

## بودن، به جای: اصرار بر راندن یا ابرام بر ماندن



سید ابراهیم ابطحی

### عضو انجمن آموزش مهندسی ایران و

استادیار دانشکده مهندسی کامپیوتر دانشگاه صنعتی شریف

abtahi@sharif.ir

بنظر می‌رسد که بحث بازنشستگی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مثل برخی دیگر از موضوعات مورد مناقشه ذینفعان در کشور، با خلط مبحث به بیراهه می‌رود. در این میان، اندیشگی که ثمره پذیرش عقلانی ضرورت حضور اندیشه در هر اقدام موثر و اخلاقی است، مورد غفلت واقع می‌شود. حتی در برخی دانشگاه‌ها، پیرو اقداماتی ظاهراً قانونی، زمینه ساز مباحثی کم‌ثمر، جدل‌گونه و گاه همراه با اقداماتی حرمت‌کاه، منجر به اتهام و بی‌احترامی بین گروه‌هایی از مدیران برخی دانشگاه‌ها و بخشی از اعضای هیأت علمی شده است.

بازنشستگی همچون دانش‌آموختگی، می‌تواند پایان مرحله‌ای از گونه‌ای فعالیت و آغاز مرحله یا گونه‌ای دیگر از آن باشد. تلقی اتمام اجباری فعالیت آموزشی و پژوهشی در عین بلوغ و باروری، از سوی برخی اساتید در قبال لزوم اجرای قانون یا جایگزینی طبیعی نسل نو با قابلیت‌های جدید، آشنا با فناوری‌ها و دانش روزآمد، در گروهی از مدیران، این تقابل را شکل می‌دهد. در این نوشته با ارائه راه حل، در این میان به برخی موارد ناشی از انگیزه‌های فردی یا گروهی خارج از موضوع آموزش و پژوهش دانشگاهی -بعلت ناپسندی و مردود بودن قطعی - عامدانه چشم فرو می‌بندیم.

در حوزه مهندسی، مراقبت و بهره‌گیری بیشینه از توان این تعداد قلیل و ناکافی هیأت علمی درگیر آموزش و پژوهش - در حدود پانزده هزار نفر برای تربیت یکی از بزرگترین سبدهای کمی دانشجوی مهندسی در جهان - به عنوان سرمایه‌های فکری، وظیفه همه دلسوزانی است که به آنها به چشم مربیان نسل فردا نظر می‌کنند. با تحلیلی کمتر جانبدارانه، با نگاهی فرباخشی می‌توان راه یا راه‌های ساده و عملی و آینده‌نگارانه برای این مشکل پیشنهاد کرد و به اجرا گذارد که در این نوشته به یک مورد آن اشاره می‌کنیم. اصلاح دیدگاه عمومی با مسئله بازنشستگی نیازمند اقدامات ترویجی برای جایگزینی تصور از کارافتادگی از آن با حسی مشابه دانش‌آموختگی در دانشجویان است که وقتی به احترام و پختگی مزین باشد، دیگر به راحتی با تصویر تیره و تاریک مقدمات ورود به گام‌های پایانی حیات، جایگزین شدنی نیست.

بخشی از واقعیت، جز این نیست که بازنشستگی اساتید دانشگاه‌ها بعنوان سرمایه‌های انسانی از گونه سرمایه فکری، امری طبیعی، در مواردی ناگزیر و برای جامعه‌ای تحول‌خواه، خوشایند و عموماً مطلوب است. شروع دورانی جدید از زندگی با فشار جسمی و

روانی کمتر و گاه استراحت بیشتر و عموماً تخصیص بخشی از آن به انجام فعالیت های شخصی و اجتماعی است که پیش از آن عموماً امکان انجام آنها کم یا ناممکن بوده است. مثلاً انجام کارهای مشاوره‌ای-نظارتی که نیاز به خبرگی و تجربه بیشتر دارد و در شرایط اقتصادی متعادل، بی یا کم نیازی به دستمزد به ازای فعالیت‌ها، زمینه ساز امکان انجام فعالیت ها به شکل داوطلبانه و خیر خواهانه هم می‌شود.

در این میان اصرار بر ماندن و یا ابرام بر راندن از سوی طرفین می‌تواند این بازی ماهیتاً برد-برد را به سمت نتیجه باخت دوجانبه سوق دهد. با احترام به ارزش بالقوه جوانی-به شرط فعلیت نوآوری و خلاقیت-در حل دشواری‌ها، نباید آنرا در تقابل با سرمایه تجربی گرانبهای برخی از میان و کهنسالان خبره قرار داد و قیاس بی‌ثمر نمود.

جمود احتمالی فکری ناشی از کهنسالی اقلیتی، نباید سرمایه های فکری بی‌مثال خبرگان بالغ را کم‌بها جلوه دهد و سپس در شرایط احتمالی خطاهای بی‌محابای جوانانی کم‌تجربه- هر چند در اقلیت- افسوس معاوضه نقد با نسبه را بر جای بگذارد.

راه حل ساده می‌تواند برپایی اطاق‌های سرمایه فکری، برای حفظ تجربه خبرگانی باشد که حتی در وجه کمینه نگهبانان حافظه سازمانی، می‌توانند از تکرار بسیاری از شکست‌ها جلوگیری کنند و جامعه‌ای را از وضعیت تکرار مکررات برهانند. کار موظف دیوانسالارانه که می‌تواند از ناکارترین اشکال اشتغال باشد را می‌توان به گستره‌ای از کار اثربخش تعمیم داد که برای هر فرد در هر سن و شرایطی گونه‌ای مناسب از آن با صرفه‌های اجتماعی و رضایت فردی در دسترس باشد. این زمانی است که کار در جامعه ارزش باشد و نسل‌های نو به شکل تربیتی با داشتن هوش اخلاقی فضیلت‌گرا، با کار به عنوان یک ارزش فردی و جمعی آشنا شده باشند. عمرگرانها که هر ثانیه آن غیر قابل تکرار است اگر به غیر علاقه و توانائی و میل به خدمت به هم‌نوع، فروخته شود جز خسران ثمری ندارد. این عبارت نصیحت‌گونه، در تربیت اجتماعی حامی این گونه تفکر، می‌تواند به ثمر بنشیند و پیر و جوان نمی‌شناسد.

در اقتضای چرخه زندگی اجتماعی، سیمای تهدید نمای چرخش و جابجایی نسل‌ها را میتوان به فرصت تبدیل کرد. چنانچه برای هر گروه اجتماعی و سنی و تحصیلی و جنسیتی، کاری اثربخش در شأن آنها تعریف و برای برپایی آن برنامه‌ریزی نمود.

اطاق‌های سرمایه‌های فکری یکی از ده‌ها نمونه از فضاها اشتغال درون زا، کم‌هزینه، حامی سرمایه های تجمیع شده و متعلق به نگره برنامه ریزی پایدار، برای استفاده از همه سرمایه‌های انسانی است. سرمایه‌های فکری در پایان خودخواسته یا ضابطه‌مند قانونی یک دوران کاری با تغییر شکل انجام کار، به گونه‌ای مفیدتر با شرایط کاری سهل‌تر و خودخواسته در فضایی تازه، می‌توانند منشاء خدماتی بی‌بدیل باشند-چنانچه تعبیر ما از اطاق سرمایه‌های فکری در دانشگاه‌ها خانه سالمندان نشود.

کارکردهایی که برای اطاق‌های سرمایه فکری در دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها از جمله در رشته‌های مهندسی می‌توان برشمرد، طیف وسیعی از فعالیت‌هایی است که نیازمند محوریت خبرگی و گذر از شتاب و کم‌تجربگی ناگزیر جوانی، در عین استفاده مفید از آن است مثلاً:

- اقدام به ترجمه ، تدوین یا تألیف کتب درسی با بازار منطقه‌ای در حوزه زبان فارسی.
- مشاوره دانشجویی در انتخاب موضوع و نگارش پایان نامه های تحصیلی.
- نظارت توصیه‌گرانه بر محتوا و کیفیت ارائه دروس.
- همفکری در بازبینی و تدوین مستمر دروس تازه و همتراز فناوری های نو.
- کمک به شکل گیری ارزیابی درونی و بیرونی مستمر آموزش‌های رسمی دانشکده‌ای و رشته‌ای.

- شکل‌دهی به گفتگو بین ذینفعان بخش تخصصی برای شکل‌گیری گفتمان‌های راه‌گشای حل مشکلات ملی در حوزه تخصصی.
  - راه‌اندازی آرشیو به‌نگام شونده فعالیت‌های دانشکده‌ای به شکل تاریخ شفاهی و کتبی و تصویری.
  - تدوین طرح ساماندهی به آزمایشگاه‌های پژوهشی و ایجاد نقشه‌های دانشی آزمایشگاهی، موضوعی و دانشکده‌ای.
  - برنامه‌ریزی برای حفظ ارتباط و استفاده از توان دانش‌آموختگان دانشکده پس از دوران فراغت از تحصیل.
  - مشاوره گسترده علمی و فکری به دانشجویان خواستار.
  - مشاوره به مدیران دانشکده در چرخه‌های جابجایی انتخابی.
  - انجام و ترویج پژوهش در زمینه آموزش حوزه مهندسی مرتبط.
  - کمک به همکاری بین رشته‌ای، بین دانشکده‌ای، بین دانشگاهی، ملی و فراملی در برپایی و اجرای دوره‌های میان‌رشته‌ای تا فرارشته‌ای.
  - فراهم سازی زمینه پیوند همکارانه - نه رقابت جویانه - بین صنعت و دانشگاه در حوزه تخصصی.
  - نوآموزی اساتید جوان در آستانه پیوستن به کادر علمی.
  - کمک به دانشگاه‌ها و سازمان‌های دولتی مرتبط به عقلانی ساختن فرآیندهای ترفیع و ارتقاء و رها سازی آن از قیود نهضت شکست خورده مقاله سازی.
  - همکاری و ترویج تولید و ارائه الکترونیکی دروس.
  - ترویج همکاری با انجمن‌های علمی حوزه تخصصی در سطوح ملی و بین‌المللی جهت بهره‌گیری از توان داوطلبانه آنان.
  - کمک به شکل‌گیری نهادهای مهندسی حرفه‌ای در حوزه تخصصی.
  - راه‌اندازی چرخه‌های مستمر نوآموزی و بازآموزی مدرسان در زمینه تازه‌های پداگوژی در حوزه تخصصی.
  - ترویج استفاده از بهترین تجارب موجود ملی و جهانی در ساختارهای آموزشی، پژوهشی و اداری در دانشکده‌ها و دانشگاه‌ها.
  - آماده‌سازی محیط آموزشی برای مواجهه با شرایط آتی از بنیان متفاوت با شکل‌های کنونی آموزش دانشگاهی.
  - ترویج و تدوین برنامه‌هایی برای جبران کم‌توانی برخی از دانشجویان ورودی در مهارت‌های لازم غیر تحصیلی.
- بر این صورت می‌توان موارد بسیار بیشتری افزود. اینها فقط نمونه‌ای از مواردی بود که اطاق سرمایه‌های فکری با فراهم سازی و کمک به تحقق آنها می‌توانند کمبودهای بسیاری را که نیاز به خبرگی دارد در محیط‌های دانشگاهی جبران کنند. نابخردانه نیست این همه کار زمین مانده را با راندن مجریان توانا و علاقمند و کم‌هزینه و توقع فقط به بهای احترام قدرشناسانه، تبدیل به حسرت برای نهادهای آموزشی کنیم و از این عزیزان فرهیخته، با ناسپاسی، منتظران زود هنگام تنها امر قطعی حیات انسانی بسازیم؟