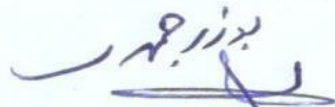


جناب آقای دکتر رضا پیش قدم

معاون محترم آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه

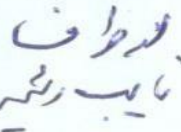
با سلام

پیرو ملاقات با جناب عالی و جلسات بعدی همکاران اعضای مجمع صنفی با جناب عالی، خلاصه‌ای از مطالب مورد بحث و مشاوره که بیشتر آن‌ها مورد تایید جناب عالی بود جهت استحضار و احیاناً اعمال در برنامه آموزشی آحفا ارسال می‌گردد.



با احترام

جواد قریش الحسینی



رئیس هیأت مدیره مجمع صنفی

اعضای هیأت علمی دانشگاه فردوسی مشهد

گزارش مشروح جلسه اعضای مجمع صنفی با جناب آقای دکتر پیش قدم، معاون محترم آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه

موضوع جلسه: بررسی شیوه‌نامه ارزیابی و حمایت از فعالیت‌های آموزشی اعضای هیات علمی (آحفا)

جلسه طبق اعلام قبلی و با حضور اعضای محترم هیات مدیره مجمع و ۱۶ نفر از اعضای هیات علمی دانشگاه راس ساعت ۱۷ مورخ ۳۰ مهر برگزار گردید.

در ابتدای جلسه جناب آقای دکتر قریش الحسینی، رئیس هیأت مدیره مجمع صنفی ضمن خیر مقدم به حاضرین و جناب آقای دکتر پیش‌قدم، معاون محترم آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه، هدف از تشکیل این جلسه را بررسی و انتقال نظرات همکاران و اعضای محترم مجمع صنفی در رابطه با برنامه آحفا به معاونت محترم آموزشی و تحصیلات تکمیلی دانشگاه برشمردند. رئیس هیأت مدیره مجمع صنفی، حضور در دانشکده‌های مختلف و توضیح و تشریح جامع مباحث کتابچه برنامه اجرایی آحفا توسط جناب آقای دکتر پیش‌قدم برای همکاران، بنا به درخواست هیأت مدیره مجمع پیرو جلسه مشترک مورخ ۹۷/۷/۱۴ را بیانگر استفاده از خرد جمعی برشمردند و از این اقدام قدردانی کردند. سپس معاون محترم آموزشی دانشگاه جناب آقای دکتر پیش‌قدم به توضیح و تشریح موارد و بندهای مندرج در برنامه آحفا پرداخت و از جمله به موارد زیر اشاره کرد:

- آحفا قرار است در بهمن‌ماه امسال نهایی و عملیاتی شود.
- مشارکت اعضا در تکمیل فایل Excel آحفا خوب و فراتر از پیش‌بینی ما بوده است.
- تعدادی از همکاران در خصوص ضرورت انجام طرح قانع شده‌اند و ایراداتی را هم از طریق اتوماسیون اداری ارسال نموده‌اند که در نسخه نهایی اعمال خواهد شد.
- متوسط امتیاز پر شده تا به حال برای همکارانی که در آحفا مشارکت داشته‌اند، ۲۰۰ امتیاز بوده است.
- امتیازات آموزشی ذخیره اعضای هیأت علمی (آموزه) به صورت سالانه محاسبه و برای هر امتیاز یک میلیون ریال در نظر گرفته شده که بابت موارد زیر هزینه خواهد شد:
 - ✓ خرید کالاهای کمک آموزشی
 - ✓ پرداخت هزینه دستیار آموزشی
 - ✓ پرداخت هزینه شرکت در کارگاه‌های آموزشی
 - ✓ پرداخت هزینه شرکت در کمیته‌های وزارت علوم و سازمان سنجش

- ✓ پرداخت هزینه بازدیدهای دانشجویی
- ✓ حمایت از طرح‌های آموزشی دانشگاهی
- پیشنهاد افزایش ضریب تدریس: امتیازات ذخیره آموزشی اعضای هیأت علمی به صورت سالانه محاسبه و به صورت زیر اعمال می‌شود:
- ✓ در صورتی که عضو محترم هیأت علمی از لحاظ امتیازات در ۲۵٪ اول گروه باشد، امتیازات ایشان با ضریب ۱/۵ و برای ۲۵٪ بعدی با ضریب ۱/۳ لحاظ خواهد شد.
- برای مدیران محترم گروه‌ها واحد موظف، ۳ واحد کاهش خواهد یافت. بسته به بهره‌وری گروه، این کسر موظف بیشتر هم خواهد شد.
- ۱- اگر میانگین امتیاز آموزشی و پژوهشی گروه ۵۰٪ نسبت به سال قبل افزایش یابد، حق‌الزحمه مدیریت گروه تا ۱۰۰٪ افزایش می‌یابد.
- ۲- در صورت کسر امتیاز پژوهشی و آموزشی برای ترفیع، اعضا می‌توانند از امتیاز شناور آحقا استفاده کنند.

در ادامه اعضای حاضر در جلسه به بیان دیدگاه‌هایشان پرداختند که اعم موارد به شرح ذیل می‌باشند:

- ۱- برخی گروه‌های آموزشی، دروس مقطع کارشناسی ندارند یا تعداد دانشجویان کافی نیست، در حالی که ظاهراً در این طرح تمرکز امتیاز دهی به سمت دروس کارشناسی است. از طرفی گاهی کلاس کارشناسی چون یک نفر کمتر از حد نصاب تعیین شده بوده، تشکیل نشده است.
- ۱-۲ با توجه به این که هدف مهم آحقا بهبود آموزش می‌باشد، پیشنهاد می‌شود با یک نگاه ریشه‌ای و با مشورت با اعضای محترم هیأت علمی در دانشکده علوم تربیتی به کمیت‌گرایی در آموزش به شکلی که در آحقا آمده است، پرداخته شود.
- ۲-۲ مطابق نظرسنجی که در زمان معاونت محترم قبلی آموزش و با مشارکت ۱۰۰ عضو هیأت علمی انجام گردید، مشکلات اصلی آموزش مورد سؤال قرار گرفت. پیشنهاد می‌شود معاونت محترم فعلی نیز نتایج آن را مد نظر قرار دهند.
- ۲-۳ چرا مسئولان دفتر نظارت و ارزیابی دانشگاه، پس از فراخوان برای طرح جدید نظرسنجی کردند اما گزارشی از آن ارائه نشد.
- ۲-۴ مواردی مانند اینکه چرا یک استاد دارای نمره پایین ارزشیابی است، و دلایل مختلف آن لحاظ نشده است.

در دانشگاه با توجه به فرهنگ حاکم بر آن، بهتر است سعی شود تمام حالات و استثنائات ممکن دیده شود و روال عادی بر خوداظهاری و ساده نمودن کارها باشد. البته باید با موارد سوء استفاده نیز برخورد قاطع صورت گیرد تا افراد به سیستم اعتماد کنند.

۲-۵. پیشنهاد می‌شود اجرایی شدن آحفا به آینده و به بعد از رفع مشکلات آن موکول شود.

۲-۶. با توجه به این که بسیاری از دروس تحصیلات تکمیلی پروژه محور هستند، الزام به اعلام نمرات در یک موعد مقرر منطقی نیست.

۲-۷. تفکیک فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی صحیح نیست. پیشنهاد می‌شود معاونت‌های آموزشی، پژوهشی و فرهنگی با همکاری و هم فکری یک آئین‌نامه جامع ارائه نمایند؛ چرا که مشترکات این سه حوزه زیاد است. ضمن اینکه بسیاری از اختیارات بهتر است به دانشکده‌ها واگذار شود. از طرفی وقتی کیفیت آموزش اساتید بالا یا پایین باشد، منطقی نیست که مدیران گروه و معاون آموزشی دانشکده به خاطر آن تشویق یا تنبیه شوند.

۲-۸. باید توجه کرد که ریز کردن سنجش فعالیت‌ها مضر است. در حالی که کلیه فعالیت‌های موجود در آئین‌نامه را می‌توان به چند مورد عمده خلاصه کرد. در این صورت به اضافه شدن مکرر موارد استثناء پیش‌بینی نشده به جداول هم نیاز نخواهد بود.

۲-۹. ریشه پایین بودن کیفیت آموزشگاهی اشتیاق همکاران به حق التدریس است، در حالی که با افزایش حقوق بسیاری از این مشکلات مانند عدم تمایل همکاران به واگذاری دروس به همکاران دیگر و یا گرفتن دانشجوی زیاد در تحصیلات تکمیلی رفع خواهد شد. ضمن اینکه لزوم وجود آئین‌نامه‌های مفصل و سخت‌گیرانه نیز از بین می‌رود.

۲-۱۰. دانشگاه در زمینه دانشجویان تحصیلات تکمیلی سازوکاری تعریف کنند که دوره تحصیلی این دانشجویان محدود شود نه اینکه ۱۰ سال طول بکشد و دانشگاه به آنها کاری نداشته باشد.

۲-۱۱. یکی از نگرانی‌های همکاران در زمینه آحفا، کار بوروکراتیک زیاد و پیچیده شدن آن است. ترتیبی اتخاذ شود که برای اعضاهای علمی امکان تجدید نظر وجود داشته باشد.

۲-۱۲. در بخش الزامات آموزشی، رنکنینگ و رتبه‌بندی، فضای کسب و کار تجاری را تداعی می‌کند. در حالی که در یک گروه فضا رقابتی نیست. بلکه مشارکتی است.

۲-۱۳. تعریف و دستورالعمل آموزه نامشخص و مبهم است. در حال حاضر آحفا بیشتر تنبیهی است.

۲-۱۴- با در نظر گرفتن نوع اشکالاتی که همکاران به آحفا دارند، به نظر می‌رسد که آحفا باید برای دانشکده‌های مختلف متفاوت باشد. علیرغم بر شمردن آیتم‌های بسیار مفصل در آئین نامه، معیارهای ارزیابی اکثراً ناپخته و غیر دقیق است که مستعد ایجاد تضاد منافع و تنش است.

۲-۱۶- تشویقی و حمایتی بودن آئین‌نامه در صورتی احراز می‌شود که منابع مالی برای آئین‌نامه موجود باشد؛ در حالی که منابع مربوطه معین نشده است.

۲-۱۷- در بحث الزامات آموزشی، تنبیه افرادی که در انتهای لیست قرار می‌گیرند، اولاً اشتباه است و ثانیاً مفید نیست. برای حل مشکلات آموزشی بایستی آسیب‌شناسی انجام شود و نه تنبیه. مورد دیگر مربوط به ارسال پاورپوینت می‌باشد. بدیهی است که معاونت آموزشی مرجع مناسبی برای داوری پاورپوینت همه رشته‌ها نیست. ضمن اینکه برخی از دروس نیازی به پاورپوینت ندارند. در حالی که گنجاندن چنین آیتم‌هایی سبب مستندسازی‌هایی می‌شود که فضای ذهنی استاد برای آموزش را مختل می‌کند و وی را وارد رقابت‌های غیرمفید می‌کند. کیفیت دروس توسط مدیر گروه قابل ارزیابی نیست. ارزیابی هر محصول، از روی کیفیت خود محصول قابل ارزیابی است. پس کیفیت آموزش از طریق برگزاری آزمون استاندارد قابل ارزیابی است، در حالی که سیستم ارزیابی فعلی، سیستم سنجش رضایت‌مندی است. همچنین الزام استاد به تشکیل کلاس در هفته آخر اسفند یا هفته اول فروردین بدون حضور دانشجو ممکن نیست و سبب ایجاد فضای مسموم بین آموزش دانشکده‌ها و اساتید می‌شود.

۲-۱۸- وظایف برشمرده شده برای مدیر گروه بسیار رویایی نوشته شده و در حد یک وزیر بسط داده شده است. در نظر گرفتن مدیر از خارج گروه، در شأن اعضای هیأت علمی نیست. ضمن این که برای مدیریت گروه الزام بالا بودن امتیازات آموزشی و پژوهشی نباید ملاک باشد. اگر به اعضای هیأت علمی اجازه ارزیابی مدیر گروه داده نشود، در واقع برای قدرت تشخیص اعضای هیأت علمی، ارزشی فائل نشده‌اید.

۲-۱۹- رتبه‌بندی و چهارک گذاری در زمینه‌های پژوهشی تبعاتی داشته است که هم اکنون نیز ادامه دارد و الان هم در زمینه آموزشی هم در حال تکرار است، در حالی که فرآیند آموزش بسیار حساس بوده و به احساس آرامش زیادی از سوی استاد نیاز دارد. طبیعی است که درگیر کردن این فعالیت عاشقانه و خالصانه با فرم‌های عریض و طویل و حسابگرانه در فرآیند آموزش اختلال ایجاد می‌کند. در واقع نباید انتظار داشت که همه اعضای هیأت در هر سه زمینه آموزش، پژوهش و فناوری درجه یک باشند.

۲-۲۰- افزودن الزامات آحفا به مراحل تبدیل وضعیت و ارتقای اعضای هیأت علمی، فرآیندهای پیچیده فعلی را از آنچه هست، سخت‌تر می‌کند. در کنار این سختی، شعارگونه بودن برنامه‌ها در شکل فعلی کارراه آن را کم اثر و کم خاصیت می‌کند. در حالی که در آموزش و خصوصاً در رشته‌های تازه تاسیس نیاز اصلی آموزش، بهبود فضای آموزش و در رأس آن حل مشکل کلاس و آزمایشگاه است. بنابراین حجم بالای انتظارات و بوروکراسی اداری که هر روز هم حجیم‌تر می‌شود، نه تنها کمکی به بهبود آموزش نمی‌کند، بلکه سد راه حرکت همکاران می‌شود. تا کنون آئین‌نامه‌های زیادی ابتدا به صورت حمایتی ابلاغ شده، و لیکن به اجبار تبدیل شده است، در حالی که بدون ایجاد انگیزه کیفیت آموزش افزایش نمی‌یابد. ما باید به جای افزایش سخت‌گیری برای همکاران فعلی، در فرآیند جذب و استخدام همکاران جدید دقت بیشتری به خرج دهیم.

در انتهای جلسه نیز جناب آقای دکتر پیش‌قدم مطالبی را بیان فرمودند که اهم آن به شرح ذیل می‌باشند:

- کف تشکیل کلاس در موارد خاص با هماهنگی گروه و دانشکده قابل تغییر است.
- کمیته پایش ادغام و یا تشکیل رشته‌های جدید در حال شکل‌گیری است.
- کلیه مسئولیت‌ها از جمله مسئولیت در کالج امتیاز دارد.
- دعوت‌نامه به سخنرانی خارج از دانشگاه، به عنوان گواهی قابل استناد می‌باشد.
- برای مشارکت در طرح، امسال مرحله بارگذاری اختیاری است.
- برای دانشگاه فردوسی مشهد به عنوان دانشگاه سطح یک، ما باید در تمام جوانب حرکت کنیم.
- معلمی عشق است و نباید عدد و رقمی شود.
- ما باید دنیا را ببینیم ولی محلی عمل کنیم.
- جامعه غرب بر مبنای منطق اداره می‌شود و جامعه ما بر اساس رابطه.
- ما همکارانی داریم که در سالها گذشته فرم‌های ترفیع را پر کرده و تحویل داده‌اند. لیکن ترفیع نگرفته‌اند و لذا به ما شکایت آورده‌اند.
- فضای کشور ما فضایی است که ما نمی‌توانیم وارد فضای کیفی بشویم. ما در فضای گذار هستیم و باید کمی عمل کنیم.
- آحفا شاید اولین آئین‌نامه در سرتاسر جهان است که Education را به Teaching و Extended Teaching تبدیل کرده است و معمار آن شخص اینجانب بوده‌ام که با همفکری ۵۰ نفر از همکاران تهیه شده است.

- به تمام موارد مورد اشاره شما، فکر شده است. در این آئین نامه با دقت بالا به بالغ بر ۱۰۰ مورد از کارهایی که یک استاد می‌تواند در زمینه آموزش انجام دهد، اشاره شده است. البته ممکن است یک شخص بسته به نوع درس و گرایش نتواند برخی از فعالیت‌های مندرج را انجام دهد. ما باید در این زمینه گفتمان سازی کنیم.
- هر همکار باید چهار کارنما شامل آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی داشته باشد. همه افراد هم در این چهار زمینه لزوماً وزن یکسانی ندارند.
- تسریع در ابلاغ آئین‌نامه آموزشی سبب افزایش وزن بودجه آموزش در برابر پژوهش خواهد شد. با انجام این کار، در همین فرصت کم، به اطلاعات زیادی از همکاران دست یافته‌ایم و با دست بالایی طرح در بهمن‌ماه برای هیأت امنا ارائه خواهد شد.
- ما در مرحله تمدید قرارداد باید به استاد کمک کنیم. به عنوان مثال اساتید در دانشکده مهندسی اطلاعات زیادی از روش تدریس ندارد. لذا یک دوره ۸۰ ساعته برای آموزش روش تدریس در نظر گرفته‌ایم تا به صورت مدون به استاد کمک شود. مسئولیت معاونت آموزشی نمی‌تواند به اساتیدی که مشکل جدی در آموزش دارند اجازه ادامه کار بدهد. ما پس از توانمند کردن اساتید، از مدیران گروه و معاون آموزش دانشکده خواهیم خواست که یک جلسه به کلاس رفته و تدریس استاد را تحت نظر (Observation) قرار دهد و سپس در ضعف‌های وی، به او کمک کند. ما باید روش آزمون‌گیری اساتید را بررسی کنیم و به آنها در زمینه نحوه صحیح طراحی سؤالات کمک کنیم.
- در مرحله تمدید قرارداد، تبدیل وضعیت و ارتقا باید سیلابس دروس استاد، نوع سؤالاتی که در آزمون‌ها طراحی می‌کند مورد بررسی قرار بگیرد. همچنین نتیجه Observation هم باید در این جلسات مورد بررسی قرار گرفته و وی راهنمایی شود. همچنین در صورت لزوم دوره‌هایی برای وی در نظر گرفته و پس از یک سال، پرونده دوباره بررسی شود.
- ریز کردن فعالیت‌های آموزشی باعث می‌شود اعضای جدید الاستخدام فرصت‌های بیشتری برای خود فراهم کنند. ضمن اینکه این ریز شدن، گفتمان ایجاد خواهد کرد و ما به دنبال ایجاد این گفتمان بوده‌ایم.
- فرآیند تجدید نظر همیشه بوده است و ما هم آن را در فرآیند خواهیم گنجاند.
- ما قبول داریم که ارزشیابی فعلی، ارزشیابی نبوده و در واقع رضایت‌سنجی است. لیکن اگر آن را ارزشیابی فرض کنیم باید توجه داشت که در بحث ارزشیابی، یکی از معیارها سختی دروس است. چرا که سختی درس در رشته‌های مختلف فرق می‌کند. به طوری که در رشته A از مقادیر بالا و حدود ۱۹ شروع می‌شود و برعکس در رشته B از مقادیر کم و از مقادیر ۱۷/۵. بنابراین ۱۸/۹ در رشته A عدد

بالایی نیست. بنابراین در رشته‌های مختلف، معیار متفاوت خواهد بود. مقادیر دقیق‌تر با بررسی سال‌های گذشته به زودی تعیین خواهد شد. ضمن اینکه در این اعداد نظر مدیران گروه هم گنجانده خواهد شد. ضمناً ارزشیابی واحد بین‌الملل به دلیل بالا بودن آن، از محاسبات خارج می‌شود.

- ما باید از آموزش حواس‌افزوده استفاده کنیم تا همه حواس دانشجو در آموزش درگیر شود. تاکید بر پاورپوینت تاکید بر جنبه‌های بصری در آموزش است. وقتی ما بر کمیت تاکید کنیم، کم کم به کیفیت خواهیم رسید.

- در زمینه مشکل برگزاری جلسه‌های هفته آخر اسفند و اولین فروردین، برخی به ما پیشنهاد کرده‌اند ما هفته‌های آموزشی را کم کنید. ولی ما موافق نیستیم. در هر صورت اگر اعضای هیأت علمی اراده کافی داشته باشند، می‌توانند راه‌حلهایی بیابند و این جلسه‌ها را نیز برگزار کنند.

- وظایف مدیران، همگی از اسناد بالادستی از جمله مقررات انقلاب فرهنگی استخراج شده و در هر جا مبهم بوده واضح شده است، لیکن چیزی به آن اضافه نشده است.

- انتظار می‌رود همکارانی که به مفاد آئین نامه ایراد می‌دانند، باید در کنار انتقاد، پیشنهاد اعلام کنند.

نتیجه و جمع‌بندی جلسه مشترک مجمع صنفی و معاون محترم آموزشی جهت اجرای برنامه آحفا:

در پایان جلسه جناب آقای دکتر قریش الحسینی با تشکر مجدد از تبادل نظر و هم‌اندیشی همکاران محترم و به‌خصوص جناب آقای دکتر پیش‌قدم، اظهار امیدواری نمودند که نظرات اصولی و منطقی که در اجرای برنامه آموزشی آحفا به وسیله اعضا و همکاران محترم بیان شد مورد توجه معاونت محترم آموزشی قرار گیرد و در برنامه‌نمایی اعمال گردد.

ضمناً از اعضای شرکت‌کننده در جلسه درخواست شد که نظرات و پیشنهادهای سازنده و انتقادی خود را به صورت مکتوب به دفتر مجمع صنفی تحویل نمایند تا در جلسه هیأت مدیره بررسی و جمع‌بندی نهایی برای معاونت محترم آموزشی دانشگاه ارسال گردد.