

گزارش کارگاه صلاحیت حرفه ای اعضای هیأت علمی دانشگاه

مدرسین: دکتر جواد حاتمی، دکتر امید نوروزی و دکتر داود معصومی

(۹۵/۱۲/۴)

آقای دکتر حاتمی: سلام عرض می کنم. انشاءالله بحث هایی داشته باشیم که به توسعه صلاحیت های حرفه ای خودمان کمک کند. این تقریباً پنجاه و پنجمین کارگاهی است که برای همکاران هیأت علمی در دانشگاه های ایران و دومین کارگاه صلاحیت حرفه ای است که با کمک دوستانی مثل آقای دکتر معصومی از دانشگاه آرهوس دانمارک و آقای دکتر نوروزی از دانشگاه واگنینگن هلند تشکیل می دهیم. آقای دکتر نوروزی با گروه علوم تربیتی در زمینه تکنولوژی آموزشی همکاری می کنند این دوره تکنولوژی آموزشی در دانشگاه تربیت مدرس و علامه طباطبایی راه اندازی شده و از معدود رشته هایی است که تحصیلات تکمیلی آن در ایران نبود. در حال حاضر یک سال هست که در خدمت ایشان هستیم. قبل از شروع بحث در مورد سوالی که به من انتقال داده اند صحبت می کنیم. بحث smart phone یا تلفن هوشمند بحث بسیار مهمی است. mobile learning بر خلاف تصور عامه، یادگیری از طریق موبایل نیست. یادگیری سیار توسط هر وسیله ای که portable یا قابل حمل باشد امکان پذیر است و یکی از پرکاربردترین آنها smart phone است. در حال حاضر بسیاری از آموزش ها حتی در ایران از طریق smart phone است. برای مثال، مرکز آموزش وزارت نفت برای آن گروه از مهندسان که روی اسکله یا وسط دریا کار می کنند و وقت کافی ندارند که به تهران یا مراکز آموزشی بروند، آموزش های ایمنی و یا آموزش های خاص دیگر را از طریق موبایل می دهند. این موضوع آن چنان عمومیت پیدا کرده که الان یک بحثی از حوزه ارزشیابی روی smart phone رفته است، مانند E-testing که بحث خیلی جدیدی هم نیست. در حدود ۵ سال پیش که در سازمان سنجش بودم کارگاهی برگزار کردیم که آقای پروفیسور تورمه از دانشگاه آلمان نیز در آن حضور داشتند. ایشان به ما پیشنهاد دادند که چرا شما کاغذ هدر می دهید چون ۲/۵ میلیارد تومان در حدود ۴ یا ۵ سال پیش خرید کاغذ داشتیم. ایشان فرمودند در آزمون بزرگ شما که کنکور سراسری است، یک میلیون نفر، یک میلیون smart phone می خرند و این برای یک بار اتفاق می افتد اما در تمامی آزمون های مختلف می توانند استفاده کنند. البته باید به این نکته توجه کرد که این امر زیرساخت های خاص خودش را می خواهد، در آزمون، زمان بندی اهمیت دارد و همین طور اینترنت مهم است که قطع نشود و بتوان از آن استفاده کرد. به هر حال تلفن هوشمند یکی از موارد بسیار پرکاربرد هم در آموزش و هم در ارزشیابی است. در مورد صلاحیت حرفه ای می توان گفت اینکه ما بپذیریم که نیاز به توسعه و صلاحیت حرفه ای داریم نشان از شخصیت تعالی جوی ما دارد. بحث FD یا faculty development را به واسطه پروژه ای به همراه آقای دکتر معصومی در ایران انجام می دهیم. زمانی که این بحث را با معاونت آموزشی دانشگاه و جناب آقای دکتر جلالی مطرح کردیم و همین طور زمانی که با جناب آقای دکتر مینایی صحبت کردیم بسیار مورد توجه و استقبال قرار گرفت. وقتی صحبت از صلاحیت حرفه ای می شود فقط مهارت تدریس و تحقیق نیست.

صلاحیت حرفه ای به مجموع این موارد و مجموع توانمندیهایی که هیأت علمی می تواند احراز کند، می پردازد. ما می خواهیم بدانیم امروزه یک هیأت علمی چه نقش هایی را می تواند ایفا کند و چه صلاحیت هایی را باید احراز کند که این صرفاً محدود به بحث آیین نامه ارتقا نیست که هم بنده و هم شما نقدهایی بر آن داریم. توسعه صلاحیت های حرفه ای در دانشگاه واگنینگن در رده بندی تایمز، رتبه ۴۶ دنیا است و در رشته علوم کشاورزی رتبه ۱ دنیا می باشد اتفاق می افتد. ما از دانشگاه های مطرح در بحث صلاحیت های حرفه ای نیستیم. یعنی معیارهایی وجود دارد که تحقق آنها به سادگی اتفاق نمی افتد. ما به واسطه اینکه در یک سیستم اجتماعی ارگانیک با هم زندگی و کار می کنیم و نظام های آموزشی را که دانشگاه هم یکی از آنها است به عنوان یک سیستم اجتماعی ارگانیک باز تلقی می کنیم به بررسی صلاحیت های حرفه ای می پردازیم. شما دوستان و اعضای محترم هیأت علمی لطفاً concept mapping را طراحی کنید که در نهایت با یکدیگر به بررسی ابعاد و مولفه ها و عناصری برای صلاحیت حرفه ای یک استاد از منظر آموزشی بپردازیم. در ابتدا در خدمت آقای دکتر نوروزی هستیم که به معرفی صلاحیت ها و معیارها در دانشگاه واگنینگن به عنوان یک نمونه می پردازد و سپس در خدمت آقای دکتر معصومی خواهیم بود که یک case (مورد) را از دانمارک معرفی خواهند کرد. شاید بعضی از دوستان بفرمایند مواردی نظیر درجه بندی ارزش یا کیفیت پایان نامه ها و رساله ها چه ارتباطی با صلاحیت حرفه ای دارد؟ ولی باید بدانید یکی از پیچیده ترین و با ارزش ترین کارهایی که یک استاد به عنوان صلاحیت حرفه ای انجام می دهد قضاوت است و آن را نباید پولی انجام دهد. این در واقع قضاوت از معیارهای حرفه ای خودتان است که به یک پایان نامه چه نمره ای را اختصاص می دهید.

دکتر نوروزی: ما می خواهیم با مورد دانشگاه واگنینگن که در کشور هلند است این مبحث را شروع کنیم و بر مبنای همین مورد پیش برویم. دلیل انتخاب این دانشگاه این است که من عضو هیأت علمی آن دانشگاه هستم و دلیل دوم، فضای بسیار خوبی است که برای دانشجویان و اعضای هیأت علمی در نظر گرفته شده که کارهای تحقیقی، آموزشی و خدمات به جامعه را انجام دهند. تمرکز دانشگاه بیشتر روی علوم زندگی و سلامتی است. یعنی هر موردی که مربوط به سلامتی، معاش و زندگی و محیط و صنایع غذایی باشد، آن را پوشش می دهد. اکوسیستم های مختلفی هم هست. دانشجویان می توانند هم به صورت حضوری، هم به صورت غیر حضوری و هم نیمه حضوری مدرک بگیرند. دوره MOOCS داریم، یعنی massive online open course (دوره های آموزش انبوه از طریق آنلاین) که به صورت ویژه توسط اساتید مطرح آن دانشگاه برای تمام دنیا ارائه می شود و چیزی که در دانشگاه واگنینگن خیلی مطرح است این است که به تمام ابعاد آموزشی و تحقیقی توجه می کنند و از تمامی ابزارها و امکاناتی که دارند استفاده می کنند. در توضیح اینکه یک استاد در آنجا چطور استخدام می شود و یا ارتقا داده می شود، می توان گفت در واگنینگن معمولاً فرد در جلسه ارتقا رزومه خود را ارائه می دهد، در ترکیب اعضای کمیته ارتقائی و استخدام، رئیس آن گروهی که می خواهد شما را استخدام کند و یا ارتقا بدهد، رئیس دانشکده، دو نفر از اعضای هیأت علمی در گروه خودتان، دو نفر از اعضای هیأت علمی که با شما ارتباط دارند، دو نفر پروفیسور از آن دانشکده ای که شما می خواهید در آن استخدام شوید، دو نفر پروفیسور از دانشگاه و همین طور دو نفر از دانشجویان دانشگاه که اگر برای ارتقائی شما باشد به صورت تصادفی از دانشجویانی که شما به آنها تدریس کرده اید حضور خواهند داشت و اگر برای جذب شما باشد دو نفر از دانشجویانی که مربوط به رشته شما

هستند در جلسه حضور خواهند داشت. توجه به این نکته جالب است که سخت ترین مرحله، سوالات همین دو دانشجو است که در جلسه حضور دارند.

دکتر حاتمی: دانشگاهی که می خواهد سند تحول اجرا کند باید faculty development center داشته باشد، باید EDC و یا educational development center داشته باشد و اساتید مدام نیاز به بازآموزی و یادگیری تکنولوژی آموزشی دارند. جمله ای که همیشه مطرح می شود این است که کیفیت اتفاقی نیست، پایدار هم نیست، یعنی به گونه ای نباشد که ما بگوییم نسبت به دانشگاه های دیگر اوضاع بهتری داریم و همین گونه پیش خواهد رفت. اگر اینگونه بحث ها تداوم نداشته باشد کیفیت حتما پایین خواهد آمد.

خانم دکتر مقدم: در مورد تکنولوژی های جدید یادآوری لازم است. همان طور که شما فرمودید روش های قدیمی لازم هستند ولی اساتید می بایست با تکنولوژی های جدید آشنا باشند. نکته دیگر اینکه صلاحیت حرفه ای بسیار مفید است ولی این صلاحیت باید در یک بسته ای تعریف و اجرا شود و مسئولین ارشد دانشگاه باید این بستر را فراهم کنند تا نیازهایی که اساتید دارند برطرف شود.

دکتر حاتمی: ساختارسازی یکی از موارد خیلی ضروری برای توسعه دانشگاه محسوب می شود و در مورد ابزارها می توان گفت وقتی از صلاحیت تدریس صحبت می کنیم مگر می شود صلاحیت تدریس بدون توجه به تکنولوژی آموزشی محقق گردد. به اینها باید به عنوان مولفه های صلاحیت تدریس توجه کنیم. آقای دکتر معصومی نماینده اتحادیه اروپا برای توسعه FD در کشورهای کمتر توسعه یافته اروپایی است. برای مثال برای روسای دانشگاه های ارمنستان کارگاه برگزار می کند. این پروژه ای است که در اتحادیه اروپا تعریف شده و متولی اجرای آن دانشگاه آرهوس دانمارک است. برای کشورهای اروپایی که کمتر توسعه یافته اند و نیاز به توسعه دارند، خودشان هزینه می کنند.

دکتر بیرانوند: در وضعیت ارزیابی اساتید باید به موارد متفاوتی توجه شود. دانشجویان به اساتیدی که کار بیشتر و جدیت بیشتری دارند امتیاز کمتری می دهند و در نتیجه در ارزیابی جز پایین ترین و ضعیف ترین اساتید هستند و اساتیدی که کار را راحت تر می گیرند امتیاز بالاتری کسب می کنند.

دکتر حاتمی: برای بنده هیچ گاه ارزیابی دانشجو مهم نبوده، یعنی در واقع بالا بودن نمره توسط دانشجو مهم نبوده، در عوض فرم های ارزیابی برای خودم طراحی کرده ام و از همان فرم های ارزیابی چیزهای زیادی نیز یاد گرفته ام و صلاحیت حرفه ای خودم را در تدریس افزایش داده ام. زمانی که در تبریز بودم می گفتند ارتباطی بین ارزیابی دانشجو و نمره ای که استاد می دهد، وجود دارد. ۱۶ دانشکده داشتیم. ۳ نفر اول ارزیابی و ۳ نفر آخر ارزیابی که در ۶ ترم گذشته، نمره از دانشجو گرفته بودند را بررسی کردیم و به دنبال ارتباطی بین سختگیری استاد و نمره ارزیابی او بودیم، خوشبختانه هیچ ارتباطی وجود نداشت. یک استاد یک فرد معمولی نیست، یک استاد با توانایی های زیاد، خود را برای چیزهای خرد تعدیل نمی کند. دانشجو اصلاً در مقام ارزیابی استاد نیست چون یک اصل ارزشیابی این است که ارزیابی کننده باید بالاتر از ارزیابی شونده باشد. آنچه دانشجو انجام می دهد رضایت سنجی است و حق دارد که بگوید من از

تدریس آقای دکتر بیرانوند برای مثال، راضی هستم یا راضی نیستم. از تعاملات اجتماعی و از برخورد او راضی هستم یا خیر. می تواند نمره بدهد و آن وزن دارد. نمره دانشجویان ممتاز فارغ التحصیل هم وزن دارد که باید وزن آن از قبلی بالاتر باشد. وزن ارزیابی همکاران هم باید اصلاح شود. همکاری که در کلاس بنده نبوده چطور ارزیابی انجام می دهد؟ یا رئیس دانشکده چه زمانی در کلاس بنده حضور داشته اند که بخواد در مورد کیفیت تدریس من نظر بدهد. اگر حضور داشته باشد آن موقع ارزیابی ایشان برای ما دارای ارزش است. پس هم معیار، هم وزن معیار و هم ارزیابی کننده مهم هستند.

دکتر بروجرديان: کلمه جامع نگری چندبار تکرار شد. به نظرم حرف درستی است ولی واقعاً جامع نگری را باید جامع دید. من گاهی به دانشجویان خودم عرض می کنم که اگر شما در طول تحصیل خود چند مقاله ISI بدهید ولی ورزش نکنید و تفریح نداشته باشید این اصلاً فایده‌ای ندارد. این تک بعدی بودن خوب نیست. هیأت علمی هم همین‌طور است. ما در نظام ارتقایی که برای اعضای هیأت علمی داریم جامع نگری را در آن لحاظ نکرده‌ایم. ورزش اساتید، تفریح آنها و ارتباط با خانواده‌هایشان در نظر گرفته نشده است. به مهارت ارتباط با دانشجویان اهمیت داده نشده است، در حالیکه بسیار مهم است. به نظر می رسد جامع نگری باید دقیق‌تر دیده شود.

دکتر حاتمی: ما باید بدانیم صلاحیت حرفه ای چیست؟ چگونه باید به آن توجه کرد؟ چگونه باید آن را توسعه داد؟ ما در این مرحله به بحث نگاهت مفهومی همکاران از صلاحیت حرفه ای می پردازیم. یک مفهوم اصلی به نام صلاحیت حرفه ای داریم که می تواند ابعاد مختلفی داشته باشد و خود این ابعاد شامل زیرشاخه هایی هست. مثلاً اگر مفهوم صلاحیت حرفه ای را از بعد آموزش در نظر بگیریم خود آموزش دارای چه خوشه های صلاحیتی است؟ برای مثال خوشرویی، خوش خلقی، فصاحت بیان، بلاغت بیان، تسلط به زبان معیار. اینها در واقع خوشه های معیاری یا صلاحیت حرفه ای بعد آموزشی هستند. همیشه وقتی با آقای دکتر نوروزی در مورد برخی تفاوت های ایران و هلند صحبت می کنیم آقای دکتر تأکیدشان بر این است که مدیریت زمان، یکی از صلاحیت های حرفه ای یک استاد است. لذا این مورد هم باید تمرین شود. در کارگاهی در امارات شرکت کردم که در مورد رهبری آموزشی بود. یکی از قواعدی که باید رعایت می شد این بود که شما باید در مباحث گروهی شرکت می کردید، تعامل موثر می داشتید و به موقع کار انجام می دادید.

فعالیت گروهی: در ادامه کار عملی با گروه بندی در کارگاه انجام شد و طی آن کارگروه های تشکیل شده به این پرسش که صلاحیت حرفه ای یک استاد شامل چه ابعادی است؟ (درخواست concept map از حاضران) پاسخ دادند و در نهایت نمایندگان کارگروه ها ، گزارش گروه خود را به شرح زیر ارائه نمودند.

دکتر حقیقت بین: صلاحیت هایی که مورد نظر گروه ما بود بحث آموزش، پژوهش، فعالیت های اجرایی، فرهنگی و تربیتی است. در بحث آموزش اشاره کردیم به بحث پشتکار، علاقه، نوآوری و خلاقیت و ارزشیابی. در بخش پژوهش اشاره کردیم به اینکه بتوانیم تجزیه و تحلیل درستی داشته باشیم. بتوانیم درست اولویت بندی کنیم و بتوانیم مطالب را درست مدیریت و سامان دهی کنیم. در بخش فعالیت های اجرایی که شاید نقطه ضعف خیلی از ما باشد، بحث ارتباط با گروه های

مختلف، تعامل، انتقال، کارآفرینی و صنعتی سازی می تواند خیلی مهم باشد. در بخش فعالیت‌های فرهنگی و تربیتی هم، انگیزه بخشی به دانشجویان و قدرت تقویت خلاقیت دانشجویان جزء صلاحیت‌هایی است که می تواند موثر باشد.

دکتر رومینا: استاد کامل، یک انسان چند وجهی است؛ البته ما در دین خود الگویی مانند حضرت علی داریم، در عین حال که بسیار شجاع بودند در کنار آن خیلی دانشمند بودند و همین طور به یتیمان خیلی ترحم داشتند. ما دایره ای را در نظر گرفتیم که داخل آن یک سری مطالب نوشته شده که در نهایت با در نظر گرفتن این موارد به استاد کامل می رسیم. در این دایره سه محور قرار دارد: علمی، آموزشی، فرهنگی-اخلاقی-رفتاری. نکته ای که ما در بحث فرهنگی به آن تأکید می کنیم خوب دیدن، خوب شنیدن، خوب فکر کردن، خوب رفتار کردن، نقد و انتقاد و مهارت‌های بین فردی است. ارتباط با صنعت در واقع همان بحث EQ است که باید EQ داشته باشیم تا با صنعت ارتباط برقرار کنیم. در آموزش باید تکنیک‌های آموزشی جدید، فن بیان، مهارت‌های تدریسی، مهارت‌های زبان و تسلط بر متون تخصصی را بدانیم. آشنایی با IT می تواند هم در بخش آموزشی و هم در بخش علمی مورد توجه قرار گیرد. در بخش علمی نیز باید تسلط به متون رشته خود را داشته باشیم. در واقع ما می خواستیم بگویم یک استاد باید یک الگو برای دانشجو باشد. یک استاد باید کاریزما داشته باشد. یعنی دانشجو به طور کامل از استاد تبعیت داشته باشد.

دکتر حاتمی: بحث خوب شنیدن صادقانه بحث بسیار مهمی است که هر معلمی، هر استادی، هر مدیری به آن نیاز دارد تا بتواند قضایا را به خوبی تحلیل کند.

دکتر چوبچیان: ما سه محور اصلی داریم که توانایی‌های آموزشی، پژوهشی و ارتباطی-اجتماعی است. توانایی آموزشی شامل استفاده از تکنولوژی‌های جدید، روش تدریس تلفیقی و روش‌های ارزشیابی است که قبل، حین و بعد از اجرای روش تدریس، انجام می شود. اگر بخواهیم موارد اصلی را بیان کنیم تکنولوژی جدید، روش تدریس تلفیقی، روش‌های ارزشیابی جدید، اخلاق در آموزش و ارتباط با صنعت و مهارت‌ورزی است. فن بیان زیرمجموعه روش تدریس است. زیرمجموعه روش‌های ارزشیابی قبل، حین و بعد از ارزشیابی، متفاوت است. یکی از زیرمجموعه‌ها اخلاق و پایبندی به اخلاق در آموزش است. زیرمجموعه توانایی پژوهشی ۲ محور اصلی دارد یکی توانایی مسأله یابی یا همان ارتباط با صنعت است و مسائل ما باید در ارتباط با مسائل روز جامعه و صنعت باشد و زیرمجموعه دیگر، اخلاق در پژوهش است. در توانایی ارتباطی و اجتماعی یا توانایی کار تیمی، می‌توان گفت زیرمجموعه‌های آن شامل همکاران، ذی‌نفعان، دانشجویان، اخلاق حرفه ای و ارتباط با صنعت است. در اخلاق حرفه ای همان نقدپذیری یا خوب شنیدن و عدم دخالت مناسبات فردی اهمیت دارد.

دکتر حجازی: ما صلاحیت‌های حرفه ای را به ۵ شاخه کلان دسته بندی کرده ایم که ۳ مورد مربوط به خارج دانشگاه می شود و عبارتند از نیازسنجی جامعه، بخش اجرایی و فناوری و تجاری سازی و دو مورد هم مربوط به خود ما می شود که با آن در ارتباط هستیم که یکی آموزش و دیگری پژوهش است. در بخش آموزش یک سوال کلی مطرح می شود که چند المان را در خود جای می دهد. اینکه چه محتوایی را، چگونه، با چه روشی، و در چه زمانی، به چه منظوری و برای

کدام مخاطب و با توجه به چه نیازهایی آموزش دهیم؟ ۵ یا ۶ پارامتر در یک پرسش مطرح است. چیزهایی که می توان از این مورد بیرون کشید ۱- ابزارهای آموزشی است. ۲- روش های آموزشی است (چگونه آموزش دهیم) ۳- تعامل استاد با دانشجو است که خود جای بحث دارد. اینکه استاد چه رفتار و چه کنشی با دانشجوی خود داشته باشد، شیوه سخن گفتن او چگونه باشد و اینکه تا چه میزان انعطاف پذیری داشته باشد. مسأله بعدی ارتباط بین استاد و دانشجو است که بسیار خشک و رسمی با هم برخورد می کنند. تعاملات میان رشته ای باز هم در زیرشاخه همین بخش آموزشی می تواند بگنجد و البته برای آن باید زیرساخت های آموزشی تعریف شود. بحث اخلاق حرفه ای را در زیرشاخه آموزشی می توانیم مطرح کنیم (ethical components of teaching and researching). و در نهایت دو مورد دیگر که در این زیرشاخه می گنجد کار گروهی و استفاده از برخی روش های آموزشی است. برای مثال قبل از اینکه دانشجو وارد کلاس شود، مطالعه ای را انجام داده باشد و در نهایت در کلاس درس بحثی روی مطالعه صورت پذیرد. یعنی دانشجو پیش مطالعه داشته باشد. مسأله بعدی که شاید مربوط به نیازسنجی جامعه هم باشد این است که دانشجویان ما نا امید و بی انگیزه هستند که باید آسیب شناسی شود و استاد به آن توجه نماید. مقوله پژوهش نیز در کنار آموزش است که ما در سطح دانشگاه به عنوان هیأت علمی می توانیم آن را دنبال کنیم. در مسأله پژوهش، زیرساخت های آن باید به درستی هم برای دانشجو و هم برای عضو هیأت علمی تعریف و تبیین شود. رفتار علمی و پژوهشی از بعد اخلاقی را در نظر بگیریم. مثلاً زمانی که منبعی به دانشجو می دهیم منبع درستی باشد. مسأله بعدی این است که چطور نتایجی را که به دست آورده ایم در جامعه اجرا کنیم. محصول و خدماتی که قرار است به بیرون عرضه شود چه محصول و یا خدماتی است؟ و در نهایت تولید ثروت و هدفمند بودن طرحهای پژوهشی است. باید اهرم هایی وجود داشته باشد که به این طرح های پژوهشی نظارت کنند و فقط بودجه برای این طرح ها مصرف نشود.

دکتر حاتمی: مواردی را که خانم دکتر مطرح کردند به صلاحیت آموزشی اختصاص داشت که بسیار هم مهم است. از کلاس های با کیفیت است که ما می توانیم پژوهش های کیفی را انتظار داشته باشیم. این موارد در نظام های آموزشی امتحان شده است. آخرین تعریف تدریس، تحریک و هدایت یادگیری است. آیا به دانشجو آموزش داده می شود؟ وقت کلاس بسیار ارزشمندتر از آن است که استاد فقط صحبت کند. دانش در گفتگو کردن ساخته می شود. باید در دانشجو انگیزه ایجاد کرد. دانشگاه تاسیس نشده تا فقط به دانشجو مدرک بدهیم. باید دقت کرد که آموزش ها به چه سمت و سویی می رود. بسیار مهم است که اساتید چند وجهی باشند. زمانی که شما انسان اخلاقی باشید این اخلاق هم در خانواده هست، هم در تدریس هست، هم در پژوهش و هم در مشاوره های تخصصی هست. ما به عنوان یک استاد حق نداریم دانشجو را پست تر از خودمان ببینیم. انسان در هر سمتی که باشد کرامت ذاتی دارد. همچنین در بحث خوب شنیدن، مشکلاتی وجود دارد. یعنی قبل از اینکه فردی صحبتی کند شما فیلتری قرار می دهید. همان طور که گفتار صادقانه داریم شنیدار صادقانه هم باید داشته باشیم و از منظر دانشجو به مسائل نگاه کنیم. آیا باید در کلاس با دانشجو به زبان کوچه بازاری صحبت کنیم یا زبان معیار. تجربه زیسته من نشان می دهد که باید به زبان معیار صحبت کنیم. زمانیکه بحث عامیانه صورت گیرد دانشجو کلاس را جدی نمی گیرد. شما باید مخاطب شناسی کنید و با توجه به مولفه های فرهنگی، تدریس

کنید. یک استاد باید هوش اجتماعی داشته باشد و موقعیت را متوجه شود. اینکه کجا، به چه کسی، چه چیز را چگونه بگوید.

دکتر نوروبی: لازم هست که در مورد شاخص های آموزشی، پژوهشی و خدمات جامعه در دانشگاه واکنینگن که یکی از دانشگاه های برتر دنیاست صحبت کنم. می خواهیم بررسی کنیم که چه شاخصه هایی را برای اعضای هیأت علمی خود در نظر می گیرد و چطور فردی را استخدام می کند؟ دانشگاه واکنینگن یکی از بزرگترین مراکز آموزشی و تحقیقی در اروپا است، حدود ۷ هزار استاد دارد و ۱۰ هزار دانشجو که حدود ۲ هزار تا از این دانشجویان، دانشجویان دکتری هستند. نسبت معلم به دانشجو ۱ به ۷ است. البته دانشگاه تربیت مدرس فقط تحصیلات تکمیلی دارد در صورتیکه در آن دانشگاه دانشجویان کارشناسی هم هستند. در آنجا از سیستم های مختلفی استفاده می کنند یعنی یک هیأت علمی باید بتواند از تمام سیستم هایی که شما می بینید استفاده کند، اولاً از سیستم learning management system یا LMS استفاده می کنند که در دانشگاه تربیت مدرس هم هست ولی من ندیدم که زیاد استفاده شود. در آن دانشگاه از blackboard استفاده می کنند، دانشجویان آنجا تکالیف خود را ارائه می دهند. همان جا بررسی می شود. اگر سرقت علمی هست حتی در حد کار دانشجویی، همان جا مشخص می شود همه چیز به صورت اتوماتیک بررسی می شود. یک عضو هیأت علمی باید قادر باشد که از سیستم مدیریت یادگیری استفاده کند. آنجا از بازی های یادگیری استفاده می شود که این بازی های دیجیتال یادگیری در سطح تحصیلات تکمیلی است. یکی از چیزهایی که آنجا زیاد استفاده می شود social network site هست. ما خیلی موارد از اساتید امریکایی دعوت می کنیم که در کلاس هایمان ویدیو کنفرانس داشته باشند که در آن دانشگاه کار بسیار عادی است. در هر هفته حداقل ۱ یا ۲ بار ویدیو کنفرانس داریم. اگر شخصی در عمل موفق بوده مثلاً مزرعه ای داشته و در آن موفق بوده با استفاده از ویدیو کنفرانس اطلاعات و تجارب خود را در اختیار دانشجویان می گذارد و با دانشجویان صحبت می کند. این کار باعث می شود دانشجویان در موارد مختلف ایده بگیرند. به صرف اینکه تکنولوژی آمده استفاده از چیزهای قدیمی مثل تخته سیاه را هیچ گاه کنار نمی گذاریم. در واقع بر مبنای هدف های یادگیری هر درس بررسی می کنیم تا ببینیم چه تکنولوژی می تواند در رسیدن دانشجویان به آن اهداف آموزشی کمک کند. سیستم آموزشی آنجا به صورت یک ترمه نیست ۶ ترم داریم معمولاً هر ترم ۲ ماه طول می کشد که مزایا و معایب خودش را دارد. این ۲ ماه طول کشیدن از این منظر خوب است که دانشجو به صورت بسیار فعال عمل کرده و در آن یک درس واقعا عالی و استاد می شود. به دلیل اینکه ما صبح lecture داریم، بعداز ظهر کار آزمایشگاهی انجام می شود. صبح ارائه داریم و بعداز ظهر کار گروهی، صبح ارائه داریم و بعداز ظهر کار عملی. هر آنچه به دانشجو تدریس می شود او به صورت عملی خودش اجرا می کند. یکی از صلاحیت های هیأت علمی باید این باشد که نه تنها به تئوری اهمیت بدهد بلکه به کارهای جانبی که باعث می شود دانشجو بیشتر یاد بگیرد نیز توجه داشته باشد. در دانشگاه واکنینگن نمرات بین صفر تا ده لحاظ می شود و کسی که بیشتر از ۵/۵ بگیرد می تواند درس را بگذراند. یک هیأت علمی باید صلاحیت این را داشته باشد که روش های ارزشیابی مناسبی را استفاده کند. به گونه ای نباشد که برای هردرسی و با هر هدف یادگیری تنها یک سیستم ارزشیابی داشته باشیم و آن هم فقط آخر ترم باشد. در آنجا کل فرآیند یادگیری در نظر گرفته می شود. ضمناً ۲۰ درصد از نمره هر شخصی بر مبنای کار و پروژه فردی است که انجام داده

است. ۴۰ درصد بر مبنای کار گروهی است. یک هیأت علمی باید این توانایی را داشته باشد که تشخیص دهد از یک گروه سه نفره هر کدام چقدر مشارکت داشته اند. ۲۰ درصد به مشارکت فعال دانشجویان در کلاس و فقط ۲۰ درصد از نمره به امتحان پایان ترم اختصاص داده می شود. یک عضو هیأت علمی باید نمره پایان نامه را بر اساس یک سری شاخصه ها بدهد. دقت آن پایان نامه را در نظر بگیرد، بحث و استدلالی که در آن پایان نامه شکل گرفته است و عمق و وسعت دانش آن شخص را ملاک قرار دهد و همچنین نمره ای هم برای خود کتاب پایان نامه که دانشجو تولید کرده است تعلق گیرد. آن کتاب هم بر مبنای اصیل بودن، نوآور بودن و تحقق چهارچوب نظری تحقیق، کیفیت روش تحقیق دانشجو و کاربرد آن پایان نامه باید نمره بگیرد. در واگنینگن برای آنکه یک دانشجوی دکتری را ارزشیابی کنند معمولاً یک استاد از خود آن دانشگاه، یک استاد از یکی از دانشگاه های کشور هلند، یک استاد از یکی از دانشگاه های اروپایی و یک استاد از خارج اروپا حضور دارند که همه اساتید باید با یکدیگر همکاری کنند و نمره ای بر اساس واقعیت به دانشجو ارائه دهند. و به جز یک نفر از این ۴ استاد که می تواند دانشیار باشد بقیه باید پروفیسور باشند. پس یک عضو هیأت علمی باید صلاحیت این را داشته باشد که عمق و وسعت دانش، قدرت استدلال و کاربرد کار دانشجو را بررسی کند. در دانشگاه واگنینگن ۱۰ درصد دانشجویان با درجه ضعیف فارغ التحصیل می شوند. ۳۵ درصد قابل قبول، ۳۵ درصد رضایت بخش و تنها ۱۷ درصد با رتبه خوب، کمتر از ۲ درصد با نمره خیلی خوب و ۱ درصد با نمره عالی فارغ التحصیل می شوند. یک مورد خاص هم هست که دانشجویی که بخواهد آن نمره را بگیرد به جای ۴ پروفیسور، ۸ پروفیسور از سراسر دنیا باید تمام آن آیتم هایی را که برای رساله گفتیم تایید کنند. نوآوری، عمق دانش و وسعت دانش و کیفیت دفاع باید عالی باشد که دانشجو بتواند آن درجه را بگیرد. آنقدر به این صلاحیت ارزشیابی اهمیت می دهند که در تمامی جلسات رئیس دانشگاه یا معاون آموزشی دانشگاه باید شرکت کند. به همین خاطر است که افرادی که به صورت عالی فارغ التحصیل شده اند پست می گیرند. زمانی که شما به صورت عالی فارغ التحصیل می شوید، اتوماتیک می توانید درخواست عضویت در کادر هیأت علمی آن دانشگاه را بدهید. در مورد صلاحیت های آموزشی که اعضای هیأت علمی آن دانشگاه باید داشته باشند، می توان گفت که باید یک سری course که در تخصص و گروه آن عضو هیأت علمی هست را تدریس نمایند. یک سری course در کشور هلند هست که باید در تدریس آنها مشارکت داشته باشند و همین طور course ایجاد کنند. دانشجویان دکتری در دانشگاه واگنینگن لازم نیست درس بگیرند، یعنی باید ۳۰ واحد بگذرانند ولی این واحدها را خودشان انتخاب می کنند. یک استاد باید ارتباط بسیار خوبی با اعضای هیأت علمی دیگر داشته باشد و همین طور وظیفه برگزاری کارگاه های آموزشی را دارد. در آن دانشگاه به ارزشیابی کیفی دانشجویان اهمیت بسیار زیادی داده می شود. تمام نظرات توسط مدیر گروه بررسی می شود و مدیر گروه به سیستم معاونت آموزشی انتقال می دهد و آنها اگر ببینند نظرات بر مبنای اهداف دانشگاه نیست، حتما تذکر می دهند. بنابراین ارزشیابی جایگاه خاصی دارد.

آقای دکتر معصومی: راجع به دانشگاه آرهوس می خواهم مواردی را در بخش صلاحیت های آموزشی عرض کنم و مقایسه ای با این دانشگاه داشته باشم. در دانشگاه آرهوس دانمارک، با حدود ۵۰۰ نفر عضو هیأت علمی (آکادمیک)، تعداد صف به ستاد تقریباً ۱ به ۴ است ولی در تربیت مدرس، ۲ به ۱ است که تفاوت چشمگیری است. آن دانشگاه با ۸۴۴ میلیون یورو، بودجه سالانه که یک قسمتش از وقف می آید و باقی بودجه هم از درآمد صنعت و غیره جذب می شود، مشغول به

کار است. همچنین آنها با حدود ۴۴ هزار دانشجو در ۴ دانشکده متمرکز شده‌اند در حالیکه تربیت مدرس ۱۶ دانشکده دارد. تفاوت دیگر که کاملاً مشهود است مربوط به فرآیند جذب است یعنی استقلال اعضای هیأت علمی را نه تنها به رسمیت شناخته شده بلکه کاملاً به آن ارج داده می‌شود. مانند حوزه های علمیه و سیستم سنتی خودمان. در حالی که در سیستم آموزش عالی ما، فکر نمی‌کنم یک رئیس دانشکده، اختیار اینکه یک نفر را حتی نیمه وقت استخدام کند، داشته باشد. در این امر، هیأت جذب، هیأت ممیزه و . . . همه دخیل هستند. امیدوارم این مقایسه ها این توانایی را به ما بدهد که ما بتوانیم بفهمیم که چطور می‌شود سیستم را ارتقا داد.

برای ارتقای کیفیت در آموزش عالی، دو رویکرد کلی وجود دارد: ۱- توسعه و توانمند کردن اعضای هیأت علمی که مهمترین آن است. ۲- بر اساس اعتبارسنجی، کیفیت را اندازه بگیریم و ارتقا دهیم. در دنیا دو رویکرد "تضمین کیفیت" و "بهبود کیفیت" (Quality assurance or Quality improvement) بدین منظور وجود دارد. در ایران نیز آقای دکتر بازرگان و دوستانی دیگر در زمینه ارزیابی درونی و اعتبارسنجی کار کرده‌اند ولی در زمینه توانمند کردن اعضای هیأت علمی هنوز رویکرد منسجمی وجود ندارد. به ویژه در دانشگاه هایی که زیر نظر وزارت علوم هستند. در دانشگاه هایی که زیر نظر وزارت بهداشت هستند، باز یک کارهایی صورت گرفته است. دانشگاه های دانمارک در ۵ زمینه موظف هستند که خود را ارتقا دهند: ۱- کیفیت: کیفیت خود را در زمینه آموزش هرروز بالاتر ببرند. ۲- مرتبط کردن رشته ها با نیازهای جامعه (Relevant and Transparencing). دانمارک، یک جامعه کشاورزی بوده که در حال حاضر به سمت IT و تکنولوژی نوین حرکت می‌کند. در همین راستا هم برنامه ها را عوض می‌کند. بسیار مهم است که هر اتفاقی در سیستم به وجود می‌آید کاملاً روشن و شفاف باشد. از پروژه ها گرفته تا استخدام و غیره. به نحوی که همه بتوانند ببینند چقدر بودجه بوده و چقدر خرج شده است. ۳- ارتباط با صنعت و جامعه: این موضوع در دانشگاه آرهوس خیلی شایع است. مرکزی که بنده کار می‌کنم یک مرکز بین رشته ای است که تقریباً ۴۵ نفر هستیم و از رشته های مختلف کار می‌کنیم. از رشته ریاضی گرفته تا رشته آموزش و کامپیوتر . . . که همه با هم کار می‌کنیم. حتی در تدریس و طراحی پروژه هم، همه با هم joined هستیم. یکی از کارهایی که ما در این مرکز انجام می‌دهیم، کمک به توانمند کردن اعضای هیأت علمی دانشگاه آرهوس است.

رویکرد به چه صورت است؟ ۱- کمک می‌کنیم تا استاد، تدریس خوبی داشته باشد. به طور مثال استادی که تخصصش ریاضی است، به این معنا نیست که حتماً معلم خوبی هم هست و تدریس ایده آل دارد. استاد دیگری هم ممکن است که هم در حوزه خودش متخصص خوبی باشد و هم مدرس خوبی ولی نمی‌داند چطور از تکنولوژی استفاده کند. او را هم باید تقویت کرد. ۲- مهارت های تدریس: که همه به این مهارت ها واقف هستید.

۳- دوره مربی‌گری و مشاوره (mentoring & advice)، دوره ای است که هیچ استادی بدون گذراندن این دوره مجاز به گرفتن دانشجوی فوق لیسانس و دکتری نمی‌شود. هدف این دوره این است که چطور به دانشجویان تحصیلات تکمیلی کمک کنیم.

۴- در حوزه های مختلف، دانشکده های علوم انسانی، علوم ریاضی و ... روش کار متفاوت است. پس باید تشخیص دهیم که معلم وحده (outstanding teacher) چه کسی است؟ چه ویژگی هایی باید داشته باشد؟ یعنی تشخیص خیلی مهم تر از پاداش است و محرکی هم برای بقیه اساتید می شود و خود این استاد برجسته در حوزه مثلاً ریاضی برای بقیه اساتید مربی (mentor) می شود و در حوزه های دیگر هم به همین صورت است. البته باید توجه داشت که پاداش های مادی به اندازه ۴ یا ۵ درصد حقوق استاد هم داده می شود.

۵- طراحی بروشورها، روزنامه های الکترونیکی و چاپی و فرستادن آن به اعضای هیأت علمی. دانمارک یک رویکردی دارد با این مضمون که "هیچ انسانی کامل نیست" و اگر انسانی فکر کند چون استاد تمام شده، کامل شده، آن لحظه، زمان مرگ فرد است. انسان هر لحظه باید تلاش کند که بالاتر برود و توانمندتر و توسعه یافته تر شود.

توسعه حرفه ای (Professional development):

چه نوع توانمندی های تخصصی مورد نیاز است؟ یکی از آنها external grant است که فکر می کنم در ایران چنین چیزی نداشته باشیم که موسسات خارجی وقفی باشند و به اعضای هیأت علمی grant بدهند. ۲- ارائه دوره های مختلف (course) که اساتید نیاز دارند؛ از مقاله نوشتن و پروپوزال نوشتن گرفته تا دوره های آکادمیک و حتی یادگیری زبان انگلیسی با افراد غیر native. حتی مقاله ها را اساتید با یکدیگر همکاری می کنند چون هدف اصلی رشد و توسعه است. مورد دیگر این است که به فرض استاد در زمینه صلاحیت حرفه ای ضعیف است و موظفی تدریس او ۱۲ واحد است، مدیر گروه به ایشان می گوید شما این ترم ۸ واحد تدریس کنید و ۴ واحد باقی مانده را در زمینه ای که ضعف دارید دوره ای بگذرانید تا ضعف خود را برطرف کنید.

همچنین کمک هزینه تعطیلات تابستانی و اقامتگاه های ویلایی مجهزی به اساتید داده می شود که در تابستان اساتید می توانند به مدت ۲، ۳ هفته به آنجا بروند و در اختیار خودشان باشند و مطلب بنویسند و پژوهش و کار کنند.

رشد و توسعه فردی و سازمانی (Personal & organizational development):

در ایران آنچه من در گروه ها دیدم و دردآور است، این است که اکثر گروه ها با هم در تناقض و ستیز و تعارض هستند و هیچ کدام یکدیگر را قبول ندارند. تعارض منافع در اوج خود وجود دارد. هم افزایی، صفر است. اینها چیزهایی است که باید آموخته شود.

رشد حرفه ای (Career development):

رئیس گروه در دانمارک، یک نفر هم معاون انتخاب می کند که ۱۰ یا ۲۰ درصد معاون است تا پرورش پیدا کند نه اینکه مثل ایران، فرد رئیس دانشکده می شود بدون آنکه از قبل بداند رئیس دانشکده چه وظایف و چه مسئولیت ها و کارکردهایی دارد. این فرآیندی است که شما در آن یاد می گیرید و در شما مسئولیت های احتمالی آینده نهادینه می شود.

در دانشگاه آرهوس، ۴ مرکز برای انجام این توانمندی ها وجود دارد. هر دانشکده ای برای خودش یک مرکز دارد که شامل علوم پزشکی، علوم پایه، مهندسی بازرگانی و هنر می شود. (علوم انسانی هم در دل هنر است)، که این دانشکده ها به صورت تخصصی به امر توانمندسازی کمک می کنند در حالیکه خیلی از برنامه ها هم در کل دانشگاه به صورت مشترک است. ما گرد هم جمع می شویم حدود ۴۰ تا ۵۰ نفر از اعضای هیأت علمی برای حدود ۳ الی ۴ روز با گروه های ۵ یا ۶ نفره و روشهای تدریس و کار و ارزیابی ها را با هم مقایسه می کنیم و نطفه پروژه های مشترک هم بین دانشکده های مختلف بسته می شود. در حالیکه اینجا ما می بینیم ۲ استاد، اتاقشان کنار هم است ولی اصلاً خبر ندارند دیگری در چه زمینه ای کار می کند. ۳ نوع دوره آنجا وجود دارد: بعضی ها الزامی اند، بعضی ها اختیاری و بعضی دوره های ویژه که مثلاً در صورت گذراندن دوره دکتری یا ارشد الزامی است. دانشگاه با شما قرارداد می بندد و به طور مثال ۲ سال به شما فرصت می دهد که این دوره های مربوط به آموزش (education) را در این مدت باید بگذرانید و در غیر اینصورت استخدام شما منتفی است. از سیستم جذب گرفته تا ارتقا داخل یک package هستند. یعنی نمی توانید اینها را از هم جدا کنید.

دکتر نوروزی: صلاحیت آن چیزی است که اگر از بعد نگرشی به آن نگاه کنیم، اگر استادی عاشق تدریس نباشد اصلاً هیأت علمی نیست. شما باید عاشق باشید تا به کلاس درس بروید نه فقط بر حسب وظیفه. در بعد دانشی واضح است که باید دانش آن کار را داشته باشید که بتوانید تدریس و تحقیق و کارهایی که از من به عنوان یک هیأت علمی انتظار می رود انجام بدهم. در بعد مهارتی باید مهارت ایجاد ارتباط با همکار و دانشجو را داشته باشید. اگر عضو هیأت علمی مهارت نوشتن مقاله، مهارت فراهم آوردن پول برای انجام پروژه های تحقیقی را نداشته باشد، آن هیأت علمی، هیأت علمی نیست. من دیده ام که بعضی هیأت علمی ها فقط معلمان خوبی هستند. یعنی از بعد تحقیق، ارتباط با جامعه و مسائل جامعه، تخصصی ندارند. اما بعضی هیأت علمی ها از بعد تحقیق خیلی خوب هستند. چون ارتباط خوبی دارند و پول می آورند. چنین کسی باید یک محقق بشود نه یک هیأت علمی. هیأت علمی کسی است که همه ابعاد را دارد. یک بعد جامعی را باید به این قضیه اختصاص بدهیم. بنابراین صلاحیت، مجموعه ای از دانش، نگرش و مهارت های مورد نیاز یک هیأت علمی است برای آنکه بتواند موفق بشود. خیلی از concept map هایی که دیدیم به این نکته اشاره کرده اند. چیزهایی که بیشتر مورد نیاز است و در دنیا روی این مسائل در صلاحیت هیأت علمی بیشتر بحث می شود. یکی بخش Education یا همان teaching است. دومین مسئله، بحث تحقیق یا صلاحیت های تحقیقی است. سومین مسئله بحث سرویس یا خدمات به جامعه و یک سری صلاحیت های فردی و شخصی است که برای موقعیت یک هیأت علمی خیلی مهم است. مثلاً اینکه همه باید تعهد داشته باشیم و خوش رو باشیم، رعایت ادب و احترام که همه بدیهی است و خیلی مهم است.

از بعد آموزش، ما ۳ نسل برای صلاحیت های آموزشی داریم:

صلاحیت های نسل اول آموزش: مثلاً در کلاس درس، استاد مطالب خود را به صورت top down ارائه می داد و قضیه یک طرفه بود. کلاس را مدیریت می کرد. این ها صلاحیت های نسل اول است که دوران آن گذشته است.

در چند سال اخیر ما روی صلاحیت های نسل دوم کار می کنیم که معلم ها وظایف و مسئولیت ها و تمامی اهداف عملکردشان مشخص بود برای آنکه بتوانند دانشجویان یا فارغ التحصیلانی را آماده کنند که در کارشان موفق باشند، قدرت تصمیم گیری، قدرت حمایتی،

قدرت **present**، قدرت **interact**، قدرت تجزیه و تحلیل و تفسیر، ایجاد نوآوری و سازماندهی را داشته باشند. بتوانند خود را با مشکلات **adapt** کنند و بر مشکلات غلبه کنند و قدرت کارآفرینی داشته باشند. یعنی وظایف معلمان نسل دوم این بود که این صلاحیت‌ها را در دانشجویانی که به آنها آموزش می‌دهند، به وجود بیاورند.

صلاحیت‌های نسل ۲ که الان کشورهای توسعه یافته روی این صلاحیت‌ها کار می‌کنند صلاحیت‌هایی که می‌گویند دانشجویان و افراد را برای آینده آماده کنیم. برای چیزهایی که پیش بینی شده، برای شغل‌هایی که هنوز مشخص نشده است. مثلاً برای آنکه بتواند با شرایط مهم کنار بیاید و آن را مدیریت کند. در حال حاضر بحث خیلی روی **argumentation** است. می‌گویند ما باید فارغ التحصیلانی داشته باشیم که قدرت **argumentation** و **reasoning** داشته باشند. چیزی که به ظاهر در دانشگاه‌های ما وجود دارد اما ما خیلی راحت، ناراحت می‌شویم از انتقادی که از ما می‌شود. نقد پذیر نیستیم. ما می‌گوییم که اگر **Critical** هستید، نقد کنید ولی **Constructive** هم باشید. نقد کنید اما راه حل هم ارائه دهید. دلیل داشته باشید برای این کار. در کشور ما فرهنگ **Critic** هست که خیلی خوب است اما **destructive** است. به جای **Constructive** و این باید تغییر داده بشود. ما باید روی دانشجویان کار کنیم که این فرهنگ تغییر کند. ما باید دانشجویان را طوری تربیت کنیم که برای حل مشکلات آماده بشوند. الان خیلی از مشکلات وجود دارد که یک دانش تخصصی نمی‌تواند آن را حل کند. باید تلفیقی از دانش‌های مختلف برای حل مشکلات وجود داشته باشد (**Complex problem solving**). الان دیگر مشکلات ما یک بعدی نیست. گاهی لازم است از چندین بعد به آن نگاه کنیم برای آنکه بتوانیم آن را حل کنیم.

در بحث ارتباطی ما باید به دانشجویان یاد بدهیم چگونه ارتباط برقرار کنند. ارتباط با سایر فارغ التحصیلان، صنعت، سایر دانشجویان، جامعه و محیط‌های اجرایی. ما باید قدرت **resilience** یا تحمل را داشته باشیم. یعنی آن مشکل ما را از پا در نیارود. یعنی این دانشجویان را طوری آموزش بدهیم که وقتی می‌خواهند وارد بازار کار شوند اگر به یک مشکل برخورد کردند، اگر نتوانستند در آن بخش موفق شوند، تلاش دیگر انجام دهند و آن مشکل آنها را نشکند. اگر ما بتوانیم دانشجویی تربیت کنیم که قدرت نوآوری داشته باشد آن‌ها خیلی راحت وارد بازار کار می‌شوند. ما دیگر نباید دنبال شغل‌های دولتی باشیم که مثلاً از ۸ تا ۵ بعدازظهر است. ما باید کاری کنیم که دانشجویان خودشان نوآور شوند و بتوانند کار خود را پیاده کنند. در دانشگاه واگنینگن یک قانون هست که می‌گوید اگر فارغ التحصیلی ظرف مدت یکسال بعد از فارغ التحصیلی بیکار باشد خود دانشگاه برای آن شخص موظف است یک کاری بکند. یعنی یک سیستم دقیق برای فارغ التحصیلان دارند و بیش از ۹۰ درصد فارغ التحصیلان آن دانشگاه ظرف مدت ۶ ماه وارد بازار کار شوند. یعنی این وظیفه دانشگاه است که طوری تربیت دانشجویان و فارغ التحصیلان را به عهده بگیرد. ما می‌گوییم صلاحیت‌های نسل سوم باید این توانایی‌ها را در فارغ التحصیلانش به وجود بیاورد.

اصلاً شایسته‌سالاری (**Competence oriented**) باید چطور باشد؟ ما باید سعی کنیم یک کلاس **Constructive** و **Collaborative** داشته باشیم.

دانشجو باید به همراه هم نوعان خودش و استاد در کلاس، دانش را بسازد. استاد نباید یک کلام باشد. **information** همه جا هست. دانشجو یک **Search** بکند می‌تواند مطالبی صد برابر بیشتر طبقه بندی شده تر از آنچه که استاد می‌گوید پیدا کند. دیگر دوران صلاحیت نسل اول گذشته. دانشجویان خیلی بهتر از اساتید دانش دارند. خیلی راحت تر از ما توانایی ارتباط با کامپیوتر و **Search** و . . . را دارند. چون نسل تکنولوژی هستند. ما باید سعی کنیم از کلاسمان یک کلاس

Constructive و adaptive بسازیم. در کلاس های من قانون **Argumentation** وجود دارد یعنی اگر بله یا خیر می گوئید باید برای آن استدلال بیاورید. همین استدلال ها ست که باعث یادگیری افراد می شود. همین استدلال آوردن راه های مختلفی دارد. شما می توانید از شواهد، مدارک، مقاله ها، نمودارها، دیاگرام ها، مثال ها و هر چیزی که می خواهید استدلال بیاورید. اما وقتی صحبت می کنید حتماً باید پشت صحبت هایتان منطق و استدلال باشد. کلاس های ما باید **Self regulated learning** باشد یعنی ما ماهیگیری را یاد دانشجویان بدهیم تا اینکه ماهی به آنها بدهیم.

در صلاحیت نسل سوم ما باید یک محیط **attractive** (جذاب) و در عین حال چالش برانگیز برای دانشجویان فراهم کنیم و دیگر ما کلاس های یک طرفه استاد محور نداریم.

برای آنکه این صلاحیت را داشته باشید باید : ۱- یک طراحی خوب برای تدریس خود داشته باشید. یک استاد باید قادر باشد در نسل حاضر با IT و محیط های آنلاین ارتباط برقرار کند و از این قابلیت ها استفاده کند در بخش نظارت دانشجویان یک معلم چطور باید با دانشجو ارتباط برقرار کند؟ تا چه حد این ارتباط می تواند رسمی و یا غیر رسمی باشد؟

بحث ارزشیابی: چطور ارزشیابی کنیم؟ سوالات پایان ترم تشریحی یا ۴ جوابی باشد؟ اصلاً در دانشگاه های برتر دنیا ارزشیابی پایان ترم نداریم. هر استادی باید این صلاحیت ها را داشته باشد.

دکتر حاتمی: ممکن است برای اساتید این تصور غلط (Misconception) پیش آید که پس چه باید کرد؟ و چرا ما نباید برویم درس بدهیم؟ ما در جایی که کار می کنیم باید شرایط آنجا را متوجه باشیم. دانشجوی PhD سر کلاس می گوید استاد توضیح بده. ما بشنویم. . تقصیر خودش نیست. اینگونه یاد گرفته است. مرحوم شعاری نژاد که بیش از ۴۰ سال به نظام آموزشی این کشور خدمت کرده می گفت در نظام آموزشی این کشور از اول ابتدایی تا دوره PhD فقط ۳ انگشت کار می کند. تقریر و جزوه نویسی و این یک تفاوت فرهنگی آموزشی است که ما باید در آن تغییر ایجاد کنیم و چاره دیگری نداریم. درست آن است که **Constructive** باشیم نه صرفاً شنونده.

دکتر نورزوی: بالاخره باید از یک جایی شروع کرد. دانشجو هنوز انتظار دارد به او جزوه بدهیم و یک موضوع دیگر بحث انگیزه است و باید دانشجو آماده باشد. من در ترم قبل در اینجا روش **Constructive** را اجرا کردم. خیلی به من گفتند این کار رو انجام نده. هر هفته **Quiz** می گرفتم. هفته های اول نمره ها پایین بود اما از هفته ۵ و ۶ دانشجو واقعاً آماده سر کلاس می آمد. از من بهتر درس ارائه می داد از من بهتر در بحث ها شرکت می کرد. کم کم یاد گرفت. دانشجویی بود که اول وقت کار گروهی می دادم، اصلاً صحبت نمی کرد و به عنوان کسی که از مزایای گروه استفاده می کند ولی خودش اصلاً مشارکتی ندارد (**Free rider**) ولی عوض شد. انگیزه هست اما وظیفه ماست که در دانشجو ها کم کم به وجود بیاوریم. دوره تحصیلات تکمیلی است. نیابیم تکرار مکررات کنیم. همان چیزی که در کارشناسی یاد گرفتند به یک شکل دیگر به آنها یاد بدهیم. این ها نیازمند یک برنامه ریزی بسیار وسیع و زیر ساخت های بسیار خوب است. در هلند برای اینکه یک استاد سر کلاس برود و خودش **Course** داشته باشد باید ۲۲۰ ساعت در **Training Workshop** های آن دانشگاه شرکت کند و گواهینامه تدریس را داشته باشد که به آن **UTQ** می گویند.

صلاحیت تدریس دانشگاهی (University teaching Qualification) که با یک بررسی مقدماتی توسط متخصصین شروع می شود. نقاط ضعف را بررسی می کنند. براساس آن لیست Course هایی که باید بگذرانید را مشخص می کنند که معمولاً هر Course دو روز است. بعد یک سری General course دارند که هر کدام ۵ روز کامل است که همه اساتید ۵ روز به طور کامل وقت خود را به کارگاه های workshop اختصاص می دهند. بعد از آن باید از تک تک این فرایندها گزارش تهیه کنید که چه تغییری در شما به وجود آورده است. بعد متخصصین بررسی می کنند، بر مبنای گزارش از شما سوال می پرسند. چندین بار این کار انجام می شود. ممکن است حتی ۳ سال طول بکشد تا اینکه شما اجازه داشته باشید به عنوان مدرس سر کلاس بروید.

دکتر حاتمی بعد از پخش یک کلیپ از پارک ۷ بعدی در ژاپن توضیح دادند که Augmented reality (واقعیت آمیخته) چیست؟ ما یک دنیای virtual داریم، یک Actual. این دنیای virtual آنقدر Actual شده است، می گویند virtual realities (واقعیت مجازی). امروزه از آزمایشگاه مجازی (Elab) و E-cort (دادگاه مجازی) صحبت می کنیم. برای اینکه مثلاً دانشجوی حقوق، وکالت را یاد بگیرد باید در یک محیط مجازی قرار بگیرد. در هر رشته تخصصی یک نرم افزار تخصصی است. برای آموزش آن رشته ما آنچه که نمی توانیم در واقعیت نشان بدهیم می توانیم در نرم افزار ویژه نشان بدهیم. حضور صرفاً تکنولوژی کافی نیست. توان و فرهنگ استفاده از آن خیلی مهم تر است. ما باید آماده تغییر باشیم. ready to change. جهان، متلاطم و متغیر است. ما با نسل دات کام مواجه هستیم. نسل دات کام، کتابش در گوشی است. از Ebook و Etesting صحبت می کند. در واقع فرهنگ یادگیری عوض میشود. فرهنگ یادگیری وقتی عوض می شود، فرهنگ آموزش هم عوض می شود. فرهنگ آموزش وقتی عوض می شود، فرهنگ ارزشیابی عوض می شود و ما باید خودمان را برای تغییر آماده کنیم. یکی از صلاحیت های حرفه ای استاد، آمادگی برای تغییر است و تغییر، هم توانایی می خواهد هم شهامت تغییر. در واقع امروزه بیشترین مشکل ما با همکارانی است که به یک روش عادت کردند و نمی خواهند تغییر بدهند و این به نفع خود فرد و سیستم نیست. یکی از تکنولوژی هایی هم که امروزه خیلی در حوزه تکنولوژی آموزشی کاربرد دارد، ITracking است که یادگیری را حاصل توجه و تمرکز می داند. اگر کسی به مطلبی که شما ارائه می کنید توجه نکند یا تداوم توجه باشد ولی تمرکز نباشد، هیچ یادگیری ایجاد نمی شود. مشکل بچه های بیش فعال، مشکل IQ نیست، مشکل عدم تمرکز است. چون نمی توانند تمرکز کنند یاد نمی گیرند. این الگوی بصری دانش آموزان عادی است.

دکتر نوروزی: یک سری از تکنولوژی ها در حال حاضر برای ما سخت است که استفاده کنیم اما باید ببینیم چه تکنولوژی هایی هست که دیگر نمی شود نادیده بگیریم. دیگر زمان اینکه می گفتیم تکنولوژی نباید استفاده شود، تمام شده است. یکی از صلاحیت های اعضای هیأت علمی این است که بتواند یک بالانس بین روش های سنتی و پیشرفته به وجود بیاورد، برای اینکه بیشترین بهره را از آن داشته باشد. اساتیدی که نتوانند از شبکه های اجتماعی استفاده کنند، ما آن ها را اساتید نسل سوم نمی توانیم تلقی کنیم. (در رابطه با استفاده صحیح از فیسبوک و یوتیوب و تلگرام)

ما می‌گوییم ارزیابی صلاحیت محور باید چگونه باشد؟ باید ارزشیابی بسیار دقیق، مطمئن و انعطاف پذیر باشد. ما باید بیشتر به فرآیند یادگیری توجه کنیم تا کار پایانی. باید براساس هدف های یادگیری ارزیابی را انجام دهیم. بهتر است یک روش مشارکتی ارزشیابی داشته باشیم و فقط استاد در ارزشیابی نقش اول نداشته باشد. خود دخیل کردن فراگیران در ارزشیابی جزء یادگیری است. در کلاس هایی که در واکنینگ برگزار می شود ما یک **Self- Evaluation** داریم. یعنی خود دانشجو به خودش نمره می دهد. حتی **Debate** که دانشجو ها انجام می دهند به دانشجو می گوییم یک نمره به خودش بدهد. البته نیاز به آموزش دارد که چطور به خودش یک نمره منطقی بدهد که نه خیلی پایین باشد نه خیلی بالا. بحث **Peer assessment** یا ارزیابی همتایان است که من به آن ضریب ۲ می‌دهم. به **Self assessment** ضریب ۱ می‌دهم و به ارزیابی ای که توسط استاد صورت می گیرد، ضریب ۳ می‌دهم و مجموع این ها نمره کامل یک فرد را در مورد آن پروژه مشخص می کند. یک هیأت علمی باید بتواند **workshop** برگزار کند.

در ادامه به وظایف آموزشی اعضای هیأت علمی در دانشگاه های اروپایی اشاره می کنیم. بعد وارد بحث های پژوهشی می شویم. یکی دیگر از صلاحیت هایی که یک هیأت علمی باید داشته باشد این است که ارزشیابی هم از طرف دانشجویان و هم از طرف همکاران مثبت باشد و اینطور است که ۳ استاد از ابتدا تا انتهای دوره باید به کلاس شما بیایند و نکاتی که به نظر می رسد باید بهبود بدهید را به شما پیشنهاد می دهند و موارد خوب را تاکید کنند که بیشتر روی آن متمرکز شوید و غیره. وظیفه هر استاد این است که حداقل کلاس ۳ هیأت علمی دیگر هم باید شرکت کند. متدهای جدید را از او یاد بگیرد و در کلاس خودش **apply** کند. بحث دیگر اینکه استاد باید نوآوری های آموزشی در **course** های خود داشته باشد. در واقع هر سال سرفصل ها باید به روزرسانی شود و راهنمایی دانشجویان ارشد و دکتری هم از وظایف آموزشی هیأت علمی تلقی می شود. اگر یک جمع بندی از مباحث صلاحیت های آموزشی اساتید بخواهیم به صورت خلاصه بیان کنیم به این شکل است که ما نیاز داریم فارغ التحصیلانی را تربیت کنیم که برای دنیایی که در حالت تغییر و تحول، شکننده، مبهم و پیچیده است، آماده کنیم. باید آنها را طوری آماده کنیم که بتوانند برای این جهان خود را آماده کنند. بنابراین صلاحیت های نسل ۳ لازم است. یک اکوسیستم یادگیری جدید در دانشگاه لازم داریم و اساتید هم سرمنشا این اکوسیستم باید قرار گیرند. این مباحث، صلاحیت های آموزشی اساتید بود،

صلاحیت های پژوهشی: می‌خواهیم وارد بحث صلاحیت های پژوهشی اساتید شویم. خلاصه ای از آنچه که در اروپا اتفاق می افتد. انگلیس معمولاً پیشرو در تعیین شاخص ها و معیارهای ارزشیابی فعالیت های تحقیقی دانشگاه ها و اساتید است و معمولاً یک موسسه آموزشی یا یک دانشگاه یا یک گروه آموزشی یا یک دانشکده را بر مبنای این مباحث ارزیابی می کنند. محصولات ممکن است خیلی چیزها باشد. **publication** باشد، کیفیت **publication** باشد، نوآوری ها و اختراعات باشند. **impact** یا همان تاثیر آن تحقیقی که یک گروه، یک دانشکده، یک دانشگاه و یک موسسه آموزشی انجام می دهد، تا چه حد به جامعه برمی گردد. تاثیر آن روی اقتصاد، جامعه و فرهنگ چیست؟ محیط پژوهشی دانشکده، گروه و یا دانشگاه تا چه حد آماده شده برای اینکه با چالش های جدید تحقیقی خودش را مواجه کند و آیا قادر است خود را با چالش هایی که ممکن است در آینده تحقیق با آن مواجه شود خود را وفق بدهد. معمولاً در انگلستان به این شکل است که

آن تحقیقاتی که واقعا خیلی در سطح دنیا پیشرفته است به آنها ۴ ستاره می دهند. تحقیقاتی که عالی هستند و در سطح بین المللی هستند ۳ ستاره و تحقیقاتی که از لحاظ نوآوری و اهمیت در سطح بالایی هستند ۲ ستاره و آنهایی که خوب و در سطح ملی هستند، ۱ ستاره به آنها تعلق می گیرد و آنهایی که به صورت رسمی در تحقیقاتی که به لحاظ نوآوری و اهمیت زیاد در حد بالایی نیستند، در سطح ملی اصلاً ستاره به آنها تعلق نمی گیرد. برای هر استاد به همین شکل است. اکثر کشورها روی همین شاخص ها یعنی **output**، **environment** و **impact** کارهای تحقیقی خود را انجام می دهند و ارزشیابی می کنند. کشور استرالیا در واقع به آن کمیت تحقیق و محصول و در آمدی که از تحقیق به دست می آورند، کیفیت تحقیق و اینکه تا چه حد این تحقیق ها کاربرد دارد تمرکز می کند و اینکه آیا کاربردی هستند. اینکه ما فقط تحقیق کنیم و سپس مقاله ای بنویسیم و اعتبار آن را بگیریم و تمام شود، آیا می شود آن محصول تجاری سازی شود؟ آیا به عنوان یک اختراع می توان آن را به جامعه ربط داد؟ آیا مسائل فرهنگی و اقتصادی جامعه را حل می کند؟ در کشور هلند هم همین است. کیفیت تحقیق، ارتباط با جامعه، سازش پذیری و زیست پذیری مهم است و اینکه همان گروه، دانشکده یا دانشگاه تا چه حد قادر است خود را در سطح اول تحقیقی در دنیا نگه دارد. کشور ایتالیا هم به همین شکل است. کیفیت تحقیق و ظرفیت تحقیق و اینکه تا چه حد گروه، دانشکده به دانشگاه پول می آورد. تا چه حد این تحقیقات، بین المللی می شود، مهم هستند و اینکه با دوره قبل این ارزشیابی، مقایسه می کنند.

در بیشتر این ها مخصوصا در مورد تولید **publication**، کمیت و کیفیت تحقیق خیلی مهم است. چون به صورت یک سمبل است که خیلی **objective** است و ما می توانیم آن را ببینیم و معمولا امتیازی که به **publication** ها تعلق می گیرد در اروپا به این شکل است که طبقه بندی می کنند و گزارش آن در **social citation report** است. در واقع در ۲۵ درصد اول **Q1 (quality one)** بعد **Q2**، **Q3** و **Q4** است. **publication** هایی که در ۲۵ درصد اول هستند معمولا ۶ تا ۲۰ درصد اعتبار، به استادی که آن مقاله را نوشته می دهند. فرقی نمی کند نفر اول باشید یا آخر چون آنها سیستم های خود را دارند. برای آنکه یک **quarter** را بنویسند. مثل ایران نیست که بر اساس روابط و... باشد. آنهایی که **Q2** هستند ۴ اعتبار به آنها می دهند و **Q3** و **Q4** هم همین طور. بنابراین خیلی تاکید می شود که شما روی **Q1**، **publication** بدهید. حتی بعضی مواقع مهمتر است یک **Q1** داشته باشید تا اینکه ۵ تا **Q2** داشته باشید. به این دلیل که بیشتر خوانده می شود و به لحاظ کیفیت بالاتر است. آنجا به کتاب زیاد بها نمی دهند. کتاب را به عنوان یک **Q4** به حساب می آورند. یعنی اگر شما کتاب بنویسید ۴ اعتبار میگیرید، البته به شرط اینکه **top publisher** باشد (آکسفورد و...) اگر پایین تر باشد ۲ اعتبار به آن می دهند. چون هر مطلب جدیدی باشد به سرعت در ژورنال ها ارائه می شود نیاز به تولید کتابی نیست که همه صبر کنند تا همه مطالب در کنار هم باشد. مگر آنکه یک کتاب خیلی مهم باشد.

سوال شرکت کنندگان: استدلال چیست که به **Q2**، **Q3**، **Q4** یک **Credit** می دهند؟

پاسخ: آنها معتقدند Q2، Q3، Q4 چاپ کردن سخت است و مهم این است که شما آن چیزی که چاپ کردید به گوش مردم برسانید ولی اهمیت ویژه ای به Q1 می دهند. در همین Q1 ها اگر جز top یک درصد باشد اعتبار ۲۰ می دهند. اگر جز top ۵ درصد ها باشد اعتبار ۱۵ و اگر جزء ۱٪ top ها، باشد، ۲۰ credit می دهند. اگر جزء ۵٪ top ها باشند، ۱۵ credit می دهند.

اگر جزء ۱۰٪ top ها باشند، ۱۰ credit می دهند. اگر جزء ۲۵٪ top ها باشند، ۶ credit برای آن در نظر می گیرند. پس بهتر این است که یک Q1 داشته باشیم (۱٪ top) تا اینکه ۵ تا Q4 داشته باشیم.

چه امتیازی برای یک استادیار، دانشیار و استاد لازم است؟

برای یک استادیار ۱۱ اعتبار در هر سال لازم است؛ یعنی با یک Q1 و Q2 کار خود را انجام می دهید. اگر پایین تر باشد هشدار داده می شود و به مشکل بر می خورید. برای دانشیار ۱۳ اعتبار در سال و برای استاد تمام ۲۵ اعتبار در سال لازم است. وقتی پیشرفت کنید، کارمند و دانشجوی دکتری بیشتری دارید و بیشتر می توانید تولید علم کنید و کمتر پیدا می شود کسی که نتواند خود را با این معیارها وفق دهد. اینها بحث کمیت است. بحث کیفیت publication ها هم مهم است. دانشگاه ها متقابلاً خدماتی به ما ارائه می دهند. مثلاً course های ضروری که برای نوشتن و ارائه مقالات لازم است برای ما برگزار می کنند. workshop هایی برای ما می گذارند و می گویند صرف اینکه publish می کنید مهم نیست، باید در جامعه تاثیر بگذارید. یکی دیگر از کارگاه ها برای آموزش این است که چگونه یک مقاله را داوری کنید. ما باید قادر باشیم ایده ای که داریم به گروه دانشگاهی، صنعت، جامعه و فرهنگ معرفی کنیم. بعضی وقت ها ما یک پروپزال برای اینکه چند دانشجوی دکتری post doc استخدام کنیم، می نویسیم و مثلاً یک برنامه ۵ ساله داریم و وقتی که بررسی می کنند و همه چیز خوب است ۳ برابر ظرفیت برای مصاحبه دعوت می کنند. شما ۵ دقیقه فرصت دارید یک طیف وسیعی که مثلاً از رشته شما فقط یک نفر باشد را قانع کنید که مثلاً این پروپزال ارزش دادن مثلاً ۳ میلیون یورو را دارد؟ اگر شما نتوانید اهمیت موضوع را مشخص کنید خیلی راحت ۳ میلیون یورو را از دست می دهید. البته این پول صرف کارهای پروژه ای می شود. یکی از اصول اخلاقی همین ارائه اخلاقی نحوه داوری است. یکی دیگر از صلاحیت های اساتید این است که بتوانند به دپارتمان پول بیاورند، اگر قادر نباشید پروپزال قانع کننده بنویسید اصلاً فایده ندارد.

دکتر حاتمی: همین چند ماه اخیر بنده یک کتاب نوشته بودم و برای چاپ به یک ناشر دانشگاهی دادم. یک داور ایراداتی گرفته بود که خیلی مفید بود و یک داور گفته بود در حد دانشگاه نیست. بنده ناراحت شدم و گفتم کتاب را برای چاپ به شما نمی دهم. دکتر نوروزی گفتند شما به عنوان یک فرد دانشگاهی که حاضر نشدید کتاب خود را برای داوری بدهید نباید اینطور برخورد کنید و به جای آن یک rebutton letter بنویسید که قانع کننده باشد و تحویل ناشر بدهید و همین گفتمان ها باعث شد من حدوداً ۱۰ صفحه مطلب بنویسم و آن داور هم متقاعد شد که در واقع این اثر ارزش چاپ دارد. وظیفه عملی ما این است که یا بنویسیم یا بحث کنیم و همدیگر را متقاعد کنیم. جلسات دفاع برای من همیشه آموزنده است و بسیار از بقیه اساتید یاد می گیرم. خیلی از اساتید هستند که punctual comment می دهند ولی بعضی ها intellectual comment می دهند که سازنده است. ما باید یاد بگیریم لازمه درست گویی، درشت گویی نیست. باید یاد بگیریم قرار نیست دانشجو را در جلسه دفاع تخطئه کنیم، قرار نیست یک پروپوزال را زمانی که نقد می کنیم به یک زبانی بگوییم که فرد تخطئه شود. میتوان نقد را با خوشرویی انجام داد که سازنده باشد.

دکتر نوروزی: اولین و ابتدایی ترین خدمتی که یک استاد می تواند به جامعه بکند این است که کارگاه بگذارد . هیچ شخصی من را مجبور نمی کند ولی من این را وظیفه خود می دانم که چیزی را که در مورد آن تجربه دارم در اختیار دوستان قرار بدهم . من این کارگاه ها را خیلی مفید می دانم. ما باید برای اساتید هیأت علمی و دانشجویان و جامعه کارگاه بگذاریم .

Editorial work یعنی چه؟ ما در آنجا باید عضو هیأت تحریریه یک ژورنال در سطح کشور و یک ژورنال بین المللی باشیم و این به دست نمی آید مگر اینکه در آن رشته مطرح شوید. publication داشته باشید و بتوانید خودتان را نشان دهید. از یک استاد انتظار می رود در هر ژورنال، عضو هیأت تحریریه یا سردبیر مجله باشد یا به نحوی با آن ژورنال در ارتباط باشد. یکی دیگر از وظایف هیأت علمی داوری کردن است. من بعضی اوقات در اینجا می بینیم که به داورها پول می دهند، در صورتیکه داوری جز وظیفه هیأت علمی است. بنده وقتی یک مقاله را به یک ژورنال می فرستم اگر ۳ داور برای من داوری کنند، من وظیفه اخلاقی خود می دانم که برای آن ژورنال حداقل ۳ مقاله را داوری کنم زیرا هم وظیفه هیأت علمی است، هم از نظر اخلاقی باید این کار را انجام داد و هم وقتی کار داوری را انجام می دهم موضوعات روز دنیا را قبل از publish به عنوان یک داور می بینم. بنابراین ما باید این را جدا از کسب درآمد به عنوان یک وظیفه بدانیم . یکی از صلاحیت های هیأت علمی است که قادر باشد کار داوری را انجام دهد.

بیانات سخنران مهمان کارگاه: سخنران میهمان آقای دکتر سعید سمنانیان از اساتید با تجربه دانشگاه بودند که قرار شد تجارب خودشان را برای شرکت کنندگان در رابطه با موضوع کارگاه ارائه نمایند بنابراین مطالب پیش رو، مباحث مطرح شده از سوی ایشان است.

آقای دکتر سمنانیان: قبل از شروع صحبت خودم، درباره موضوع بحث دسترسی آزاد یا open access توضیحی بدهم ، این بحث جدیدی است. مجلات ایران با دنیا کمی متفاوت است. در ایران، مقالات علمی را چاپ می کنیم ولی تقریباً هیچ کس مجله علمی را نمی خرد و انجمن های علمی، موسسات پژوهشی و... اکثراً این مجلات را با اعتبارات دولتی چاپ می کنند و کسی آنها را نمی خرد، که البته به نظر من خوب هم هست. نسبت به دستاوردهایی که دارد، خرج زیادی نیست. ولی در دنیا اصلاً اینطور نیست . مجلات را باید بفروشند تا بتوانند پولش را در بیاورند و در آمد آن مجله، از فروش همان مقالات است. اینجا هم مسئول کتابخانه ها، مجلات خارجی را می خرد و در اختیار افراد قرار می دهد.

من صحبتیم را با تجربه ای از یکی از گروه های دانشگاه عرض می کنم که تجارب خوبی هست و ممکن است الگوسازی شود و در آینده به کارتان بیاید. (ضمن اینکه قصدم تعریف از گروه آموزشی خودم نیست.) گروه فیزیولوژی پزشکی که قرار است بخشی از تجربیات آن را با شما در میان بگذارم، گروه آموزشی خودم است. در دانشگاه تربیت مدرس ما حدود ۷۰-۱۶۰ گروه داریم. ۱۶-۱۷ دانشکده و حدود ۷۵۰ عضو هیات علمی داریم. اعضای هیات علمی ما از نظر کیفیت خیلی متنوع هستند، از کم سواد تا فوق العاده با سواد و بانگیزه و پرتحرک و استاد به تمام معنا، یک طیفی داریم مثل باقی دانشگاه ها . گروه های ما نیز همین طیف را دارند . گروهی داریم که استادانش ۲ روز در هفته بیشتر در دانشگاه نیستند

و گروهی دیگر هم هست که ساعت ۱۰ شب که ما می رویم چراغ های اتاق آن گروه هنوز روشن است. یکی از شاخص هایی که دانشگاه ها را می توان با آن سنجید، در حدود بیش از حدود ۴۰ کشوری که من دیدم، این است که ساعت ۱۰ شب چقدر فعال هستند. مخصوصا دانشگاه هایی که تحصیلات تکمیلی دارند و به ویژه دانشگاه هایی که پژوهش محور هستند. برخی دانشگاه ها در کشور ما هستند که اگر از ساعت ۴ بعد از ظهر به بعد بمانند به آنها ایراد می گیرند ولی تربیت مدرس طوری طراحی شده و باید هم به عنوان یک تحصیلات تکمیلی همین طور باشد، که تا ۱۲ شب هم اگر بخواهند بمانند و حتی بعد از آن مشکلی نباشد.

یکسری از فعالیت ها هستند که در بعضی از گروه ها هستند و در بعضی دیگر نیستند. یکی از آن کارها **Journal club** است. **Journal club** یعنی ۲ ساعت در هفته، تمام اساتید و دانشجویان کارشناسی ارشد و دکتری گروه جمع شوند و یکی از دانشجویان سخنرانی داشته باشد یا مقاله ای ارائه دهد یا پایان نامه یا مراحل از پایان نامه و یا پروپزال و... را ارائه کند. ارائه ای در زمینه رشته خود و بعضا فراتر از رشته خود خواهد بود. یکی از کارهایی که ما معتقدیم باید انجام شود این است که دانشگاه ها چند وجهی کار کنند. مثلا دانشجو فقط فیزیولوژی یاد نگیرد. اطلاعات عمومی اش هم بالا باشد. بعضی وقت ها من در کلاس سوالاتی پراکنده در حین درس و استراحت می پرسم و به دانشجو می گویم بیا بید کمی حرف بی ربط بزنیم. منظور از حرف بی ربط، مباحثی است که به رشته و درس آنها مربوط نیست. از مسائل روز سیاسی گرفته تا آخرین فیلمی که دیده اند یا اسکار اضغر فرهادی و... بعضا دانشجویان ما به عنوان یک روشنفکر و فرد تحصیلکرده، اطلاعات عمومی بسیار پایینی در مسائل روز دارند. حتی در مقطع دکتری. ولی بالای ۹۹ درصد جلسات ژورنال کلاب ما راجع به فیزیولوژی و مباحث علمی است. اساتید و دانشجو ها اظهار نظر می کنند و مباحثی آنجا مطرح می شود که هیچ وقت در کتاب ها، مقالات و text book ها دانشجو بدست نمی آورد که از ۵۲ هفته تحصیل ترم، یک دانشجوی دکتری حداقل ۲۰۰ جلسه ژورنال کلاب را تجربه می کند. فعالیت دیگری که من خیلی به شما توصیه می کنم اگر در گروهتان ندارید، راه اندازی کنید، lab meeting است؛ یعنی استاد به علاوه دانشجویان خودش. دانشجویان فوق لیسانس و دکتری خود استاد. ما ۲ ساعت در هفته این جلسات را داریم که فوق العاده مفید است. دانشجویانی که می خواهند پروپزال ارائه کنند، اول اینجا ارائه می دهند، گزارش پیشرفت کارشان را اینجا ارائه می کنند، مقاله ای که می خواهند چاپ کنند، نیز اول اینجا ارائه می دهند.

یک مسأله دیگری که به هیچ عنوان در کتاب ها نمی توان به آنها رسید و در این جلسات می توان رسید، نظریه داوران نسبت به مقالات است. چه مقالاتی که رد شده و چه مقالاتی که تجدیدنظر و اصلاحات از ما خواسته است، خط به خط می خوانیم و نظر می دهیم و تجزیه و تحلیل می کنیم.

یکسری فعالیت های فوق برنامه داریم. مثلا ما هر سال شب عید، یک **cleaning day** داریم که ایده اش را از کشور ژاپن گرفته ایم و تلفیق کردیم با خانه تکانی شب عید با فرهنگ خودمان. به این صورت که تمام استادان، دانشجویان و کارمندان آزمایشگاه می روند و شروع به شستشو می کنند. از مدیر گروه و رئیس دانشکده گرفته تا کارمند و دانشجو، همه صندلی ها و میزها را تمیز می کنیم. همه سیستم ها اعم از کامپیوترها، دستگاه های آزمایشی و... که خیلی حساس

هستند و کارگر نباید آنها را تمیز کند که مبادا آسیبی بزند یا خراب شوند، را خودمان نظافت می کنیم . و بعد هم با بچه ها عکس یادگیری می گیریم و سفره هفت سین را هم می اندازیم و کلی مفرح هم هست. در نهایت یک ناهار دسته جمعی هم در سالن غذاخوری دانشگاه می خوریم که فکر نمی کنم نیاز باشد اهداف این کار را باز کنم و شما قطعاً خودتان به هدف های این کار، در پشت ویتترین آن واقفید.

کار دیگری که سالهاست در گروه ما انجام می شود " دانشست " است که یک لغت ترکیبی است از کلمات " نشست " و " دانش " که از یکی از اعضای هیات علمی زبان و ادبیات فارسی به نام دکتر بیگدلی خواستیم که آن را پیشنهاد نمودند، به این ترتیب که ۳ روز از سال در تابستان دانشجویان را می بریم دریا، کوه، کلاردشت، اردبیل یا دانشکده منابع طبیعی، علم کوه و حتی با وانت می رویم و ۲ یا ۳ روز را با هم تفریح در طبیعت و ورزش داریم و هم ارائه پوسترها و یکی دو تا سخنرانی علمی غیر فیزیولوژی داریم. به طور مثال راجع به زبان فارسی و... این مورد خیلی مورد استقبال واقع می شود. دانشجویان متاهل با همسرانشان می آیند حتی اساتید و... خیلی خوب است. یکی دیگر از دستاوردهای این دانشست، این است که دانشجویان باید بفهمند دانشجویان آزمایشگاه های دیگر چه کاری دارند انجام می دهند. از طریق پوستر و... از کار یکدیگر مطلع می شوند. این کار را ما از ritrit (ریشه در مسیحیت و گردهمایی های دینی دارد) اقتباس کردیم که ترجمه فارسی آن اعتکاف است. برای اینکه با این کلمه اشتباه نشود ما لغت دانشست را برای آن انتخاب کردیم که در کشورهای دیگر هم خیلی مرسوم است . خیلی از دانشگاه های خوب، ۳ روز می روند یک هتل در گوشه ای از دنیا و تبادل علمی می کنند . مخصوصاً role model هایی را می آورند تا سخنرانی کنند و بقیه از آنها تجربه کسب کنند.

یکی دیگر از مشخصات گروه ما این است که فعالیت های بین المللی دارند. ما در همین دانشگاه اساتیدی را داریم که اگر از ایشان پرسیده شود در ۲۰ سال اخیر آیا یک کنگره بین المللی رفته اید؟ می گویند : نه ! حتی ممکن است استاد تمام هم باشد . در کشور هم خیلی از این اساتید داریم، که متأسفانه فعالیت بین المللی جز وظایفشان نیست. حتی اگر از این اساتید پرسیم دانشجویان دکتری گروه خودتان را برای فرصت مطالعاتی به کدام کشورها و دانشگاه ها بفرستیم باز هم اطلاعاتی ندارند. و اساتید خارجی را نمی شناسند که بخواهند ارتباط بگیرند و پیشنهاد دهند. به خود دانشجو می گویند خودت برو جستجو کن و با اساتید و دانشگاه ها ارتباط بگیر و درخواست بفرست. ما ارتباط بین المللی بسیار زیادی داریم که یکی از آنها IBRO school است. شما می توانید در گروه خود فعالیت بین المللی داشته باشید، می توانید هم نداشته باشید ولی سطحش خیلی فرق می کند. IBRO SCHOOL مخفف (International brain research organization) (سازمان بین المللی تحقیقات مغز) است که ۱۰ سال است که در گروه خودمان برگزار می کنیم. افتخار این را داریم که در تحقیقات مغز و اعصاب در تمام کشورهای منطقه، اول هستیم. فکر می کنم گروه ما در بخش فرصت مطالعاتی بسیار فعال است. ما دانشجویان را در بازه زمانی ۶ ماهه و ۱ ساله به بهترین دانشگاه های دنیا می فرستیم. ما استاد از خارج دعوت می کنیم. دانشجوی دکتری از کشورهای آسیایی در حیطه IBRO دعوت می کنیم، اینجا آموزششان می دهیم . پول هم از همان سازمان IBRO می گیریم. اعتقاد داریم و تجربه هم ثابت کرده که مغز علمی مان اینقدر خوب

است که از اکثر کشورهای آسیایی (به جز ژاپن و بعضی از دانشگاه های کشور چین و کره و سنگاپور) وضع علمی مان بهتر است و با استقبال می آیند. در اردیبهشت امسال برای اولین بار به کشور ما Advance IBRO school دادند و این افتخار ملی است. در حالیکه این اتفاق تا به حال در آسیا فقط در کشورهای ژاپن، چین و کره جنوبی افتاده است.

وقتی آن انجمن بین المللی بازخوردها را از دانشجویانی که از مالزی، هند، پاکستان، بنگلادش، آذربایجان، ارمنستان، ترکیه و تمام کشورهایی که برای تحصیل به ایران آمدند، گرفته است، گفتند خیلی چیزها در ایران یاد گرفتیم. جدیداً انجمن علوم اعصاب کشور دعوت شده بودم و پیشنهاد کردند IBRO منطقه ای بگذاریم. یعنی علوم اعصاب ۱۶ یا ۱۷ کشوری که خشکی یا آبی با ما همسایه هستند را تربیت کنیم ظرف ۱۵-۱۰ سال که این برای امنیت ملی ما خوب است. بنابراین فعالیت بین المللی را توصیه می کنیم. البته دانشگاه این را از شما طلب نمی کند و می توانید نداشته باشید اما اصلاً این را به شما توصیه نمی کنم. دانشگاه جندی شاپور که در مملکت ما ۵۰۰ سال سابقه داشته ۳۰۰ سال قبل و ۲۰۰ سال بعد از اسلام، از مشخصات این دانشگاه فعالیت بین المللی است. بهترین اساتید یونانی، هندی در این دانشگاه دعوت می شدند. دانشگاه، گروه و استاد قوی بدون فعالیت بین المللی غیرممکن است در دانشکده های مختلف. در این زمینه ضعف ترین دانشکده متاسفانه، دانشکده علوم انسانی است. متاسفم چون معتقدم کشوری پیشرفت می کند که علوم انسانی آن پیشرفت می کند نه فیزیولوژی یا طب آن. اگر امریکا، امریکا شده است نه برای اینکه صنعت و طب آن پیشرفت کرده بلکه چون علوم انسانی آن قوی بوده است و متاسفانه علوم انسانی ما خیلی کم در این قضیه حرکت می کند. به دنبال قوت نگاه صحیح در علوم انسانی، طب و صنعت و... رشد می کند. بنده خیلی سالها در دانشگاه شهید بهشتی و دانشگاه تهران بودم و ۲۰ سالی هم در تربیت مدرس هستم.

این که می گویم در همه دانشگاه های کشور و حتی دنیا اختلاف وجود دارد نمی دانم شاید خاصیت استادی است. اختلاف زیاد است در بعضی گروه ها و این خیلی وحشتناک است. من در دانشگاه تهران چیزهایی دیدم که اصلاً نمیخواهم بگویم. این اختلافات اتفاقی پیش نمی آید. ما در پزشکی می گوئیم درد خروار خروار می آید، مثقال مثقال می رود برعکس آبرو. اینکه در یک گروه اساتید اختلاف های شدید دارند اولین کسی که ضرر می کند خود استاد است. وقتی دانشگاه می آید احساس می کند دانشگاه سوهان روحش می شود. در جلسات دفاع هر استاد علیه دانشجوی دیگری حرف می زند در نتیجه دانشجوی بی گناه هم ضرر می کند. در درجه سوم بسیاری از فعالیت هایی که گفتم زمانی قابل انجام است که استادها با هم رفیق و همراه باشند. ما برای این همدلی و همراهی خرج می کنیم. خرج ریالی و مادی نه، وقت می گذاریم، کار میکنیم. این همدلی اتفاقی نیست همانطور که دعوای اتفاقی نیست. باید عاشق معلمی باشید عاشق شاگردانی که تربیت می کنید. باید وقت بگذارید، پرکار باشید. بنده تمام تحصیلاتم داخل ایران و دانشگاه شهید بهشتی بودم. سال ۶۳ من وارد فیزیولوژی شدم و سومین فارغ التحصیل فیزیولوژی ایران هستم. در آن زمان ۲۲ نفر فیزیولوژیست در ایران بود. یک bottleneck بود در علوم پایه. گلوگاه تربیت پزشک در کشور علوم پایه بود نه بالینی. در علوم پایه خیلی ضعیف بودیم ۲۲ نفر بودند که ۱۰ نفر اصلاً فیزیولوژیست نبودند، پزشک بودند و کتاب خوانده بودند و تجربی درس می دادند. زمان شاه فوق لیسانس و دکتری در همه دانشگاه ها تربیت نمی شد فقط لیسانس می شد. جز

پزشکی که عمومی در همه جا و متخصص هم در بعضی جاها تربیت می شد. در حال حاضر به همت همه دانشگاه های کشور این رقم از هزار عبور کرده و کیفیت فیزیولوژی کشور خوب است. الان اگر درب گروه فیزیولوژی تربیت مدرس را ببندند هیچ عارضه ای برای طب و فیزیولوژی کشور نخواهد بود چون ۱۵، ۱۶ گروه دیگر در کشور دار ph. D تربیت می کنند. تنها دلیلی که تربیت مدرس خوب است که وجود داشته باشد تربیت کیفی فوق لیسانس و دکتری است. بیش از حد نیاز تربیت کرده ایم. Ph. D بی کار داریم. به صراحت به شما بگویم تنها دلیلی که حقوق شما حلال باشد این است که دانشجوی کیفی تربیت کنید. فلسفه وجودی ما تربیت نیروی کیفی است اگر نه پول بیت المال را به اشتباه به من و شما می دهند. در گروه های مختلف نسبت به استادیاران جوان هم دیدگاه متفاوت است. در یک گروه به استادیار دانشجو نمی دهند، در یک گروه دیگر به استادیار درس نمی دهند، در یک گروه استادیار نیامده اتاق، آزمایشگاه، setup دانشجوی فوق لیسانس و واحدهای درسی او هم مشخص است. این قطار زود شروع به حرکت می کند و ظرف 2-3 سال موتور به چرخش می افتد. اینها همه به نفرات قبلی شما در رشته ربط دارد. شما ممکن است برخوردهای خوب یا بد ببینید اما لطفا خودتان بعدا بد برخورد نکنید. یک مورد دیگر اینکه شما حال که وارد دانشگاه شده اید به فکر این هستید که اگر قراردادی هستید، پیمانی، اگر پیمانی هستید رسمی آزمایشی و اگر رسمی آزمایشی هستید، رسمی قطعی شوید. به فکر هستید که دانشیار و یک روز هم استاد شوید. به این می گویند نظام انگیزشی. این نظام طراحی شده است اتفاقی رخ نداده است. در سیستم کارمندی هم نظام انگیزشی وجود دارد. خواهش من این است که همه هدف شما این نباشد چون خیلی کوچک است. کسب علم کجا؟ استاد به معنای تمام استاد شدن کجا؟ طی کردن این مراتب و مدارج دانشگاهی کجا؟ خیلی به شما توصیه می کنم که تلاش کنید استاد شوید نه اینکه مرتبه علمی شما استاد شود. استادیار هم باشید می توانید استاد باشید. می توانید الگو باشید. حتما تلاش کنید دانشیار شوید. حتما مراحل را درست طی کنید، اما اگر هدف شما آن باشد، فوق العاده خود را ارزان فروختید.

دکتر حاتمی: یک اصل وجود دارد و آن این است که یک استاد متعهد به یک موضوع است و باید از موضوعی پاسداری کند که به آن پرداخته است و علم اساسا جهانی است و نه محلی. در نظریه هنجارهای علمی، مرتون می گوید که جهانی شدن هنجار علم است. من به این نتیجه رسیده ام که اگر کسی می خواهد استاد تمام عیار باشد حتما باید ارتباطات بین المللی داشته باشد. شما در حوزه علمی که کار می کنید حتی در حوزه زبان فارسی باز کشورهایی وجود دارند که در آنها زبان فارسی تدریس می شود و شما باید ارتباط بین المللی داشته باشید. شما باید در بالاترین کنفرانس رشته خودتان در دنیا شرکت کنید.

دکتر نوروزی: کار خوبی که در گروه شما انجام می شود، کارهایی است که در دانشگاه های مطرح دنیا انجام می شود و بحث journal club، lab meeting اینها همه در گروه های برتر دانشگاه های دنیا در واقع اجرا می شود و خیلی خوشحالم که در گروه شما هم انجام می شود و این گروه می تواند یک role model برای گروه های دیگر باشد و در مورد بحث همکاری در گروه ها می توان گفت باید خوشحال شویم زمانی که یکی از همکاران مقاله ای ارائه می دهد، این کار در دنیا انجام می شود. این موارد در دانشگاه می تواند بسیار تاثیرگذار باشد. ما در مورد argumentation صحبت

کردیم و گفتیم که راجع به برخی مسائل ممکن است هم عقیده نباشیم. ما جدای از اینکه هیأت علمی هستیم و عاشق این کار هستیم، تعهدی هم به خانواده و خودمان و سلامتی خودمان داریم و البته درک می‌کنم که در برخی رشته‌ها مثل کشاورزی که به زمان‌هایی برای آبیاری نیاز دارد باید وقت بیشتری بگذارید ولی جدای از این بحث ما باید وقتی هم برای خودمان در نظر بگیریم. چطور ما می‌توانیم تعادل ایجاد کنیم؟

دکتر سمنانیان: درست است که مسأله نباید یک بعدی باشد و آسیب جدی هم نباید بخوریم ولی زمانی که من در مرکز تحقیقات ژاپن بودم به طور متوسط ساعت ۹ شب به خانه بر می‌گشتم ولی یکبار هم نشد زمانی که به خانه بر می‌گشتم تمام ژاپنی‌ها در دانشگاه نباشند. فرهنگ هلند و کانادا شبیه به هم است. فرهنگ امریکا اینطور نیست و در ژاپن هم اصطلاح از کار مردن را دارند یعنی آنقدر فرد کار کند تا بمیرد. بنده به فرهنگ‌های مختلف کاری ندارم. من شاخص خدمت شما را مطرح می‌کنم. دانشجوی فوق لیسانس و دکتری کارمند نیست که از ۸ صبح تا ۴ بعد از ظهر در دانشگاه باشد. دانشجوی دکتری که حداقل ۴ سال حضور دارد، با روزی ۱۲ ساعت کف کارکرد می‌تواند خود را به سطح دنیا برساند. شما از دانشجوی فوق لیسانس و دکتری انتظار چقدر کار را دارید؟ من همیشه این پیشنهاد را کرده‌ام که دانشجوی دکتری کف ۱۲ ساعت کار کند. اگر توانست این کار را انجام دهد راحت می‌توانیم کلاس جهانی را به او بدهیم. در مورد اساتید هم می‌توان گفت یک نفر با مرتبه استادیاری، تازه در مرحله شروع کسب علم است.

به هر نسبتی که کار کردید خودتان رشد خواهید کرد. ما باید اساتید متعهد و متخصصی داشته باشیم. اگر مشکلی پیش آمد خودمان در کشور بتوانیم آن را حل کنیم. اگر کارگاه می‌گذارید کف آن به صورت ملی باشد. بالاتر از آن، منطقه ای و بالاتر از آن جهانی بگذارید. حداقل یک سال در میان به یک کنگره بین‌المللی بروید. یک زمانی است که قوانین و ضوابط وجود دارد. مثلاً اگر کاری را انجام ندهید دانشیار نمی‌شوید و یا رسمی قطعی نمی‌شوید. نمی‌گویم اینها خیلی مهم نیستند. سیستم وقتی باشد باید این موارد هم باشد. چه زمانی دانشگاه، دانشگاه خوبی است؟ وقتی عرف‌های خوب داشته باشد. اگر روال‌ها و رویه‌های آکادمیک عرف شد کیفیت خواهیم داشت. یک حداقل‌هایی را برای خودتان تعریف کنید.

دکتر رومینا: زمانی که شما ریاست دانشگاه را برعهده داشتید ما تازه وارد دانشگاه شده بودیم. و از تلاش‌های شما در آن دوره بهره‌مند بودیم. در اینجا دانشکده علوم انسانی متهم به کم‌کاری است، درست هم هست. ولی باید بگویم اساتید جایگاه خوبی ندارند و ۲۰ نفر از اساتید در پارتیشن هستند. من ساعت ۱۰ از دانشگاه می‌روم ولی شاید خروجی من فقط ۳ ساعت باشد.

دکتر تهرانی: من افتخار شاگردی آقای دکتر سمنانیان را داشتم. در حال حاضر برای چاپ مقاله درست برخورد نمی‌شود. مقالات را به سادگی رد می‌کنند. گاهی اوقات مقاله چاپ کردن در داخل هم خرج دارد و دانشگاه سیاست‌هایش عوض شده و حمایت‌هایش کم شده است. آیا می‌شود کاری کرد که روند چاپ مقالات بیشتر شود؟

دکتر سمنانینان: بنده قبول دارم که اگر در پارتیشن باشیم مزاحمت های بسیاری ایجاد می شود ولی سعی کنید کمتر بر روی شما اثر بگذارد. بقیه اساتیدی هم که تا اینجا دانشگاه را آورده اند در شرایط راحتی نبوده اند. شما در دانشگاهی هستید که جزء ۳ دانشگاه برتر ایران است. دانشگاهی که با دانشگاه ۸۰ و یا ۶۰ ساله رقابت می کند و از بسیاری از آنها قوی تر است. این وظیفه ما را سنگین می کند و باید بدانیم که فوری هم به این جایگاه نرسیده است. افرادی بوده اند از اساتید، کارمندان و دانشجویان که روی این محدودیت ها کار کرده اند. در حالی که تایید می کنم شرایط گاهی سخت است. باید تحمل کنیم تا گشایش ایجاد شود. در مورد سیاست های دانشگاه در مورد مقاله می توانم بگویم من در جایگاه ریاست دانشگاه نیستم.

دکتر حاتمی: باید اساتید برای موارد مختلف را از گروه و سایر کانال ها پیگیری کنند. مگر می شود امروزه کلاس با کیفیت داشت و بخواهیم که از تکنولوژی آموزشی استفاده شود اما به یوتیوب دسترسی نداشت. این بحث ها حداقل برای استاد دانشگاه با آن نگاه انسان شناختی و جامعه شناختی به نوعی اهانت به یک فرد علمی است. باید دسترسی ها آزاد شود و اساتید بتوانند استفاده کنند تا کلاس های آنها با کیفیت باشد.

دکتر نوروزی: یکی از صلاحیت های هیأت علمی این است که باید به کنفرانس ها و کارگاه ها به عنوان سخنران کلیدی یا به عنوان سخنران مهمان دعوت شوند. اگر دعوت نشوند این نشان می دهد که هیأت علمی هنوز در آن سطحی نیست که دعوت به این مجامع شود. یکی دیگر از صلاحیت های اصلی هیأت علمی این است که یک مشارکت فعال، یک عضویت فعال در انجمن ها و سازمان های بین المللی رشته خودش داشته باشد. فعال باشند و نه فقط عضویت داشته باشند. در کنفرانس ها هست که ما جهت گیری های رشته خود را مشخص می کنیم. بر روی موضوعاتی که در افق ۵ ساله مدنظر است تمرکز می کنیم و در واقع اینها بسیار مهم هستند و یکی از صلاحیت های اعضای هیأت علمی تلقی می شوند. بحث دیگر این است که ما باید به عنوان داور پایان نامه ها، داور مجامع بین المللی باشیم تا بتوانیم خودمان را نشان دهیم و خدمتی به جامعه ارائه دهیم. شما باید صلاحیت اینکه یک داور خوب باشید را کسب کنید. مثلا برای آنکه یک دانشجوی دکتری در دانشگاه واگنینگن دفاع کند یک هیأت علمی باید قادر باشد قضاوت صحیحی از جنبه دفاع دانشجو و از جنبه کیفیت او داشته باشد. باید بتواند درست داوری کند و باید استدلالی که در دفاع یک شخص هست را بررسی کند و بتواند عمق دفاع یک دانشجوی دکتری را تشخیص دهد. در مورد کیفیت پایان نامه باید تشخیص دهد که این کار اصیل هست یا خیر و اینکه چارچوب کار به خوبی ارائه شده است یا خیر. روش های تحقیق دانشجو و کاربرد پایان نامه و تحقیق دانشجو خوب بوده است یا خیر. اینها همه صلاحیت می خواهد. ما نمیتوانیم همین طوری بگوییم دفاعی خوب بوده یا نه. معیارهای خاص خودش را دارد. بر چه مبنا و شاخصی به دانشجو و پایان نامه او نمره می دهند.

ما دو نمره می دهیم. یک نمره به دفاع و یک نمره به پایان نامه شخص. یک عضو هیأت علمی باید قدرت تشخیص این را داشته باشد که چه زمانی به دفاع دانشجو خیلی خوب و چه زمانی خوب بدهد. چون در آینده کاری آن شخص تاثیر خواهد داشت. باید تفاوتی قائل باشیم بین دانشجویان قوی که تمام زندگی خود را وقف پایان نامه کرده اند و دانشجویانی که با هدف گرفتن مدرک آمده اند. اینها همه به قضاوت در ارزشیابی اساتید بستگی دارد. وظایف خدمت و

تحقیقی اعضای هیأت علمی دانشگاه همان publication است که h-index باید بالا باشد. H-index یعنی تعداد مقالاتی که شما چاپ کردید و citation خورده است. مثلا H-index من اگر ۲۰ باشد این نشان می دهد که ۲۰ بار، ۲۰ تا از مقاله های من حداقل citation خورده است. M-index سن را هم در نظر می گیرد چون مثلا H-index یک استادی که سن بالاتر دارد باید بالاتر از یک استاد جوان باشد. اینکه تحقیق شما چه خدمتی به صنعت و جامعه دارد بسیار مهم است. شما به عنوان یک هیأت علمی وظیفه همکاری با اساتید گروه خود، با اساتید گروه های دیگر دانشکده و اساتید دانشگاه های دیگر کشور و مخصوصا اساتید دانشگاه های برتر دنیا را دارید. یکی دیگر از معیارها برای سنجش ارزیابی شما در ارتقا یا برای استخدام، همین همکاری های بین المللی است. یکی دیگر از صلاحیت ها این است که شما قادر باشید هر ساله در چند کنفرانس، ارائه داشته باشید. البته در ایران این امکان وجود ندارد. ما می گوئیم حداقل یکبار که دانشگاه به شما پول می دهد، آن را استفاده کنید. سعی کنید با اساتید برتر دنیا در رشته خودتان آشنا شوید و همکاری های مشترک انجام دهید. یکی دیگر از موارد این است که می گویند ما باید برای دانشگاه پول بیاوریم. در دانشگاه واگنینگن نرم به این شکل است که هیأت علمی حداقل باید ۵ برابر حقوق خودش پول به دانشگاه بیاورد. انجام دادن پروژه برای صنعت و جامعه یکی از معیارهای اصلی هیأت علمی است و یکی از معیارهای اصلی ارتقای آنها است. در دانشگاه واگنینگن، کارگاه هایی می گذارند که مثلا اگر می خواهید با عضو هیأت علمی از دانشگاه کمبریج همکاری داشته باشید به چه صورت باشد، چون آنها فرهنگ ها و راه های ارتباطی خودشان را دارند. ارتباط با general public و media، چطور شما ایده خود را به جامعه غیر دانشگاهی ارائه دهید. چطور ارتباط برقرار کنید و زمانی که به مشکلی برخورد کردید چه کاری انجام دهید. اینها همه در کارگاه ها گفته می شود. یکی از صلاحیت های اصلی هیأت علمی این است که بتواند networking داشته باشد و یک network قوی چه در سطح ملی، چه در سطح منطقه ای و چه در سطح جهانی داشته باشد.

دکتر حاتمی: بنده فکر می کنم جدی ترین عارضه همکاران ما در ایران مشغله های زیاد است و برای آن هم چاره ای نیست چون در ایران درآمدها پایین و هزینه ها بسیار بالا هستند. به همین دلیل یک عضو هیأت علمی مجبور می شود به کاری دیگر بپردازد که در نتیجه کیفیت کارها پایین می آید. وقتی در جهان می گویند یک استادیار ماکزیمم ۱۱ واحد تدریس داشته باشد، این به دلیل بحث های برنامه ریزی شده و استاندارد شده است. ما وقتی استانداردها را رعایت نمی کنیم این مسائل پیش می آید و متاسفانه واقعیت تلخی است.

دکتر نوروزی: بحث صلاحیت های فردی هم وجود دارد. مثلا یک استادیار باید چند صلاحیت فردی داشته باشد، قدرت تجزیه و تحلیل، یعنی بتواند شرایط را تجزیه و تحلیل و مسأله یابی کند. قدرت رهبری فردی داشته باشد. قدرت ریسک داشته باشد، قدرت ابتکار داشته باشد، قدرت ارتباط داشته باشد، قدرت همکاری های بین المللی داشته باشد. در دانشگاه واگنینگن برای همه این صلاحیت ها موارد خاصی دارند مثلا در مورد بحث قدرت رهبری فردی می گویند دانشجوی دکتری شما به این مشکل برخورد کرده شما چطور این سناریو را حل کنید. یعنی به صورت ارزیابی عینی از شما یک گزارش می دهند و این گزارش در ارتقا شما تاثیرگذار است. برای دانشیار و استاد تمام هم به این شکل است. یک

دانشیار و یک استاد باید قدرت این را داشته باشد که گروهی از افراد مختلف شامل دانشجوی دکتری، استادیار و یا گروه های دیگر را رهبری کند. باید بتواند برای یک مشکل سناریوهای مختلفی را طراحی کند. اغنا سازی داشته باشد. یعنی آن قدر باید کار خود را ادامه دهد که به هدف خود برسد. اینها صلاحیت های فردی اعضای هیأت علمی دانشگاه واگنینگن است. صلاحیت های اخلاقی هم وجود دارد. چند مسأله اصلی وجود دارد. ما باید مطمئن باشیم که در تحقیقات ما fabrication, falsification, plagiarism وجود ندارد. Fabrication یعنی خودتان داده بسازید و آزمایشی را بگویید که انجام داده اید در صورتیکه اصلاً انجام نداده اید. falsification یعنی داده هایی که خوب نیست را از داده های خود حذف کنید تا بتوانید رابطه معنی داری پیدا کنید. plagiarism یعنی کار دیگران را به هر نحوی بدزدید. خیلی باید دقت شود. برای اینکه این مشکلات پیش نیاید معمولاً ۱۰ درصد از داده های ما توسط ۲ تا از همکاران در دانشگاه واگنینگن بررسی می شود. ۵ درصد توسط ۲ نفر دیگر از همکاران در دانشگاه بررسی می شود. ۲ درصد از داده ها توسط ۲ تا از همکاران در کشور بررسی می شود. راه تقلب را بسته اند. باید حتماً یک سیستمی باشد که این موارد را چک و کنترل کند که آبروی یک کشور در گروی این اشتباهات نباشد. قوانین اخلاقی دیگر بحث **authorship** است. چه چیزی ملاک است که یک نفر، مسوول اول و دیگری، مسوول دوم و یکی اصلاً باشد یا نباشد. مثلاً اگر شما به پروژه ای fund می دهید و یا داده جمع آوری می کنید یا یک سرپرستی و یا نظارت کلی دارید به هیچ عنوان شما به عنوان یک نویسنده همکار نباید در آن مقاله باشید. اگر شما اسمتان در مقاله باشد **public responsibility** دارید. باید قبول کنید هر گونه مشکل و اتهامی در آینده باشد شما مسئول هستید و رتبه نویسندگان هم باید بر مبنای کاری که کرده اید مشخص باشد. اگر شما کاری کردید **intellectual contribution** در مقاله بیاید و مقاله از یک سطح بالاتری انتقال داده شود در آن صورت شما می توانید اسم خودتان را هم بیاورید.

دکتر حاتمی: مشاور باید نقشش تعریف شود، مشاوره هم داریم که فقط یک روز در جلسه تصویب پروپزال است و یک روز هم در جلسه دفاع از پایان نامه. فرد باید کاری کرده باشد که اسم او در مقاله بیاید. ما بحث های سنگینی با دوستانی که به تاکید بر کمیت نسبت به کیفیت ایراد می گیرند داشتیم. بنده عضو پنل منشور کیفیت در آموزش عالی در موسسه پژوهش و برنامه ریزی هستم. ما اگر از کمیت عبور نکنیم به کیفیت فکر نمی کنیم. ما اول باید حضور داشته باشیم بعد به موقعیت خود فکر کنیم. کمیت مقالات ما در عرصه جهانی بد نیست. ولی تنها نباید به ISI توجه کرد باید به IF هم توجه کرد که یک معیار قابل دفاعی است. حرف شما باید مقبولیت داشته باشد که **citation** بخورد و به عنوان مرجع انتخاب شود.

دکتر نوروزی: به نظر من قبل از اینکه مقاله شما **citation** داشته باشد باید مقاله شما خوانده شود. مهم این است که ما بتوانیم آن را به مخاطب خود ارائه دهیم. بعضی ها فکر می کنند اگر مقاله ای با IF بالا چاپ کردند دیگر کاری ندارند، در صورتیکه کار شما از همان لحظه شروع می شود. شما باید کاری کنید که مقاله تان خوانده شود. تعداد بیشتری از مخاطبان آن را بخوانند و در **network** خودتان گسترش دهید. تجربه نشان داده که وقتی شما یک **abstract** خوبی می نویسید بهتر **citation** می خورد. برای آنکه شما بهترین **citation** را بخورید بهتر این است که شما بهترین منبع را به آنها **citation** بدهید. باید شبکه های اجتماعی استفاده کنیم چون می خواهیم کاری که این همه برای آن وقت صرف کرده

ایم به دست همه مخاطبان برسد و همه از جاهای مختلف دنیا آن را بخوانند. بنابراین برای توضیح کار خود باید با شبکه های اجتماعی ارتباط داشته باشیم . یکی از صلاحیت های هیات علمی این است که یک سفیر خوب برای دانشگاه خود در محیط های بین المللی باشد که وقتی اسمی از دانشگاه تربیت مدرس می آید دید منفی نسبت به آن نداشته باشند. یکی دیگر از صلاحیت های اعضای هیات علمی آن است که یک reviewer خوبی باشد. می دانیم که خیلی چیزها روی انتقاد کردن تاثیر دارد مثلا ارتباطات، قدرت سیاسی و ... تاثیر دارند. بعضی اوقات بازبینی کردن در ارتقای دانش یک فرد موثر است. وقتی قبول می کنیم که review کنیم باید آن را صحیح انجام دهیم. اگر می گوئیم یک مقاله خوب نیست باید دلیل بیاوریم. هم باید جنبه های مثبت و خوب را در نظر گرفت و هم جنبه های منفی آن را مدنظر قرار داد . و باید یک critical friend باشیم. در دانشگاه واخنینگن جایی را داریم که هر بازبینی که می کنیم هم بازبینی هست و هم تاریخ و هم مجله و هم سطح آن مجله . معمولا در انتهای هر سال ۵ درصد از بازبینی هایی که انجام می دهیم توسط ۲ نفر از داخل گروه دوباره بازبینی می شود. ۳ درصد توسط ۲ شخص در خود دانشگاه و ۲ درصد توسط ۲ شخص در سطح کشور که تشخیص دهند آیا من یک منتقد منصف هستم. کارگاه هایی در مورد اخلاق می گذارند، در مورد آموزش و فلسفه آموزش هم کارگاه می گذارند. اخلاق های بازبینی کردن و اینکه چه چیزهایی را در نظر بگیریم زمانی که می خواهیم بازبینی انجام دهیم و چه چیزهایی را در نظر بگیریم که یک پایان نامه دکتری را قضاوت کنیم. و در مورد authorship کارگاه می گذارند. اینها همه فلسفه ای دارند که ما باید رعایت کنیم. من فکر می کنم که وظیفه معاونت آموزشی و پژوهشی است و من در این یک سالی که در تربیت مدرس بودم به نظرم معاونت آموزشی فعال تر است.

دکتر حاتمی: من پیشنهاد می کنم که مدیریت برنامه ریزی، کارگاه عملیاتی تر هر یک از ابعاد صلاحیت حرفه ای را به صورت ریز و دقیق برگزار کنند. در بعد آموزشی یک کارگاه مستقل، در بعد پژوهشی یک کارگاه مستقل، و خدمات تخصصی و مشاوره ای یک کارگاه مستقل تدارک و اجرا شود.