در جلسات مختلف حوزه آموزش عالی بیان شده و منطبق بر منافع ملی به نظر می‌رسند، اما در عمل با منافع بسیاری در تضاد است و لذا کمر کسی به پذیرش ریسک این تحولات و تغییر رویکرد کاملاً غلط فعلی رغبت پیدا می‌کند؛ مثلاً:

۶- متأسفانه طرح‌هایی مثل آحفا در دانشگاه فردوسی مشهد بجای تأمس انگیز، تلاش، به سمت بی‌انضباطی مالی سوق پیدا کردند و منابع مالی را به نام اساتید به کام مدیران ریختند. حال آن که انتظار همگانی عینیت یافتن تلاش افراد در هنگام ترفیع و تمدید قرارداد است.

۷- در مورد ارتقا با توجه به زمانبر بودن اصلاح آیس نامه، فعلاً انتظار نمی‌رود اما در درازمدت باید اصلاحات مقتضی در آن آیس نامه نر اعمال گردد.

۸- بتدریج با پر رنگ شدن کارراهه فرهنگی می‌توان سنجش کیفی‌تر و دقیق‌تری از کارآمدی یک عضو هیأت علمی فعال داشت.



برای وطنش کار کند خانه‌اش خرابتر از کسی است که برای خود کار کند. از این رو اصلاح امور میسر نیست مگر با چشم‌پوشی از منافع شخصی و حرکت جهادی. و در این حرکت جهادی اولویت با مسئولین است؛ چراکه عملاً با بی‌عملی خود (و ادامه نظام تشویق و تنبیه ناکارآمد فعلی) مانع حرکت جهادی افراد زیردست خود می‌شوند.

• اگرچه برای یک عضو هیأت علمی جدیدالورود تولید مقاله مشکل است، اما بعد از چند سال این کار چنان راحت می‌شود که دل‌کندن از آن مشکل است. در واقع ساده‌ترین مسیر ارتقای شغلی اساتید و حفظ منافع مختلف مثل پژوهش، ترفیع و ... همس‌مسیر تولید انبوه مقالات نسبتاً مشابه است که آن هم بعضاً خودکار و توسط دانشجویان صورت می‌گیرد. نه اساتید.

• خود دانشجویان هم بدشان نمی‌آید که بخاطر اخذ پذیرش در داخل یا خارج کشور در این آتش بدمند.
• و از همه بدتر مسئولین ارشد حوزه آموزش عالی و نهادهایی مثل صندوق حمایت از پژوهشگران، ستادهای فناوری و ... نمی‌خواهند در دوران مسئولیتشان، نمودار کذایی تولید مقالات (که به اشتباه از آن به تولید علم کشور تعبیر می‌شود) افول کند و متهم به کم‌کاری و عدم توانمندی شوند. لذا بخاطر افزایش گزارش عملکرد خود هم که شده همس‌مسیر ساده و دهان‌پرکن را دنبال می‌کنند.

به قول مرحوم حسانی، جهان سوم جایی است که آن که