

گزارش سیاستی

سنجش و ارزیابی آئین‌نامه ارتقای
اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها
و مراکز آموزش عالی
(راهکارها و پیشنهادهایی برای آینده)

احد رضایان قیه‌باشی
رضا ماحوزی



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

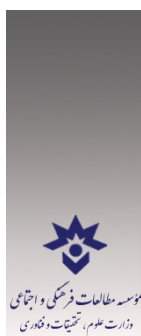
گزارش سیاستی

سنجش و ارزیابی آیین نامه ارتقای
اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها
و مراکز آموزش عالی
(راهکارها و پیشنهادهایی برای آینده)

احد رضایان قیه‌باشی
رضا ماحوزی



مؤسسه مطالعات فنی و اجتماعی
وزارت علوم، تحقیقات و فناوری



**سنجش و ارزیابی آئین نامه ارتقای
اعضای هیئت علمی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی
(راهکارها و پیشنهادهایی برای آینده)**

احد رضایان قیبه‌باشی (دکتری آینده پژوهی و همکار پژوهشی مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور) و **رضا ماحوزی** (دبیر علمی نشست و عضو هیئت علمی مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی)

ناشر: مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی

طراح جلد و صفحه‌آرا: علی قربی

تاریخ انتشار: بهار ۱۴۰۱

دبیر مجموعه گزارش‌های پژوهشی و سیاستی: رضا ماحوزی

بازسازی آموزش عالی / ۲

نشانی: تهران، خیابان پاسداران، خیابان شهید مؤمن نژاد (گلستان یکم)

شماره ۱۲۴، تلفن: ۲۲۷۶۷۴۹۳

پست الکترونیکی: info@iscs.ac.ir

سایت: www.iscs.ac.ir

مقدمه

استقلال دانشگاه، بهره‌وری تجاری از دانش، تولید دانش، مهارت‌افزایی، تعاملات دانشگاه و جامعه و صنعت، سیاست‌گذاری علم و فناوری و ده‌ها موضوع دیگر همگی حول یک موضوع اساسی به نام آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی جمع می‌شوند؛ موضوعی که از وجهی دیگر خود ابزاری است برای نیل به تمامی انتظاراتی که دانشگاه و دانشگاهیان باید بدان‌ها اهتمامی جدی داشته باشند.

سوم خردادماه ۱۴۰۱ در مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ۲۶ استاد و صاحب‌نظر و دانشگاه‌پژوه ایرانی سویه‌های متعدد ایجابی و سلبی آیین‌نامه ارتقا را در یک نشست تخصصی یک‌روزه با عنوان «سنجش و ارزیابی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی» بررسی کردند تا دریابند اجرای آیین‌نامه ارتقا در دهه‌های اخیر چه اثراتی بر دانشگاه ایرانی و کشران دانشگاهی گذاشته و حاشیه و متن این موضوع که چیزی بیش از صرف یک ابزار آکادمیک است، کدام‌هاست؛ سویه‌های چندگانه‌ای همچون تأثیر آیین‌نامه ارتقا بر حرکت آموزش عالی ایران در

مسیر یا فقدان مسیر تحولات علم و فناوری روز جهان، فرمالیسم علمی و سیطرهٔ کمیت در دانشگاه ایرانی، فرادستی و فرودستی‌های متعدد در دپارتمان‌های دانشگاهی، جنسیت و صداهاى شنیده نشده در آکادمی ایرانی و غیره.

در این نوشتار، مختصری از تحلیل‌ها و دیدگاه‌های کارشناسی صاحب‌نظران حاضر در این نشست در قالب سیاست‌نامه‌ای معطوف به اجرا آورده شده است تا ذی‌نفعان متعدد آن به شناختی دقیق‌تر و موسع‌تر از آنچه ساری و جاری است دست یابند. امید است تمامی کوشش‌ها در نهایت به توانایی آکادمی‌ها و آکادمیسین‌های ایرانی منجر شود و نظام دانش در ایران بتواند به‌صورت واقعی پاسخ‌گوی نیازهای محیط پیرامون خود اعم از جامعه، دولت، اقتصاد، محیط‌زیست و فرهنگ باشد. ما بیش از هر زمان دیگری به نوآوری و نظریه‌پردازی نیاز داریم و آئین‌نامه ارتقا، اگر هم به‌عنوان بخشی از سیستم بروکراسی علمی به رسمیت شناخته شود باید بتواند این مهم را برآورده کند و الا نقض غرض خواهد بود.

رضا ماهوزی
دبیر علمی نشست

دیباچه

تقریباً تمامی ذی‌نفعان حوزه آموزش عالی در ایران اتفاق نظر دارند که آیین‌نامه ارتقا یکی از سه پیشران اصلی اثرگذار و جهت‌دهنده بر ساختار، فعالیت‌ها، کنش‌ها و واکنش‌هاست. به این خاطر، آیین‌نامه ارتقا وزن و اهمیت بسیار زیادی برای تمامی کنشگران و ذی‌نفعان دارد. وجود بیش از ۸۰ هزار عضو هیئت‌علمی و بیش از ۴ میلیون نفر جامعه هدف دانشگاهی در صدها دانشگاه و مؤسسه، به‌همراه صدها مجله و انتشارات و صدها تولیدکننده و خدمات‌دهنده به نیازهای جامعه دانشگاهی باعث شده است تا صنعت و جامعه بزرگی شکل بگیرد که گردش مالی بالا، اثرگذاری فرهنگی بسیار زیاد، وزن سیاسی قابل توجه و جایگاه بی‌بدیل اجتماعی آن، هر ذی‌نفع و کنشگری را نسبت به آینده آن حساس کرده و تمایل به نفوذ و کنترل بر شاه‌راه‌های تصمیم‌گیری و مدیریت این مجموعه بزرگ را افزایش داده است. آیین‌نامه ارتقا که با فلسفه «مدیریت جبران خدمات در نظام آموزش عالی» با هدف ترغیب و انگیزه‌بخشی به اعضای هیئت‌علمی شکل گرفته است در حال حاضر مهم‌ترین یا یکی از مهم‌ترین ابزارها برای مدیریت، سازمان‌دهی و بازطراحی این مجموعه است.

بازیگران و ذی‌نفعان آیین‌نامه ارتقا

بازیگران متعدد با اهداف متفاوت در تلاش برای اثرگذاری بر بطن و متن آیین‌نامه ارتقا هستند. «ستاد وزارتین» (علوم و بهداشت) برای بالا بردن خروجی‌های علمی و عملیاتی تلاش می‌کنند تا متن را بر این اساس طراحی کنند. «شورای عالی انقلاب فرهنگی» با هدف پیشبرد سیاست‌های کلان و ارزش‌مدار فرهنگی تلاش می‌کند تا تدوینگر نهایی آیین‌نامه ارتقا باشد. «مجلس شورای اسلامی» با مطرح کردن جایگاه تقنینی خود و با هدف ارتباط‌گیری و نفوذ بر جامعه بزرگ دانشگاهی تلاش می‌کند تا تصویب‌کننده این سند راهبردی و استراتژیک باشد.

«احزاب و تشکلهای سیاسی» با هدف بالا بردن سهم خود در ترکیب اعضای هیئت علمی دانشگاهی و وارد کردن ارزش‌های سیاسی تلاش می‌کنند تا متن سند را متناسب با سلیقه سیاسی خود شکل دهند. «کنشگران و بازیگران متعدد اقتصادی» با هدف توسعه کسب و کار خود تلاش می‌کنند تا جامعه هدف ۴ میلیون نفری را همچنان به خدمات و تولیدات خود نیازمند نگه داشته و حتی کسب و کارهای جدیدی در این عرصه تعریف کنند. «روشنفکران و بخش مهمی از جامعه اساتید دانشگاهی» با انتقاد از وضع موجود تلاش می‌کنند تا موضوعاتی که متضمن استقلال دانشگاه‌ها و مؤسسات باشد و درعین حال متضمن حفاظت از علم به مثابه امر اجتماعی باشد و از آزادی تفکر و اندیشه بدون فشار سیاسی و اقتصادی حمایت کند در متن و بطن سند بازنگری شده آیین‌نامه گنجانده شود.

«طرفداران حقوق زنان» از شکاف جنسیتی عمیق در بطن و متن سند ابراز نگرانی کرده و این موضوع را با روح فعالیت‌های علمی، شخصیت

دانشگاهی، اخلاق و آموزه‌های دینی در تضاد می‌دانند. «بخشی از اعضای هیئت علمی و طرفداران غیردانشگاهی محیط زیست»، معتقدند آیین‌نامه ارتقا می‌بایست در نهایت منجر به توسعه گفتمان زیستی شود درحالی‌که در حال حاضر نه تنها این گفتمان تقویت نمی‌شود بلکه با غلبه گفتمان اقتصادی، محیط‌زیست هر روز بیشتر به نقطه پایان خود نزدیک می‌شود؛ بنابراین آنها نیز در تلاش‌اند تا متن و بطن سند را متناسب با ارزش‌های خود تحت تأثیر قرار دهند.

«بخش قابل توجهی از اعضای هیئت علمی»، با مطرح کردن موضوع عدالت اجتماعی، از بی‌توجهی آیین‌نامه ارتقا به مأموریت‌ها و کارکردهای مؤسسات مختلف از یک طرف و بی‌توجهی به مؤسسات و اعضای هیئت علمی فعال در مناطق محروم و کم‌برخوردار ابراز نگرانی می‌کنند. آنها معتقدند سری‌دوزی و یک‌ریخت‌گرایی و یک‌شکل دیدن مؤسسات و اساتیدی که از فضا و فرصت یکسان و مشابه دسترسی به امکانات و خدمات برخوردار نیستند عین بی‌عدالتی است، بنابراین تلاش می‌کنند تا روح آیین‌نامه ارتقا به این موضوع که مرتبط با عدالت اجتماعی است توجه کند.

«دانشجویان و به‌ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی» یکی دیگر از بازیگران و ذی‌نفعان آیین‌نامه ارتقا هستند که در قالب مدیران جوان در تلاش‌اند تا بر متن نهایی اثرگذار باشند. آنها معتقدند که آیین‌نامه باعث به وجود آمدن فضای استعمارگونه و ایجاد تنش بین روابط اساتید و دانشجویان شده است. «کارکنان و افسران بروکراسی دانشگاهی» یکی دیگر از ذی‌نفعان و بازیگران آیین‌نامه ارتقا هستند که معتقدند آیین‌نامه ارتقا باعث به وجود آمدن فرایندهای پیچیده، زمان‌بر، طاقت‌فرسا و تنش‌ی شده است بنابراین معتقدند امنیت روانی کارکنان و اعضای

هیئت علمی در طول این مسیر نادیده گرفته شده است. آنها تلاش می کنند تا تصمیم گیران را توجیه کنند که می بایست این فرایندها در متن بازنگری شده، مورد توجه قرار گیرد.

دولت نیز یکی دیگر از بازیگران آئین نامه ارتقا است و به صورت مستقیم (از طریق ستاد وزارتین) و غیرمستقیم تلاش می کند تا در نهایت خروجی آئین نامه ارتقا به نفع اهداف و سیاست های کلان دولت باشد که این موضوع باعث شده است تا تغییر دولت ها، اثرگذاری قابل توجهی بر نوسانات آئین نامه ارتقا داشته باشد و در نهایت **بخش قابل توجهی از اساتید** به کل مخالف جدی آئین نامه ارتقا هستند. آنها معتقدند ساحت علم و اندیشمند بسیار متفاوت از مقوله «مدیریت جبران خدمات» و بحث انگیزه بخشی است. آنها منتقد جدی طراحی معیار و سنجش ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی هستند و در حالت خوش بینانه معتقدند که این جامعه است که باید اعضای هیئت علمی را مورد سنجش و ارزیابی قرار دهد.

جدول ۱: بازیگران و ذی نفعان اثرگذار بر آئین نامه ارتقا

ردیف	عنوان بازیگر یا ذی نفع	نقد	وزن از ۱ تا ۱۰
۱	ستاد وزارتین	رانده مان پایین	۶
۲	شورای عالی انقلاب فرهنگی	ارزش مدار نبودن آئین نامه	۷
۳	اساتید منتقد سری دوزی	یک جانبه و یک ریخت گرایی	۶
۴	طرفداران حقوق زنان	ناعدالته جنسیتی	۴
۵	اساتید طرفدار عدالت	ناعدالانه بودن فرصت ها	۵

ردیف	عنوان بازیگر یا ذی‌نفع	نقد	وزن از ۱ تا ۱۰
	اجتماعی		
۶	طرفداران محیط‌زیست	زندگی زیستی بودن روح آیین‌نامه	۴
۷	دولت (قوة مجریه)	منطبق نبودن با سیاست‌های دولت	۵
۸	دانشجویان	ایجاد فضای تنشی بین استاد و دانشجو	۳
۹	کارکنان	پیچیده، میان‌بر و تنشی بودن	۵
۱۰	اساتید طرفدار استقلال دانشگاه	از بین رفتن استقلال	۴
۱۱	کنشگران اقتصادی	وابسته بودن آموزش عالی	۵
۱۲	احزاب و تشکل‌های سیاسی	حاشیه‌ای کردن کنشگران اصلی	۴
۱۳	مخالفین آیین‌نامه ارتقا	ازخودبیگانه کردن اعضای هیئت‌علمی	۳

با اینکه در ظاهر می‌توان بسیاری از این بازیگران را نادیده گرفت، همان طوری که در ۴ دهه گذشته نادیده گرفته شده‌اند اما به جرئت می‌توان گفت که با حذف هر کدام از این بازیگران، آینده پایداری که می‌توان ایجاد کرد به چالش کشیده خواهد شد و هیچ تضمینی وجود ندارد که آیین‌نامه ارتقا بتواند سندی اثرگذار و انگیزه‌بخش با کمترین پیامدها و آثار منفی باشد.

پیشران‌های آیین‌نامه ارتقا

آیین‌نامه ارتقا یکی از سه پیشران مهم آموزش عالی است. درعین حال پیشران‌هایی وجود دارند که آیین‌نامه ارتقا بر مبنای آنها دچار تغییر و تحول می‌شود. این نیروها و پیشران‌ها در سه سطح: ۱. درون سیستمی؛ ۲. محیط ملی و ۳. محیط جهانی و بین‌المللی، بر جهت‌گیری‌ها و متن و بطن آیین‌نامه اثر می‌گذارند. بازیگران را توجیه می‌کنند که باید آیین‌نامه را بازنگری کنند به آنها فشار می‌آورند تا جدول امتیازها بازنگری شوند یا اینکه فلسفه و رویکردها را تغییر دهند. برخی از این پیشران‌ها به‌وسیله یکی یا تعدادی از این بازیگران قابل کنترل هستند اما برخی دیگر به‌وسیله این بازیگران و ذی‌نفعان قابل کنترل نیستند. هر چقدر تعداد پیشران‌هایی که در کنترل بازیگران سیزده‌گانه هستند بیشتر باشد نه‌تنها نقش و جایگاه بازیگران اهمیت پیدا می‌کند بلکه امکان ساخت آینده‌ای اشتراکی و پایدار افزایش می‌یابد و به همین نسبت هم تجمیع منافع متضاد بازیگران سخت و رسیدن به متنی اجماعی در آیین‌نامه مشکل و دشوار می‌شود. در هر صورت توجه به تمامی این نیروها و پیشران‌ها ضرورت دارد. برخی از این پیشران‌ها روند هستند، برخی رویداد، برخی تصویر و اکثر آنها از جنس اقدام و برنامه هستند. در ادامه مهم‌ترین پیشران‌ها و نیروهای اثرگذار بر آینده آیین‌نامه ارتقا آورده شده است.

جدول ۲: نیروها و پیشران‌های اثرگذار
بر آینده آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
کد ۱	مأموریت‌گرایی (مأموریت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش	بسیاری از خبره‌ها و کارشناسان معتقد هستند که یکی از نیروهای اصلی در تغییر و تحولات آیین‌نامه ارتقا مربوط به مأموریت ویژه‌ای است که مراکز و دانشگاه‌ها دارند. از این روی دانشگاه‌ها و مراکز تمایل دارند تا اعضای هیئت علمی خود را در راستای مأموریت‌های خود سازمان‌دهی کنند.

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
	عالی)	
کد ۲	رقابت علمی بین کشورهای جهان	یکی دیگر از نیروهای مهم و اثرگذار بر تغییر و تحولات آیین‌نامه ارتقا، رقابت علمی بین کشورهاست. در عصر جدید و بویۀ قرن ۲۱ کشوری قدرتمند است که بتواند دیپلماسی فعال علمی داشته و بتواند در مرزهای دانش و فناوری حرکت کند، از این روی نقش دانشگاه و مراکز در این زمینه بیشتر شده است و اعضای هیئت علمی در خط مقدم رقابت‌های بین کشوری قرار گرفته‌اند.
کد ۳	انتظارات سیاست‌گذاران و رهبران از آیین‌نامه ارتقا که به دنبال پیشرفت کشور و علم و فناوری هستند	با اینکه آیین‌نامه ارتقا در گام نخست تلاشی حقوقی و اداری برای بالا بردن سطح کارآمدی و عملکرد اعضای هیئت علمی بود اما رفته رفته این آیین‌نامه از یک نگاه حداقلی به یک نگاه حداکثری تغییر پیدا کرد. با اینکه در ابتدا آیین‌نامه تلاش می‌کرد تا مانع از رکود علمی اساتید شود و مشوقی برای فعالیت بیشتر آنها شود اما در حال حاضر انتظار می‌رود تا این آیین‌نامه علاوه بر جلوگیری از رکود علمی اعضای هیئت علمی، موتور محرکی باشد برای توسعه و پیشرفت کشور. رهبران سیاسی و مدیران ارشد کشور انتظار دارند تا ظرفیت ۹۰ هزار نفری اعضای هیئت علمی در دو وزارتخانه تبدیل به موتور پیشرفت شود. متناسب با این انتظارات آیین‌نامه دستخوش تغییر و تحولات قرار می‌گیرد. البته تعریف پیشرفت از نظر سیاست‌مدارها بسیار متفاوت است برخی معتقدند پیشرفت فقط مقاله نوشتن نیست و اگر اساتید بتوانند فعالیت‌های ترویجی با هدف توسعه ارزش‌های رسمی انجام دهند در واقع شایسته ارتقا هستند. بر همین اساس تلاش می‌کنند تا امتیازهای موجود در آیین‌نامه ارتقا را به این سمت سوق دهند.
کد ۴	رقابت بین بازیگران و موازی کاری	آیین‌نامه ارتقا در ایران متأثر از ۳ بازیگر مهم و اساسی است. مهم‌ترین بازیگر شورای عالی انقلاب فرهنگی است، علاوه بر آن وزارت بهداشت و درمان و وزارت علوم تحقیقات نیز هر یک به‌عنوان بازیگر مهمی در این موضوع نقش آفرینی می‌کنند. رقابت بین نهادهای سیاست‌گذار از یک طرف و وجود هویت‌های مستقل بین بازیگران، نیروی مهمی در زمینه تغییرات آیین‌نامه ارتقا است. ملاحظه‌های فرهنگی و ارزشی نهاد رهبری نیز یکی از مؤلفه‌های اصلی در آیین‌نامه ارتقا است.
کد ۵	از بین رفتن استقلال مالی و مدیریتی دانشگاه‌ها	دانشگاه به‌عنوان نماد نهاد علم در جهان و ایران، همواره دارای استقلال در رأی و قضاوت بوده است اعتبار دانشگاه به استقلال آن بوده است. استقلال سیاسی و آزادی عمل اساتید نقش مهمی در اعتماد جامعه به نهاد علم داشته است. از بین رفتن استقلال مالی دانشگاه‌ها و احتیاج دانشگاه‌ها به منابع مالی

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
		جهت ادامه حیات باعث شده است تا قوانین و مقررات نهاد علم تحت‌تأثیر نیازهای مالی دانشگاه‌ها قرار گیرد. دانشگاه‌ها تلاش می‌کنند تا اساتید را به سمت‌وسوی سوق دهند که در نهایت منجر به درآمدزایی برای دانشگاه شوند. فارغ از اینکه این موضوع درست یا غلط است، این سیاست باعث شده است تا امتیازبندی در آیین‌نامه ارتقا تحت‌تأثیر سیاست‌های مالی و درآمدزایی دانشگاه‌ها قرار گیرد.
کد ۶	کاهش توجه به نهاد دانشگاه	با افزایش شکاف بین نیازهای صنعت و جامعه با تولیدات دانشگاه و همچنین انتقادهای بسیار به عملکرد دانشگاه‌ها و موفقیت‌آمیز بودن عملکرد رقibای دانشگاه در راستای توانمندسازی شهروندان برای افزایش مهارت و گرفتن مشاغل و پاسخ به نیازها، همگی باعث شده است تا میزان توجه به دانشگاه‌ها کاهش پیدا کند. این کاهش توجه، اثرات و پیامدهایی داشته است که باعث شده تا آیین‌نامه ارتقا تلاش کند تا این اعتماد و احترام را برگردانده و احیا کند.
کد ۷	موضوع تقلب علمی افول اخلاقی در نهاد علم	تقلب علمی در جهان و ایران به یک مسئله و چالش تبدیل شده است. این موضوع با اینکه خود، پیامد سیاست‌ها و روندهای مهم اجتماعی، سیاسی، اقتصادی و... است اما تأثیر بسیار زیادی برای سیاست‌های کلان کشورها دارد. آیین‌نامه ارتقا در چند دهه گذشته تأثیر مثبتی بر توسعه تقلب علمی داشته است. این مسئله باعث شده است تا سیاست‌گذاران و مدیران ارشد آموزش عالی در جهان و ایران به دنبال تغییر آیین‌نامه با هدف کاهش تقلب علمی بیفتند. روند تقلب علمی در ایران در دو دهه گذشته قدرت گرفته است که این مسئله تأثیر مهمی بر فشارها به آیین‌نامه ارتقا دارد.
کد ۸	روند کمی‌گرایی	با غلبه جریان پوزیتیویسم در دنیا و به‌ویژه در چند دهه گذشته در ایران، مسئله کمی‌گرایی در دو وجه نمایان شده است؛ نخست تأکید بر پژوهش‌های کمی (مبتنی بر عدد و رقم) و دوم تأکید بر تعداد پژوهش‌ها. به‌عبارتی کمیت مهم‌تر از کیفیت شده است و این مسئله در تمام شئونات به‌نوعی نمایان گشته است. آیین‌نامه نیز از این تغییر مصون نمانده است و به نظر می‌رسد تأکید بر تعداد مقالات مهم‌تر از کیفیت مقالات شده است.
کد ۹	سیاست‌زدگی	مسئله سیاست‌زدگی در آیین‌نامه ارتقا بیشتر مسئله‌ای ملی است تا بین‌المللی. سیاست‌زدگی به دو شکل نمایان می‌شود؛ اثرگذاری سیاست‌مدارها بر روی آیین‌نامه با هدف تسهیل شرایط برای خودشان تا اینکه بتوانند راحت‌تر ارتقا پیدا کنند و از مزایای فراوان آن بهره‌مند شوند و دوم اینکه آیین‌نامه می‌تواند به‌شدت تحت‌تأثیر سیاست‌های مذهبی و حزبی قرار گیرد آن هم با هدف

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
		تربیت اساتید و دانشجویانی که در خدمت مذهبی، ارزش‌های دینی و سیاست‌های حزبی و جریان‌ی قرار گرفته‌اند. با برجسته شدن سیاست در شئون جامعه، اثرات آن بر آیین‌نامه نیز در قالب اسلامی شدن آیین‌نامه تبلور پیدا می‌کند؛ فارغ از اینکه این موضوع درست یا غلط است می‌تواند نیروی مهمی در تغییرات آیین‌نامه باشد.
کد ۱۰	قوانین بالادستی	همواره یکی از مهم‌ترین نیروها، قوانین، مقررات، سیاست‌های کلان و مصوبات عالی در سطح ملی و حتی بین‌المللی است. آیین‌نامه ارتقا به‌عنوان یک سند مهم، تحت‌تأثیر اسناد بالادستی کشور است. نقشه جامع علمی کشور، سند چشم‌انداز، بایچه گام دوم، برنامه‌های ۵ ساله توسعه و همچنین هدف‌گذاری‌های سازمان‌های بین‌المللی همچون یونسکو و بر جهت‌گیری و مفاد و مواد آیین‌نامه اثرگذار است.
کد ۱۱	سازمان‌دهی روابط استاد با دانشجو و سایر همکاران	یکی دیگر از نیروهای اثرگذار بر آینده و تغییرات آیین‌نامه ارتقا مربوط به دغدغه سیاست‌گذاران و مدیران کلان کشور در خصوص تعامل و همکاری اعضای هیئت علمی با همدیگر و به‌ویژه با دانشجویان است تا از طریق تدوین آیین‌نامه بتوانند رابطه‌ای عادلانه و کارآمد برای توسعه همکاری‌ها طراحی کنند. در چند سال گذشته اعتراض دانشجویان به تعامل با اساتید راهنما و مشاور و همچنین تعامل اساتید در گروه‌های آموزشی با همدیگر باعث تغییراتی در آیین‌نامه شده است.
کد ۱۲	چالش‌های و موضوعات قرن ۲۱	یکی از مهم‌ترین موضوعات اثرگذار بر تغییرات آیین‌نامه ارتقا، مسائل و موضوعات نوظهوری است که جوامع بشری را درگیر کرده است. چالش‌های نوظهور نیاز به راهکارهای جدید دارد و دانشگاه‌ها مرکز تولید ایده و فکر هستند و اساتید بدنه فکری جوامع به حساب می‌آیند؛ بنابراین متناسب با این موضوعات، سیاست‌گذاران تلاش می‌کنند تا ظرفیت فکری اساتید را به سمت حل مشکلات نوظهور در قالب آیین‌نامه ارتقا سوق دهند.
کد ۱۳	گذار از دانشگاه‌های نسل اول و دوم به دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم	با تغییر در ماهیت و هویت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی در جهان و تغییر نقش و وظایف این مراکز، شاهد چرخش اساسی در زمینه ایجاد و توسعه دانشگاه‌ها هستیم. این چرخش که از آن به توسعه دانشگاه‌های نسل چهارم یاد می‌شود تعریف متفاوتی از اسناد، دانشجو و دانشگاه دارد. بر این اساس تلاش می‌شود تا آیین‌نامه ارتقا متناسب با دانشگاه‌های نسل جدید که تنوعی کثرت نیاز جامعه و صنعت هستند طراحی و عرضه شود. در این تعریف، استاد ممتاز استادی است مؤثر در جامعه و دانشگاه موفق دانشگاهی است که نه تنها نیازهای جامعه را حل می‌کند بلکه حتی سیاست‌گذاری آن نیز برعهده جامعه است.

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
کد ۱۴	نقش استاد و سند چشم‌انداز جمهوری اسلامی و بیانیه گام دوم بر آئین‌نامه ارتقا	بر اساس سند چشم‌انداز و بیانیه گام دوم انقلاب و برنامه‌های توسعه، ایران می‌بایست در افق مشخص به جایگاهی بسیار والا در علم و فناوری و تمدن برسد. برای این منظور آئین‌نامه باید به گونه‌ای تهیه شود تا بتواند این هدف مهم را محقق کند. دیر شورای عالی انقلاب فرهنگی معتقد است در مسیر گام دوم انقلاب، دانشگاه عامل استقرار جامعه اسلامی است و بنیان این حرکت دانش و دانایی است. لذا شاخص‌های پویایی متناسب با استقرار عدالت، توسعه سلامت و کاهش درد مردم در آئین‌نامه می‌تواند مورد توجه قرار گیرد. در واقع نظام امتیازدهی دانشی می‌تواند با خلق ارزش‌های تمدنی گره بخورد.
کد ۱۵	توسعه روند نخبه‌سالاری در جامعه	یکی از روندهای مهمی که بر کم‌وکیف آئین‌نامه ارتقا تأثیر دارد فشار و تقاضای جامعه بر حاکمیت نخبگان و نگاه تخصصی داشتن به امورات و مدیریت جامعه است. بر این اساس انتظار جامعه از دانشگاه و نظام آموزش عالی افزایش یافته است که ترجمان آن در جامعه این شده است که فضا و فرصت زیادی پیش روی اعضای هیئت علمی قرار گرفته است تا بتوانند به‌عنوان مدیر، مشاور، تصمیم‌گیر و سیاست‌گذار خارج از دانشگاه و محیط آموزش عالی نقش‌آفرینی کنند و حقوق و مزایای اقتصادی، اجتماعی و حتی سیاسی بالاتر و بیشتری دریافت کنند که این موضوع باعث می‌شود تا در آئین‌نامه ارتقا شاهد شکل‌گیری جبهه‌ای متشکل از موافقان و مخالفان باشیم. موافقان کسانی هستند که تلاش می‌کنند تا با اضافه کردن آئین‌های جدید، حضور و فعالیت اعضای هیئت علمی در محیط بیرون را ارزشمند و مهم جلوه دهند و حتی برای چنین نقش‌ها و خدماتی امتیاز در نظر می‌گیرند اما در مقابل مخالفان با اضافه کردن شرایط و مواد سخت‌تر تلاش می‌کنند تا محدودیت‌هایی برای حضور و فعالیت در خارج از دانشگاه و محیط علمی ایجاد کنند. آنها تلاش می‌کنند تا با اضافه کردن تعداد مقالات، تعداد پژوهش‌ها، ساعات آموزش و غیره عملاً اعضای هیئت علمی را تمام‌وقت در دانشگاه‌ها درگیر کنند که این موضوع با مخالفت شدید آن دسته از اعضای هیئت علمی روبرو می‌شود که علاوه بر تمایل به نقش‌آفرینی در محیط دانشگاه به‌دنبال نقش‌آفرینی در محیط‌های تصمیم‌گیری و مدیریتی هستند. در برخی موارد این تقابل منجر به ییگاری کشیدن از دانشجو، افزایش تقلب در جامعه و رزومه‌سازی می‌شود که درنهایت آثار منفی به بار می‌آورد.
کد ۱۶	روابط ایران با قدرت‌های بزرگ و نحوه تعامل در	یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم اثرگذار بر کم‌وکیف آئین‌نامه ارتقا عبارت است از تعاملات بین‌المللی کشورها و مراکز آموزش عالی با جهان. این مؤلفه تأکید ویژه بر شرایط تحریمی دارد. به این معنی که کشوری مثل ایران که با تحریم‌های همه‌جانبه مواجه شده است با محدودیت‌های مهم بین‌المللی در

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
	عرضه جهانی	چاپ و نشر روبه‌رو بوده و این موضوع نقش مهمی در چاپ مقاله، کتاب، همکاری بین‌المللی و حتی تبادل پول بین دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی دارد. چنین شرایطی باعث می‌شود تا سیاست‌گذار و قانونگذار برخی محدودیت‌ها را در آیین‌نامه لحاظ کند و برخی دیگر از محدودیت‌ها بر جامعه علمی تحمیل شوند.
کد ۱۷	قدرت اقتصادی اعضای هیئت علمی	شرایط اقتصادی جامعه نقش و تأثیر مهمی بر آیین‌نامه دارد. تدوین‌کننده‌های آیین‌نامه و عمل‌کننده‌ها یعنی اعضای هیئت علمی همواره این مؤلفه را در نظر می‌گیرند. حقوق و مزایای اعضای هیئت علمی نقش مهمی در انتظارات سیاست‌گذاران و تدوین‌کننده‌های آیین‌نامه ارتقا از یک طرف و تعلق‌خاطر اعضای هیئت علمی به آیین‌نامه از طرف دیگر دارد. باور اعضای هیئت علمی به منطقی و منطبق با واقعیت‌های اقتصادی بودن آیین‌نامه ارتقا نقش مهمی در اجرایی و عملیاتی شدن آن در جامعه دارد. این موضوع را می‌توان در تفاوتی که بین اعضای هیئت علمی علوم پزشکی با اعضای هیئت علمی وزارت علوم وجود دارد مشاهده کرد. تجربه نشان داده است که پرداخت حقوق بالاتر باعث بالا رفتن انتظارات از اعضای هیئت علمی و بهتر شدن عملکرد آنها حداقل در حوزه چاپ و نشر شده است. به تجربه در جلسات هیئت‌مهمیزه دانشگاه‌ها دیده شده است که اعضای هیئت‌مهمیزه برخلاف رأی و نظر سیاست‌گذاران آیین‌نامه عمل کرده و رویه‌ای متفاوت در امتیازدهی در پیش گرفته‌اند. علت این موضوع هم به نقد این اعضا از غیرواقعی بودن انتظارات از دانشگاهیان با شرایط اقتصادی جامعه دارد.
کد ۱۸	رسالت دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی	یکی از نیروهای اثرگذار بر آینده، آیین‌نامه ارتقا رسالت و فلسفه وجودی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی است. بر این اساس دانشگاه‌ها متناسب با رسالتی که دارند از اعضای هیئت علمی انتظاراتی دارند و بر اساس آن انتظارات آنها را تشویق یا تنبیه می‌کنند؛ برای مثال یکی از اهداف اساسی دانشگاه ادیان و مذاهب آموزش دانشجویان بین‌المللی است؛ بنابراین از اساتید انتظار دارد تا مهارت‌های آموزشی و حتی کانکشن و ارتباطات بین‌المللی خود را افزایش دهند. مراکز پژوهشی انتظار دارند اعضای هیئت علمی خود مهارت‌های پژوهشی بیشتری داشته باشند. دانشگاه‌های صنعتی و فنی هم انتظار دارند تا اساتید و اعضای هیئت علمی مهارت تولید محصول داشته باشند و بتوانند فناوری و نرم‌افزارهای جدیدی تولید کنند.
کد ۱۹	نقش	به تجربه ثابت شده است که سیاست‌گذار و قانونگذاری که آیین‌نامه ارتقا را

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
	سیاست‌گذار و قانونگذار در آیین‌نامه ارتقا	تهیه، تدوین و تصویب می‌کند در اغلب موارد دارای مسئولیت‌های اجرایی و مدیریتی در سطح کلان کشوری بوده و داشتن مسئولیت بر مصوبات آنها اثر می‌گذارد، آنها تلاش می‌کنند تا منافع خود و کسانی که مشابه خودشان هستند را در نظر بگیرند که البته این امر در بسیاری موارد ناخودآگاه هم اتفاق می‌افتد. همچنین به تجربه تائید شده است که قانونگذار و سیاست‌گذار در زمینه آیین‌نامه اغلب کسانی هستند که استادتمام دانشگاه‌ها بوده و قبلاً این مراحل را طی کرده‌اند و در شرایط جدید با ذهنیت جدید نسبت به آیین‌نامه قضاوت می‌کنند و احتمالاً فاصله زیادی با خواست اعضای جوان هیئت علمی که تازه استادیار شده‌اند داشته باشند و احتمالاً فاصله زیادی با شرایط جدید و اقتضائات جدید داشته باشند.
کد ۲۰	تغییر در ماهیت و فلسفه پژوهش	این باور در اغلب اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف، وجود دارد که یک سابقه پژوهش و انتشار قوی برای ارتقا لازم است و کمبود آن با تعالی در آموزش و خدمات قابل جبران نیست و این الگو، حداقل از دهه ۱۹۹۰ پایدار مانده است؛ اما الزامات تصدی پست و ارتقای اعضای هیئت علمی، با گذشت زمان تغییر کرده است. در دهه ۱۹۸۰ بیشتر گروه‌های دانشگاهی می‌خواستند حداقل در یکی از معیارهای پژوهش، آموزش (تدریس) یا خدمات، برتری کسب کنند، اما پاتوجه به تحولی که رخ داد، تعالی در آموزش و خدمت، برای به دست آوردن حق تصدی و ارتقا کافی نبود. تا دهه ۲۰۰۰ نیز، انتظار می‌رفت که تعالی در هر سه معیار، با بیشترین تمرکز روی تحقیقات باشد؛ اما این روند نیز باعث ایجاد نگرانی شد و در یک نظرسنجی که طی دو تا چهار سال در ۵۰۰۰ دانشکده در ایالات متحده انجام و در سال ۱۹۸۹ منتشر شد، ۶۸ درصد از اعضای هیئت علمی مؤسسات دانشگاهی، در طیفی از رشته‌های مختلف، با این جمله موافقت کردند که: «در مؤسسه من، برای ارزیابی عملکرد علمی دانشکده، علاوه بر انتشارات، به روش‌های بهتری نیز نیاز داریم». اگرچه ۷۱ درصد از این اعضای هیئت علمی، آموزش را به پژوهش ترجیح می‌دادند، اما انتشار، مهم‌ترین عامل در تعیین موفقیت شغلی اساتید قلمداد می‌شد. علاوه بر این، پژوهش در چند دهه گذشته به دلایل مختلف دچار تغییر و تحول شده است. فناوری‌ها و پیشران‌های اجتماعی باعث عبور از پژوهش‌های فردی و نظری به پژوهش‌های گروهی و میدانی شده است. متناسب با تغییر در حوزه پژوهش شاهد تغییر در معیارها و شاخص‌های ارزیابی اساتید در آیین‌نامه ارتقا هستیم.
کد ۲۱	نظام‌های	به وجود آمدن نظام‌های رتبه‌بندی در دنیا با هدف رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
	رتبه‌بندی دانشگاه‌ها و انتشارات	انتشارات علمی، یکی از نیروهای اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا است. سیاست‌گذارها اغلب با تأثیرپذیری از شاخص‌های رتبه‌بندی جهانی و ملی تلاش می‌کنند تا مواردی را در آیین‌نامه ارتقا بگنجانند که این موارد در نهایت منجر به ارتقای جایگاه و رتبه دانشگاه‌ها و انتشارات شود. بر این اساس و با توجه به اهمیت ویژه‌ای که نظام‌های رتبه‌بندی نسبت به چاپ مقالات معتبر بین‌المللی قائل هستند در اکثر آیین‌نامه‌ها شاهد وزن و اهمیت زیاد مقالات بین‌المللی هستیم. این موضوع در برخی کشورها و فرهنگ‌ها با شدت بیشتری نمود پیدا کرده است؛ برای مثال در ایران، نویسنده مقالات معتبر بین‌المللی علاوه بر شأن علمی که به دست می‌آورد می‌تواند با استناد به این مقالات شأن اجتماعی و مدیریتی نیز به دست آورد.
کد ۲۲	روندهای آموزشی (تدریس و یادگیری)	آموزش، زیربنای مکتب‌خانه و دانشگاه است. آموزش در هزاران سال گذشته مهم‌ترین وظیفه و رسالت اساتید و مدرسين بوده است. این حوزه دائماً با تغییر و تحولاتی روبه‌رو است. فناوری‌ها نقش مهمی در تغییر فرایندهای آموزشی دارند. در واقع یکی از نیروهای اصلی در آیین‌نامه ارتقا، تغییر و تحول در وضعیت و فرایندهای آموزشی است. سهم مهمی از امتیازها در آیین‌نامه ارتقا مربوط به شاخص‌ها و معیارهای آموزشی است. اینکه استاد بتواند روش‌های مدرن آموزشی را به کار بگیرد و شیوه‌های تدریس خود را روزآمد کند نقش مهمی در ارتقای وی دارد. گذار از آموزش استاد پایه به آموزش مبتنی بر یادگیرنده باعث شده است تا در دنیا شاهد تغییر معیارهای ارزشیابی اساتید شویم.
کد ۲۳	تصور جامع از استاد	از زمان‌های قدیم مفهوم استاد بار ارزشی بالایی داشته است و افرادی که چنین صفتی می‌گرفتند از شأن و منزلت اجتماعی بسیار بالایی برخوردار بودند و برای خود، خانواده و حتی شهرشان افتخار به حساب می‌آمدند. از وقتی دانشگاه‌ها توسعه پیدا کردند این مفهوم وسعت بیشتری پیدا کرد و با استقبال زیادی از سوی جامعه همراه شد؛ بنابراین تلاش برای رسیدن به این مرتبه و درجه به هدفی مهم تبدیل شد. این موضوع باعث شد تا جذب در دانشگاه و مهم‌تر از آن ارتقا و رسیدن به درجات علمی بالا فی‌نفسه به هدف اصلی تبدیل شود. افراد فعالیت می‌کردند نه با این هدف که مشکلی از مشکلات جامعه و صنعت را حل کنند بلکه برای اینکه بتوانند به درجه استادی و استعاره «پرفسوری» یا همان علامه برسند. تصور جامعه از استاد و پروفیسور باعث شده است تا آیین‌نامه ارتقا متأثر از سیاست و اقتصاد شود و افراد مواد و تبصره‌هایی را به آن اضافه کنند تا در نهایت منجر به ارتقا آنها

۲۰ / سنجش و ارزیابی آئین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و...

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
		شود. در برخی موارد وتویی که در آئین‌نامه‌ها آورده می‌شود تجلی همین نیرو است. جامعه جایگاه استاد را بسیار ارزشمند می‌داند و تصویر بسیار ارزشمندی از این مفهوم دارد و این باعث می‌شود تا در کشورهایی همچون ایران، رسیدن به چنین جایگاهی، لازمه رسیدن به مقام‌های بالاتری همچون صدارت و وزارت شود. در واقع پلی برای متصل کردن افراد به پست‌ها و موقعیت‌های بالاتر. (و در برخی موارد مشروعیت‌بخش برای به‌دست آوردن برای جایگاه‌ها). برای نمونه رئیس دانشگاه تهران از بین اساتید تمام و رؤسای دانشکده‌ها ترجیحاً از بین اساتید تمام یا دانشیارها انتخاب می‌شوند. این موضوع برای وزیر علوم و معاونین ایشان هم صادق است. بسیاری از رؤسای جمهور در سال‌های گذشته برای اینکه به جامعه القا کنند که فرد شایسته و توانمندی را برای فلان وزارت یا فلان سمت انتخاب کرده‌اند به جایگاه و مرتبه علمی آنها اشاره می‌کنند و با افتخار از استاد تمام بودن آنها سخن می‌گویند. در حال حاضر بسیاری از مسئولین رده بالای کشوری به ترفندهای بسیاری موفق شده‌اند تا علاوه بر عضویت در هیئت علمی دانشگاه‌ها به مرتبه دانشیاری و استادی برسند. در حالی که به‌شدت درگیر امورات اجرایی هستند.
کد ۲۴	تغییر مفهوم رقابت	رقابت مبتنی بر فردگرایی جای خود را به رقابت مبتنی بر کار تیمی داده است. از این روی فشار زیادی وجود دارد که این مسئله در آئین‌نامه ارتقا هم دیده شود. افراد تمایل دارند تا در رقابتی مبتنی بر توسعه جمعی حضور داشته باشند. ارزش‌های اجتماعی هم به همین سمت در حال حرکت است.
کد ۲۵	اصل ارتقا	اصل ارتقا اشاره به تمایل اشخاص برای رسیدن به درجات و مراحل بالاتر دارد. ارتقا عاملی محوری برای انگیزش کارکنان و ایجاد رقابت است.
کد ۲۶	روند توسعه متوازن مهارت‌ها	یکی دیگر از مؤلفه‌های مهم تأثیرگذار بر آینده آئین‌نامه ارتقا، تأکید بر رشد متوازن کارکنان در سازمان است. این مسئله در دانشگاه‌ها از اهمیت بیشتری برخوردار است چرا که اساتید به‌عنوان نمادی از انسان‌های کامل توصیف می‌شوند بر این اساس تلاش‌های زیادی وجود دارد تا آئین‌نامه منجر به رشد متوازن اساتید شود.
کد ۲۷	باور به شایسته‌سالاری در جهان و ایران	یکی از نیروهای اثرگذار بر آئین‌نامه ارتقا، توسعه و تقویت باور به شایسته‌سالاری در سازمان‌هاست. بر این اساس افراد شایسته کسانی هستند که در زمینه تخصصی و کاری خود در مرزهای دانش حرکت می‌کنند. شایسته‌سالاری در حوزه‌های مختلف تعاریف متعددی دارد اما یکی از تلاش‌های آئین‌نامه ارتقا این بوده است تا اساتید و اعضای هیئت علمی رشدی متوازن داشته باشند تا مصداق شایسته باشند.

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
کد ۲۸	رویکردهای مدیریت در سطح ملی و در آموزش عالی	یکی از نیروهای اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا، سبک مدیریتی حاکم بر کشور و همچنین بر آموزش عالی است بر این اساس، مدیران و باورهایی آنها تأثیر عمیقی بر جهت‌گیری‌های آیین‌نامه ارتقا دارد. با تغییر دولت‌ها و مدیران ارشد، شاهد تغییرات مهمی در مواد و تبصره‌ها و حتی کم‌وکیف اجرا هستیم.
کد ۲۹	تغییر در فنون و رویکردهای انگیزشی	رویکردهای انگیزشی در جهان در حال تغییر هستند، ایجاد انگیزه از طریق پرداخت پول نقد یا کم کردن از حقوق و مزایا، رفته‌رفته جای خود را به انگیزه‌های مبتنی بر ارزش‌های شایسته اجتماعی، انگیزه‌های روانی و انگیزه‌های فرهنگی داده است. بر این اساس یکی از نیروهای اصلی اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا، نوع نگاه سیاست‌گذاران به ایجاد انگیزه است.
کد ۳۰	هماهنگی صنعت و دانشگاه	به‌عنوان یک ارزش علمی و اجتماعی، انتظار می‌رود تولیدات علمی دانشگاه‌ها بتواند به نیازهای علمی و فناوریانه صنعت و جامعه پاسخ دهد. با این فشار وجود دارد تا بتواند بین این دو بخش هماهنگی ایجاد کند، بخشی از این فشار در مواد و تبصره‌های آیین‌نامه ارتقا خود را نمایش می‌دهد.
کد ۳۱	حکمرانی در آموزش عالی	آیین‌نامه ارتقا تجلی کم‌وکیف حکمرانی در آموزش عالی و بازتاب‌دهنده رویکردها و نوع نگاه به اساتید، دانشگاه و جامعه است. یکی از نیروهای اصلی اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا، گفتمانی است که بر مقوله حکمرانی در آموزش عالی حاکم است. حکمرانی مشارکتی بسیار متفاوت از حکمرانی سلسله‌مراتبی است و آن هم با حکمرانی دیجیتال تفاوت دارد.
کد ۳۲	عادلانه بودن فرایند ارتقا	عدالت در ارزیابی و تشویق و تنبیه کارکنان، یکی از مهم‌ترین موضوعات در آیین‌نامه‌ها و قواعد و مقررات است. عادلانه بودن به این معنی است که افراد با در نظر گرفتن جنسیت، سن، موقعیت، نژاد، زبان، محدودیت‌ها و مقدرات مورد قضاوت قرار گیرند؛ برای مثال تمرکز منابع و امکانات در دانشگاه‌های برتر باعث شده است تا آنها در شرایط مساوی راحت‌تر از اساتید در دانشگاه‌هایی با منابع و امکانات کمتر ارتقا پیدا کنند. مفهوم عدالت در جهان در حال تغییر و دگرگونی است عدالت از برابری، فاصله بسیار زیادی گرفته است و در نظر گرفتن شرایط افراد در پاداش و تنبیه الزامی شده است.
کد ۳۳	تقاضای اعضای هیئت علمی برای رتبه‌بندی و تفکیک	یکی از مؤلفه‌ها و نیروهای اثرگذار بر آیین‌نامه ارتقا تقاضای اعضای هیئت علمی برای تفاوت قائل شدن بین اساتید فعال و اساتید غیرفعال یا کمتر فعال است. بر این اساس آنها معتقدند باید قواعد و مقرراتی باشد تا بین اساتید پرتلاش و آنهایی که کمتر تلاش می‌کنند تفاوت قائل شد.

۲۲ / سنجش و ارزیابی آئین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و...

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
	اساتید	
کد ۳۴	طراحی سازوکار ارزیابی اثربخش	یکی از دغدغه‌های اصلی در آموزش عالی طراحی سازوکاری است تا بر اساس آن اساتید از نظر کارایی و اثربخشی مورد ارزیابی قرار گیرند تا بتوان بر اساس آن ارزیابی‌ها، آنها را مورد قضاوت قرار داده و عملکردشان را ارتقا داد.
کد ۳۵	اعمال سلیقه	در بسیاری از دانشگاه‌ها، به دلیل اختیار بیش از حد هیئت‌ممه‌زه دانشگاه در بررسی پرونده ارتقای اعضای هیئت علمی، به کرات مشاهده شده که برخورد‌های سیاسی و حزبی، بر نگاه‌های فنی و تخصصی غلبه داشته و فردی که از نظر معیارهای ارتقا دارای شرایط احراز رتبه استادی است، نتوانسته به این رتبه نائل شود.
کد ۳۶	وضعیت اقتصادی- اجتماعی جامعه	بیکاری، نقدینگی و مسائل مشابه در حوزه اقتصاد، نشان می‌دهد که دانشگاه‌ها، آن گونه که باید، به مسئولیت اجتماعی خود به‌خوبی عمل نکرده‌اند. اگر دانشگاه‌ها بتوانند نیازهای صنعت را حل کنند، یقیناً شاهد بهبود وضعیت اشتغال، کنترل نقدینگی و هدایت آن به سمت توسعه کارگاه‌های تولیدی و... خواهیم بود. در این امتداد، بسیاری از آسیب‌های اجتماعی نظیر اعتیاد، طلاق و... نیز مرتفع می‌شود.
کد ۳۷	سطح پایین بهره‌وری دانشگاه‌ها	کیفیت پایین دانش‌آموختگان: آئین‌نامه فعلی وزارت علوم که متمرکز بر آموزش و پژوهش است، نتوانسته است خروجی مؤثری برای صنعت پرورش دهد و اغلب کارفرمایان در صنعت، از دانش‌آموختگان دانشگاه‌ها، رضایت کافی ندارند. این مسئله موجب شده، بهره‌وری دانشگاه‌ها به‌شدت افت نموده و نمودی در عرصه اجتماعی نداشته باشد. کاربرد دانش تولید شده در دانشگاه‌ها: دانشی که در دانشگاه‌ها از طریق پژوهش حاصل می‌شود، اغلب در مرز دانش بین‌المللی قرار دارد و در بسیاری از حوزه‌های داخلی، نمی‌تواند منجر به بهبود وضعیت شود؛ چراکه مسائلی که هم‌اکنون در بخش‌های صنعت و خدمات با آن مواجه هستیم، نیاز به یکسری پژوهش‌های کاربردی دارد که کمتر در دانشگاه‌ها به آن پرداخته می‌شود.
کد ۳۸	گذار از دانشگاه‌های نسل اول و دوم	دانشگاه‌های نسل اول و دوم که مبتنی بر آموزش و پژوهش بودند، امروزه در بسیاری از کشورها جای خود را به دانشگاه‌های نسل سوم و چهارم (کارآفرین و تعالی‌گرا) داده‌اند؛ اما آئین‌نامه فعلی ارتقا، دانشگاه‌های ایران را بر مدار دانشگاه‌های نسل اول و دوم می‌گرداند.
کد ۳۹	هنجارهای سازمانی	از درون وزارت علوم، بخش عمده‌ای از اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌ها، از روند فعلی ارتقا رضایت ندارند و بازنگری در آئین‌نامه ارتقا به یک مطالبه

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
		سازمانی تبدیل شده است.
کد ۴۰	هنجارهای اجتماعی	چرا دانشگاه و صنعت تأثیری بر همدیگر ندارند؟ این سؤال و سؤال‌های زیادی در بین اقشار گوناگون مردم، فشاری بر وزارت علوم می‌آورد تا آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی را بهبود دهند.
کد ۴۱	روند جذب اعضای هیئت علمی	تعداد اعضای هیئت علمی نقش مهمی در کم‌و‌کیف آیین‌نامه ارتقا دارد، ارتباط مستقیمی بین افزایش تعداد اعضای هیئت علمی و انتظارات جامعه از مراکز آموزشی وجود دارد. در حال حاضر صنعت، جامعه و دولت استدلال می‌کنند که چرا باید در کشوری با بیش از ۸۰ هزار عضو هیئت علمی شاهد رشد و پیشرفت چشمگیر نباشیم؟ هر چه تعداد اعضای هیئت علمی افزایش می‌یابد انتظار جامعه از آنها نیز بیشتر شده و در نتیجه شاهد فشار به نهادهای سیاست‌گذار برای تغییر آیین‌نامه ارتقا با هدف بالا بردن بهره‌وری و کارآمدی هستیم.
کد ۴۲	روند ورود دانشجویان به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی	دانشجویان و به‌ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی فراتر از دانشجوی به‌عنوان نخبه و پژوهشگر دیده می‌شوند که در کنار اساتید و اعضای هیئت علمی نقش مهمی در حل مسائل و مشکلات جامعه دارند. با افزایش تعداد این دانشجویان در دانشگاه‌ها و صعودی شدن روند ورود آنها به مراکز آموزش عالی شاهد تغییرات مهم و گسترده‌ای در صنعت آموزش و پژوهش هستیم. با افزایش تعداد دانشجویان شاهد افزایش انتشارات و به‌تبع آن بالا رفتن سطح توقعات هستیم. این دانشجویان در واقع هسته اصلی تیم‌های منسجم پژوهشی در دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستند. با افزایش تعداد آنها شاهد این موضوع هستیم که میزان انتشارات هر استادی در مقایسه با سال‌های گذشته چندین برابر افزایش می‌یابد. نه تنها از نظر کمی نقش مهمی بر انتشارات دارند نقش مهمی در انتشارات کیفی هم دارند چرا که اغلب با تمرکز بالا بر روی موضوعاتی که مربوط به پایان‌نامه و تز دکتری خودشان است کار کرده و خروجی‌های کیفی ارزشمندی در سطح جهانی منتشر می‌کنند. بالا رفتن انتشارات از نظر کمی و کیفی بر روی انتظارات صنعت و جامعه از اعضای هیئت علمی اثر می‌گذارد. افزایش تعداد دانشجویان و به‌ویژه دانشجویان تحصیلات تکمیلی نقش مهمی در افزایش ارتباط دانشگاه با جامعه، صنعت و سازمان‌های دولتی دارد. این دانشجویان برای انجام پروژه‌های تحقیقاتی خود ناگزیر از ارتباط‌گیری با سازمان‌های مختلف هستند و به همین خاطر رفته‌رفته ارتباط اعضای هیئت علمی با مراکز بیرونی افزایش می‌یابد که این افزایش ارتباط نقش مهمی در همکاری‌ها و توقعات بعدی دارد. سرانه‌ای نیز که به ازای هر دانشجو به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی داده می‌شود

ردیف	عنوان نیرو	توصیف و توضیح نیرو
		به صورت غیر مستقیم تأثیر عمیقی بر عملکرد سیستم‌های آموزش عالی دارد. گزنت اساتید و میران رضایت‌مندی و غیره هم تحت‌تأثیر روند ورود دانشجویان به دانشگاه‌هاست. بر این اساس با افزایش جمعیت و توسعه سیاست باسواد و سیاست تخصص و مدرک‌گرایی، شاهد افزایش روند ورود به دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی هستیم.
کد ۴۳	پژوهش‌محور شدن مسائل	توسعه نگاه علمی در جامعه باعث شده است تا در وهله و گام نخست همه به دنبال راهکارهای علمی باشند و به تمامی چالش‌ها و مشکلات نگاه پژوهشی داشته باشند. گسترش نگاه علمی و پژوهشی باعث شده است تا دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی در مرکز توجه قرار گیرند.

از بین این ۴۳ نیرویی که در نشست تخصصی «ارزیابی آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی» که سوم خرداد ماه ۱۴۰۱ با حضور ۲۶ سخنران به دست آمده است، از این تعداد برخی دارای عدم قطعیت هستند و برخی دیگر فاقد عدم قطعیت هستند. با اینکه در ظاهر به نظر می‌رسد نگاه سناریویی داشتن به آیین نامه ارتقا و هر سند و متن حقوقی و سیاستی اشتباه است اما واقعیت آن است که عدم قطعیت‌های آیین نامه، راهبردی و اثرگذار هستند و می‌توانند منجر به خلق آینده‌ای بسیار متفاوت‌تر از تداوم وضع موجود شوند. از این روی لازم است تا با در نظر گرفتن کنشگران آیین نامه و پیشران‌ها و نیروهای آینده، در مورد سناریوهای آیین نامه ارتقا صحبت کنیم. در ادبیات آینده‌پژوهی ۴ نوع سناریو متناسب با جهت‌گیری نیروها معرفی می‌شود:

۱. سناریوهای ممکن؛ ۲. سناریوهای باورپذیر؛ ۳. سناریوهای محتمل؛ و
۴. سناریوهای مطلوب و دلخواه. (با این توضیح که در این دسته‌بندی سناریوهای شگفتی‌ساز جزو سناریوهای ممکن دسته‌بندی شده‌اند).

سناریوها و بدیل‌های آیین‌نامه ارتقا

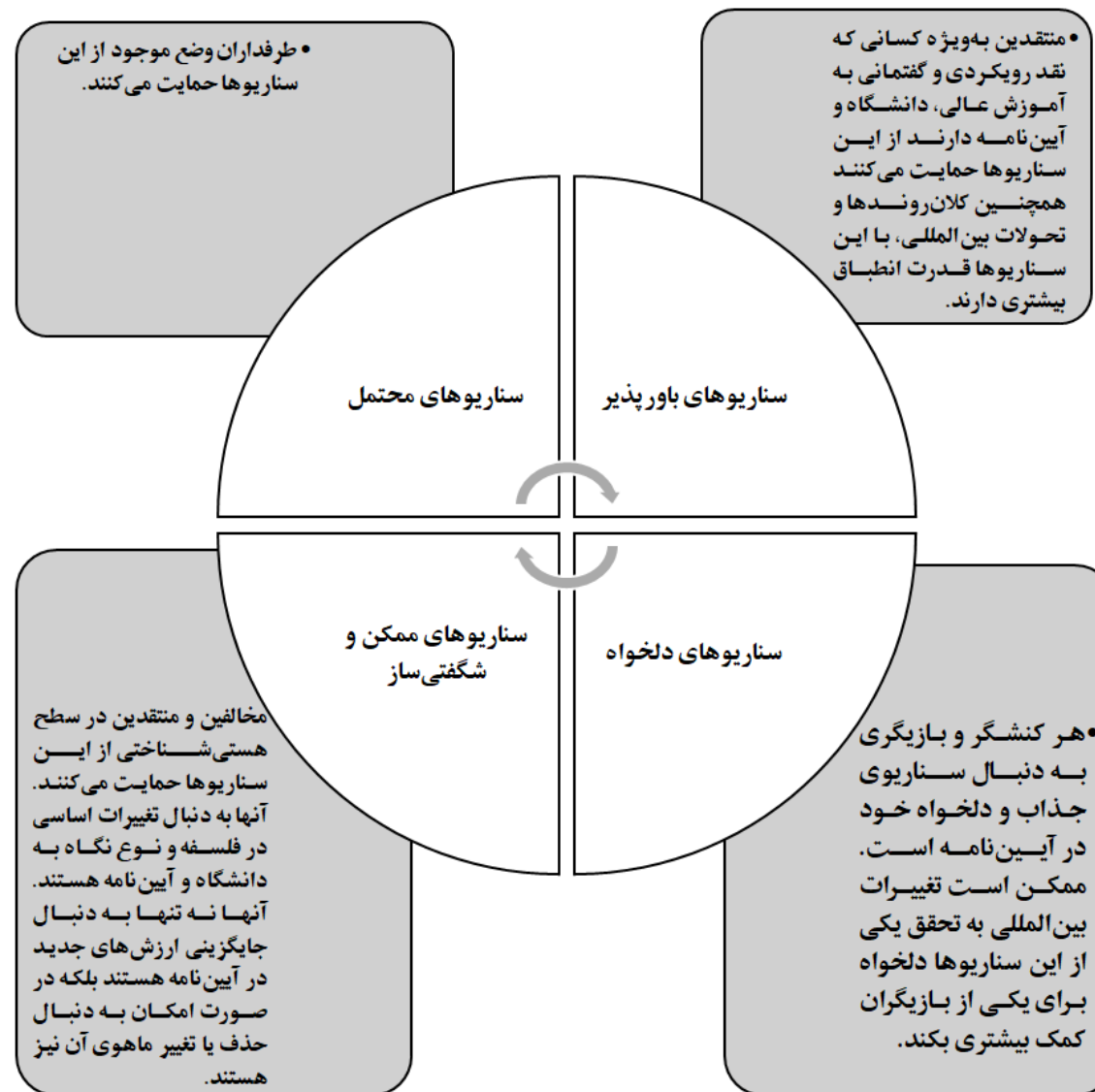
«سناریوهای محتمل» با در نظر گرفتن کلان‌روندها، روندها، اقدامات، برنامه‌ها، تصاویر و حتی برخی رویدادها، تلاش می‌کنند تا حالت‌های محتمل (بدون توجه به عدد و میزان احتمال وقوع) را معرفی کنند. در مورد آیین‌نامه ارتقا و سناریوهای محتمل، پژوهش‌ها و تحقیقاتی صورت گرفته است. یافته‌های پژوهشگران در مورد سناریوهای محتمل تا افق ۱۴۱۴ حاکی از ۳ حالت است. سناریوی اول با عنوان «اندیشگاه خرد و دانش» حاکی از تغییر در جدول امتیازات و توجه ویژه به آیت‌های جدید متناسب با پیشران‌هایی همچون: بین‌المللی شدن آموزش عالی، برآورده کردن انتظار صنعت، جامعه و دولت، اقتصاد آموزش عالی و چالش‌های میان‌رشته‌ای است. سناریوی دوم با عنوان «دانشسرای علم و فناوری» حاکی از تداوم وضع موجود با تغییرات اندک در جدول امتیازات بدون توجه به رویکردها، مفاهیم بنیادین و پایه‌ای است. سناریوی سوم با عنوان «مکتب‌خانه منطق و ارزش» حاکی از غلبه گفتمان و بازیگران فرهنگی-ارزشی بر سایر گفتمان‌ها و بازیگران و در نتیجه تغییر در رویکردها، ارزش‌ها و جدول امتیازات آیین‌نامه ارتقا است. این ۳ سناریو، در واقع سناریوهای محتمل در ۱۴ سال آینده هستند. سناریوهای محتمل بدون توجه به غافلگیری‌ها و شگفتی‌سازها توسعه داده می‌شوند و فرض گرفته می‌شود که در محیط ملی یا بین‌المللی، تغییرات دگرگون‌کننده‌ای نداشته باشیم.

«سناریوهای باورپذیر»، دامنه بیشتری از سناریوهایی که با در نظر گرفتن نیروهای ضعیف‌تر امکان وقوع دارند را در کنار سناریوهای محتمل در نظر می‌گیرد. سناریوهای باورپذیر در مورد آیین‌نامه ارتقا طیف بیشتری

از سناریوها را پوشش می‌دهند. می‌توان به تعدادی از سناریوهای باورپذیر که در پتل‌ها و گفتگوها به دست آمده‌اند اشاره کرد: ۱. سناریوی آئین نامه شبکه‌ساز؛ ۲. سناریوی آئین نامه صنعت محور؛ ۳. سناریوی آئین نامه جامعه محور؛ ۴. سناریوی آئین نامه فاقد جدول امتیازات؛ ۵. سناریوی آئین نامه کارکرد محور و مأموریت محور؛ ۶. سناریوی آئین نامه فناوری محور؛ ۷. سناریوی آئین نامه غیر متمرکز؛ ۸. سناریوی آئین نامه هیئت امناء محور؛ ۹. سناریوی آئین نامه تمدن محور؛ ۱۰. سناریوی آئین نامه اقتصاد محور و همچنین ۱۱. سناریوی آئین نامه مدیریت محور. هر کدام از این سناریوها در ۱۴ سال آینده، امکان وقوع قابل توجهی دارند. برای وقوع هر کدام از آنها سیگنال‌ها و نیروهای فعال هستند که در صورت قدرت گیری و هم‌راستا شدن با کلان‌روندها و رخدادهایی بزرگ مالی و بین‌المللی، محقق خواهند شد.

«**سناریوهای ممکن و شگفتی‌ساز**»، علاوه بر پوشش دادن سناریوهای قبلی، دامنه بسیار بسیار بیشتری از سناریوهای بدیل دیگر را نیز پوشش می‌دهند. از سناریوهای حذف آئین نامه ارتقا گرفته تا سناریوهای آئین نامه سیاست‌زده. از سناریوی آئین نامه حداقلی گرفته تا عرفی شدن آئین نامه.

«**سناریوهای دلخواه و مطلوب**»، می‌توانند سناریوهایی گلچین شده از درون طیف سناریوهای ممکن، باورپذیر و حتی محتمل باشند. برای هر کدام از بازیگران ۱۳ گانه آئین نامه ارتقا در ایران، مطلوب آن است که آرمان‌های خودشان به صورت یک طرفه در آئین نامه محقق شود؛ برای مثال طرفداران حقوق زنان تمایل دارند تا آئین نامه ارتقا به وسیله زنان و با مشارکت حداکثری زنان تدوین شود و در متن سند، به حقوق و امتیازات یکسان زنان پرداخته شود و حتی امتیازهای ویژه‌ای برای زنان به خاطر موقعیت خاصی که در جامعه دارند و محدودیت‌هایی که دارند داده شود.



تصویر ۱: سناریوهای پیش‌روی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

نقدها به آیین‌نامه ارتقا نشئت گرفته از نقدها و نوع نگاه هستی‌شناختی و معرفتی به علم، آموزش عالی و دانشگاه است. بر این اساس منتقدین به سه دسته تقسیم می‌شوند. منتقدین بر اساس پیامدهایی که مشاهده کرده‌اند و تجارب زیسته‌ای که در خصوص اجرای آیین‌نامه ارتقا در ۴۰ سال گذشته داشته‌اند به سه دسته تقسیم می‌شوند:

• **دسته اول** منتقدینی هستند که بیشتر ترکیب امتیازها در جدول

امتیازهای آیین‌نامه را مد نظر قرار می‌دهند. کاستن از وزن امتیازهای پژوهشی و افزودن به امتیازهای آموزشی یا امتیازهای فرهنگی و اجرایی، خواسته اصلی آنهاست. آنها بحث کمی‌گرایی به‌ویژه مقاله‌محوری را آفت اصلی اجرای آیین‌نامه ارتقا در ۴ دهه گذشته می‌دانند.

• **دسته دوم** منتقدینی هستند که گفتمان حاکم بر آیین‌نامه را به

چالش می‌کشند. آنها معتقدند آیین‌نامه اولویت‌گذاری مناسبی نداشته و دسته‌بندی فعالیت‌ها به: فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی پاسخ‌گوی نیازهای جامعه نیست و نمی‌تواند منجر به ارتباط بین جامعه و دانشگاه، صنعت و دانشگاه، بین‌المللی شدن آموزش عالی، تجاری‌سازی آموزش عالی و گسترش همکاری، شبکه‌سازی و تنوع‌گرایی نخواهد شد. این گروه صرفاً به دنبال تغییر جدول امتیازهای آیین‌نامه نبوده و در نگاهی گسترده‌تر به دنبال بازطراحی نظام امتیازدهی در آیین‌نامه هستند.

• **دسته سوم** منتقدینی هستند که با به چالش کشیدن مفهوم

علم و دانشگاه، فلسفه آیین‌نامه ارتقا را به چالش می‌کشند. یک گروه از این منتقدین به دنبال محدودسازی آیین‌نامه ارتقا،

حذف جدول امتیازها، حذف معیارهای سنجش و ارزیابی دست‌وپاگیر برای اساتید و گروه دیگر به دنبال بازطراحی و بازآفرینی نظم و نظام جدیدی متناسب با شئون علم و آموزش عالی هستند.

نتیجه‌گیری، راهکارها و پیشنهادها

این یک واقعیت است که در چند سال گذشته آیین نامه ارتقا (نحوه اجرا و عملیاتی شدن آن) به یک چالش و مسئله اساسی در نظام آموزش عالی تبدیل شده است. با اینکه شاهد مخالفت‌های گسترده و شروع اعتراضات علنی و درگیری در دانشگاه‌ها در این خصوص نیستیم، اما دامنه پیامدهای این موضوع، گاه به صورت آشکار و گاه به صورت خزنده و نامرئی تمام شئون اجتماعی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی و زیستی را تحت تأثیر قرار داده است. اکثر مشارکت‌کننده‌ها در سخنرانی‌ها، پنل‌ها و مصاحبه‌ها اتفاق نظر دارند که اجرای آیین نامه ارتقا به سبک و سیاق فعلی، چیزی جز خسران و پشیمانی در بلندمدت نخواهد داشت و به مرور باعث از بین رفتن اعتماد، سرمایه اجتماعی و منزلت علم و استاد خواهد شد و پتانسیل عظیمی از نارضایتی که در آینده می‌تواند منشأ اعتراضات و درگیری‌ها شود به وجود خواهد آورد. قربانی نهایی اجرای آیین نامه به این شکل علم و اخلاق است اما درعین حال، نگاه افراطی برای سیاست‌زده کردن آن بر اساس برخی هنجارها، می‌تواند بر دامنه این بحران و چالش بیفزاید و پیامدهای ناشناخته دیگری را نیز به همراه داشته باشد.

تقریباً همه اتفاق نظر دارند که در پیش گرفتن رویکرد اصلاحی در خصوص علم و دانشگاه و آیین نامه ارتقا می‌تواند از دامنه پیامدها کاسته و امید

به بهبود وضعیت را افزایش دهد. با توجه به نقدها و انتقادهای مطرح شده که در سه دسته ارائه شد، راهکارها و پیشنهادها نیز در سه دسته ارائه شده‌اند.

• گروه اول راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح جدول امتیازها دارند.

• گروه دوم راهکارها و پیشنهادهایی برای اصلاح ساختار آیین‌نامه دارند.

• گروه سوم راهکارها و پیشنهادهایی برای بازطراحی نظام ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دارند.

گروه اول: معتقدند با بازتوزیع یا اصلاح نمرات جدول آیین‌نامه ارتقا می‌توان شاهد نتایج و خروجی‌های بهتری در میان‌مدت و بلندمدت بود. با در نظر گرفتن علایق، ارزش‌ها و رویکردهای سیاسی-اجتماعی، راهکاردهنده‌ها در گروه اول را می‌توان حداقل به سه دسته تقسیم کرد:

• الف) آن دسته از اعضای هیئت علمی که معتقدند وزن جدول امتیازها باید به سمت فعالیت‌های اجرایی-فرهنگی باشد. این گروه معتقدند این چرخش در امتیازها می‌تواند اساتید را ترغیب کند تا در راستای مسئولیت اجتماعی و مسئولیت‌های تمدن‌سازی و دینی از نگاه یک‌طرفه به داخل دانشگاه به سمت صنعت، بازار و جامعه کشیده شوند. بر این اساس آنها پیشنهاد می‌کنند تا با افزایش آیت‌های اجتماعی و فرهنگی در آیین‌نامه ارتقا، وزن امتیازهای مربوط به این دسته افزایش یابد. آنها پیشنهاد می‌کنند تا حداقل امتیاز این دسته با حداقل امتیاز سایر دسته‌ها برابر بوده و حداکثر امتیاز این دسته بالاتر از سایر دسته‌ها باشد.

• ب) آن دسته از اعضای هیئت علمی و بازیگرانی که معتقدند با در نظر گرفتن رسالت دانشگاه می‌بایست، وزن امتیازهای

آموزشی به مراتب بیشتر از سایر دسته‌ها باشد. حتی تعدادی از طرفداران حقوق برابر برای زنان نیز از این تغییر امتیاز در آئین‌نامه استقبال می‌کنند. دانشجویان و به‌ویژه دانشجویان مقطع کارشناسی نیز به‌شدت از افزایش وزن امتیازهای آموزشی حمایت کرده و تأکید می‌کنند با هدف انتقال تجارب آموزشی اساتید دانشیار و استادتمام به دانشجویان کارشناسی، لازم است تا با کاستن از وزن نمرات پژوهشی، انگیزه لازم به اساتید باتجربه داده شود. این دسته از ذی‌نفعان پیشنهاد می‌کنند تا سقف امتیازهای آموزشی بالاتر از سقف امتیازهای پژوهشی و فرهنگی خدماتی باشد و حداقل امتیاز در این دسته بالاتر از سایر دسته‌ها باشد.

• پ) آن دسته از اعضای هیئت علمی و بازیگرانی که معتقدند همچنان بهترین و مناسب‌ترین معیار برای سنجش اعضای هیئت علمی و بالا بردن راندمان کاری آنها، فعالیت‌های پژوهشی است. بسیاری از اساتید رشته‌های فنی و علوم پایه همچنان از این رویکرد حمایت کرده و معتقدند اگر اساتید بتوانند پژوهش‌های قابل قبولی در سطح ملی و بین‌المللی انجام دهند خواهند توانست رسالت آموزشی خود را نیز به‌خوبی انجام دهند. از نظر طرفداران این گروه، پژوهش خوب و ارزشمند در واقع همان آموزش است. ما اگر بتوانیم پژوهشگر خوبی باشیم و پژوهشگر خوبی تربیت کنیم در واقع توانستیم فرایند آموزش را به‌درستی طی کنیم. آنها پژوهش‌های مسئله‌محور و پژوهش‌های تقاضا‌محور را کلید حل مسائل و موضوعات کشور معرفی کرده و معتقدند در چنین حالتی،

به تمام دغدغه‌های صنعت و بازار پاسخ داده خواهد شد آنها معتقدند بهتر است با پژوهش‌محور کردن آموزش و سایر خدمات، به سمت افزایش وزن فعالیت‌های پژوهشی، بدون سقف پیش برویم. با تدقیق کردن معیارهای ارزیابی و افزودن آیتم‌های جدید می‌توان مانع از تقلب و تخلف شد.

هر کدام از اعضای این سه دسته، جدول دلخواهی را به عنوان جدول مناسب برای توزیع امتیازهای آیین‌نامه ارتقا پیشنهاد می‌کنند.

گروه دوم: این گروه معتقدند که با تغییر ایجاد کردن در جدول امتیازها نه تنها نمی‌توان آثار و پیامدهای منفی اجرایی‌سازی آیین‌نامه ارتقا را کاهش داد بلکه نمی‌توان چارچوب و معیار خوبی برای سنجش فعالیت‌ها و انگیزه‌بخشی برای ارتقای اساتید به وجود آورد. از این روی آنها معتقدند که می‌بایست ساختار کلی و گفتمان حاکم بر آیین‌نامه تغییر کند. آنها با انتقاد از تعریف آیین‌نامه از استاد خوب معتقدند که آیین‌نامه قبلی باعث شده است تا استاد خوب: استادی باشد که خوب و زیاد مقاله می‌نویسد، کلاس‌های دانش‌افزایی شرکت می‌کند، در ارگان‌های فرهنگی ثبت‌نام می‌کند و به حد نیاز تدریس می‌کند و نظر مثبت دانشجویان را جلب می‌کند. این گروه با انتقاد از این مختصات و این تعاریف، معتقدند با ارائه چنین خوانشی نمی‌توان رسالت اصلی اعضای هیئت علمی را محقق کرد؛ بنابراین لازم است تا ساختار آیین‌نامه تغییر کند. ارزش‌های حاکم بر آن بازتعریف شود و گفتمان آن به سمت بازبینی در تعریف استاد خوب، مفهوم دانشگاه و مفهوم علم بچرخد. با این توضیحات، طرفداران این رویکرد را می‌توان به دو دسته تقسیم کرد:

• الف) دسته اول آنهایی هستند که معتقدند گفتمان جدید باید منطبق بر ارزش‌های دینی و اسلامی باشد، منطبق با گفتمان

انقلاب اسلامی و رهبری نظام باشد که از تحقق دولت اسلامی، جامعه اسلامی و تمدن اسلامی سخن گفته و اساتید را به ترویج امید در دانشگاه‌ها فراخوانده و اساتیدی را به‌عنوان اساتید طراز انقلاب و معیار برای سنجش سایر اساتید معرفی کرده‌اند. این دسته، با ارائه الگویی جدید از آئین‌نامه ارتقا، چهار طبقه برای امتیازدهی و سنجش اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌کنند که این آئین‌نامه در حال حاضر در دانشگاه امام حسین (ع) در حال اجرا و پیاده‌سازی است. آئین‌نامه اجرایی در این دانشگاه، دارای جدول متفاوت و توزیع بسیار متفاوت در امتیازها و مفاهیم است.

• (ب) دسته دوم آنهایی هستند که معتقدند نه تنها آئین‌نامه بازنگری شده نباید بیش از این ارزش‌مدار و سیاسی شود بلکه باید به سمت بازتعریف مفهوم علم، دانش و استاد پیش برود. آنها با بررسی سیر تاریخی و فلسفه علم به این نتیجه می‌رسند که علم ساحتی اجتماعی، به دور از سیاست‌زدگی، روحی آزاد، طرفدار تکثر و آزاداندیش دارد که رسالتی همچون: نقد آزاد، متعهد به حقیقت‌گویی و منطق و شاهدمحور دارد. با این توضیحات آنها معتقدند جدول امتیازهای فعلی هیچ تناسبی با این تعاریف و رسالت نداشته و جایگاه، شأن و مأموریت اساتید را به سطح خردتری فروکاسته و با رویکرد تقلیل‌گرایانه، اساتید را به‌عنوان کارکنان و افسران نظام بروکراتیک در مکانی به‌نام دانشگاه معرفی کرده است. این آئین‌نامه با ذهنیت مدیریت منابع انسانی (مکانیکی) و صرفاً با هدف جبران خدمات بدون توجه به نقش و رسالت علم و استاد نوشته شده است بنابراین لازم است تا

آیین‌نامه جدید با در نظر گرفتن این مفاهیم بازطراحی شود. بر این اساس آیین‌نامه جدید می‌بایست به استادی که نقش اجتماعی پررنگ‌تری دارند، مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند و کارکرد اجتماعی بالاتری دارد ارزش بیشتری قائل شده و آنها را به‌عنوان اساتید خوب و نمونه معرفی کند تا الگوی جامعه باشند. آنها از رویکرد اقتصادی به آیین‌نامه که منجر به پولی شدن علم و استاد شده به‌شدت انتقاد کرده و معتقدند آیین‌نامه جدید نباید رویکرد تجاری، پولی و مالی به این ساحت داشته باشد. از نگاه این گروه، دانشیار و استاد شدن با جدول امتیازها به دست نمی‌آید بلکه نشانی است که به‌وسیله جامعه و افکار عمومی در ازای خدمات و مسئولیت‌پذیری داده می‌شود. این گروه معتقدند اگر نهادهای سیاست‌گذار به دنبال آیین‌نامه‌ای کارآمد و عادلانه هستند بهتر است با این رویکرد به اهل فن مراجعه کنند تا آنها ساختار مناسبی با ارزش‌های پایدارتری را در قالب آیین‌نامه تدوین کنند.

گروه سوم: اعتقادی به آیین‌نامه ارتقا با وضعیت فعلی ندارند همچنین به سیستم و نظام ارزیابی عملکرد برای اعضای هیئت علمی نیز اعتقاد ندارند. با اینکه دو گروه قبلی همچنان پایبند به آیین‌نامه ارتقا فعلی با اندکی جرح و تعدیل بودند اما گروه سوم معتقدند آیین‌نامه نوشتن و ارزیابی کردن اعضای هیئت علمی با آیین‌نامه کاری عبث و بیهوده است و پیامدهای هستی‌شناسانه غیرقابل جبرانی در بلندمدت دارد. این گروه در استدلال (مفهوم علم، دانش و دانشگاه و استاد) بسیار شبیه به گروه دوم هستند اما در خروجی باوری به آیین‌نامه برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی و ترغیب آنها به ارتقا ندارند.

آنها اصلاً اعتقادی به دانشجویی و استاد تمامی ندارند و این موضوع را باعث از خود بیگانگی اساتید از محصولات و خروجی‌های خود می‌داند. این گروه که نگاهی فلسفی و جامعه‌شناختی به علم، دانش و دانشگاه دارند معتقدند آئین نامه ارتقا در نهایت منجر به از خود بیگانگی دانشجو و استاد شده و به مرور باعث از بین رفتن این سیستم و ساختارها خواهد شد. آنها با رویکرد انتقادی معتقدند آئین نامه ارتقا ابزاری در اختیار قدرتمندان و صاحبان ثروت و دولت است تا بتوانند سیستم علم و دانش را در اختیار خود داشته باشند آنها پیشنهاد می‌کنند: نبود آئین نامه بسیار مفیدتر از بودن آن است. آنها مفهوم جبران خدمات برای اعضای هیئت علمی را به چالش می‌کشند و معتقدند کاری که اساتید می‌کنند فراتر از حقوق و پاداش دادن است و تقلیل دادن این کار ارزشمند به گرت و حقوق و غیره در نهایت منجر به گسترش رویکرد پولی و مالی در آموزش عالی می‌شود؛ بنابراین بهتر است چنین نگاهی به آموزش عالی برچیده شود.

راهکارها و پیشنهادهایی برای آینده

در زیر به تعدادی از مهم‌ترین پیشنهادهایی که مورد اتفاق نظر بخش قابل توجهی از سه گروه است اشاره می‌شود:

- اعضای هیئت علمی بهتر است بر اساس نوع مؤسسه تفکیک شوند (اساتید دانشگاه فرهنگیان، اساتید دانشگاه علمی و کاربردی، اساتید دانشگاه آزاد، اساتید دانشگاه پیام نور، اساتید پژوهشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی، اساتید مراکز سیاست گذاری و ستادی، اساتید دانشگاه‌های غیردولتی).
- مؤسسات آموزش عالی بهتر است بر اساس کارکرد و مأموریت تفکیک شوند. (سیاست گذار، آموزش محور، پژوهش محور، فناوری محور، ستادی).

- اعضای هیئت علمی بهتر است بر اساس رشته و دیسپلین دانشگاهی تفکیک شوند. (علوم مهندسی و ریاضیات، علوم تجربی، علوم اجتماعی، هنر و ادبیات).
- اعضای هیئت علمی بهتر است بر اساس جنسیت تفکیک شوند (زن و مرد).
- اختیارات کافی برای توزیع عادلانه و منطقی امتیازها به هیئت ممیزه ها داده شود.
- عادلانه است اعضای هیئت علمی بر اساس میزان دسترسی به امکانات و فرصت های برابر دسته بندی شوند (آنهايي که در مناطق محروم و کمتر توسعه یافته خدمت می کنند، آنهايي که در مناطق توسعه یافته خدمت می کنند).
- مؤسسات بهتر است بر اساس سطح فعالیتشان دسته بندی شوند (فعالیت در سطح محلی، فعالیت در سطح ملی، فعالیت در سطح بین المللی).
- هیئت ممیزه ها بهتر است تمام فعالیت های علمی و اجرایی اساتید را مورد نظر قرار دهند اعم از سخنرانی، یادداشت راهبردی، اثرگذاری اجتماعی، شهرت عمومی، محبوبیت عمومی، کتاب و اثرگذاری کتاب.
- هیئت ممیزه موظف است قبل از بررسی پرونده، نظر مشورتی جامعه علمی مرتبط با شخص متقاضی در خصوص فعالیت های علمی و حسن شهرت او را به هر طریقی که می تواند جویا شود. هیئت ممیزه می تواند این وظیفه را به کمیته ها یا کمیسیون ها محول کند.

- جدول امتیازها فقط دربرگیرنده امتیازهای حداقلی باشد و هیچ سقفی برای فعالیت‌ها در نظر گرفته نشود و اعضای هیئت ممیزه بر اساس نظرات مشورتی، دفاعیه شخص، اسناد ارائه شده نمره دهند. این به این معنی نیست که متقاضی صرفاً با به‌دست آوردن حداقل‌ها بتواند ارتقا پیدا کند. حداقل‌ها شرط لازم باشند اما شرط کافی با نظر هیئت ممیزه به‌دست آید.
- متن آیین‌نامه می‌بایست تداعی‌کننده این ارزش‌ها باشد: همکاری علمی، شبکه‌سازی علمی، ارزش‌آفرینی در فعالیت‌های علمی، عرفی‌سازی دانش، حل مسئله‌ای شدن فعالیت علمی، توسعه علوم میان‌رشته‌ای و فعالیت‌های تمدن‌ساز.
- بهتر است متن آیین‌نامه در مجلس شورای اسلامی به تصویب برسد و شورای عالی انقلاب فرهنگی نقش پایش‌گر و پیشنهاددهنده برای بهبود آیین‌نامه را داشته باشد.
- هیچ امتیاز و تویی در آیین‌نامه ارتقا تعریف نشود.
- فایل صوتی و تصویری جلسات بررسی پرونده ارتقای اساتید روی سامانه دانشگاه و مؤسسه بارگذاری شود. هم جلسه کمیته، هم کمیسیون و هم هیئت ممیزه.
- حضور مشاور می‌تواند در مورد پرونده‌ها نظر تخصصی بدهد الزامی است. برای نمونه دعوت کردن از یک استاد برجسته فیزیک برای نظر دادن در مورد پرونده‌ای که در رشته فیزیک متقاضی ارتقا است.
- بهتر است عضو هیئت ممیزه بابت عضویت در این هیئت حقوق و جایگاه مشخصی داشته باشد. این افراد نمی‌توانند مسئولیت مدیریتی دیگری داشته باشند.

- بهتر است آیین‌نامه هر ۸ سال یک‌بار بازبینی شود و متناسب با نیازها و تغییرات به‌روز شود.
- آئتم حضور در دانشگاه و مؤسسه امتیاز داشته باشد. برای این آئتم هم حداقل امتیازی در نظر گرفته شود.
- علاوه بر فعالیت‌های فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی، آئتم خدمات و فعالیت‌های دیگر هم بدون سقف تعریف شود تا هر فعالیت قابل استادی که متقاضی ارائه کند و هیئت‌مهمزه قابل دفاع تشخیص دهد ارائه شود و امتیاز بگیرد.
- ضرورت دارد نهادی واسطه بین دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی با دولت شکل بگیرد تا ضامن استقلال دانشگاه‌ها و مؤسسات از یک طرف و پاسخ به مطالبات دولت از سوی دیگر باشد.
- دانشگاه‌ها و مؤسسات موظف شوند سامانه‌هایی برای رصد و پایش فعالیت‌های مختلف اعضای هیئت‌علمی خود داشته باشند و فعالیت اساتید را ثبت کنند. برای کاستن از حجم کار اساتید در گردآوری پرونده، این سامانه‌ها می‌توانند نقش مهمی داشته باشند. به‌مرور تمام جلسات هیئت‌مهمزه باید مجهز به نمایش آنلاین فعالیت اعضای هیئت‌علمی باشد. استنادات متقاضی در پایگاه‌های علمی، صفحات متقاضی در شبکه‌های اجتماعی، میتینگ‌ها و کتاب‌ها و غیره.
- تغییر ماهوی در متن آیین‌نامه ارتقا بهتر است به‌مرور صورت گیرد و نهادهای متولی به‌دنبال سازوکار بهتری برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت‌علمی باشند.
- ضرورت دارد تا تصویر مخدوش شده از آیین‌نامه ارتقا بازسازی شده و برای این منظور لازم است تا نهادهای متولی، در

رسانه‌های عمومی جلسات توجیهی در خصوص فلسفه این آیین‌نامه برگزار کرده و بر ضرورت بازتعریف مبانی و ارزش‌های آیین‌نامه تأکید کنند.

- ضرورت دارد تا ارزیابی آیین‌نامه در یک نگاه رفت و برگشتی از بیرون به درون و از درون به بیرون و از منظر کلان صورت گیرد تا گرفتار غلبه نگاه درونی یا یک‌جانبه‌گرایی نگاه بیرونی نشویم.
- برای تقویت کارگروهی لازم است تا آئینی با این عنوان و با وزن مناسب برای ترغیب همکاری بین اساتید با همدیگر و با سایر پژوهشگران به‌ویژه در راستای توسعه همکاری‌های میان‌رشته‌ای در آیین‌نامه ارتقا تعریف شود. ضرورت دارد تا به‌مرور به سمت ارتقای گروهی به‌جای ارتقای انفرادی حرکت کنیم و افراد به این نکته توجه کنند که ارتقا امری گروهی است نه فردی.

- با هدف دوری از «جنون شمارش» ضرورت دارد تا هیئت‌مميزه به‌جای تأکید بر تعداد و کمیت فعالیت‌ها (آموزشی و به‌ویژه پژوهشی) بر کیفیت، وزن و اثرگذاری فعالیت‌ها در جامعه علمی و در حل مسائل تأکید کنند. این موضوع می‌بایست به‌صورت یک گفتمان عمومی در جامعه تبلیغ شود تا اعضای هیئت‌مميزه نیز از چنین متر و معیاری برای سنجش و ارزیابی فعالیت‌ها استفاده کنند.

- در تمامی کمیته‌ها، کمیسیون‌ها و حتی در صحن شورای هیئت‌مميزه می‌بایست شرایط و امکانات لازم برای دفاع کامل شخص از رزومه و فعالیت‌های خود مهیا باشد شخص باید با دفاع کردن از ارزش افزوده خود دلایل و ادله خود برای ارتقا را بیان کند و متخصصین

امر بر اساس این توضیحات او را ارزیابی کنند و فقط به بررسی رزومه و تعداد مقالات بسنده نکنند.

- توسعه معیارها و شاخص‌های کیفی برای ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به‌ویژه در علوم اجتماعی امری ضروری است. مراجعه به افکار عمومی، سنجش کارآمدی فعالیت‌ها و سنجش کیفی مهارت‌های اعضای هیئت علمی نیز می‌تواند کمک کننده باشد.

- مقالات کوتاه، یادداشت، سخنرانی و هر فعالیت عمیق دیگری بالذات دارای ارزش باشد و صرفاً به‌خاطر اینکه در ژورنال دارای اعتبار داخلی یا خارجی چاپ نشده است کنار گذاشته نشود. برخی از نقاط عطف تاریخ علم مربوط به همین یادداشت‌های کوتاه علمی است.

- هیئت ممیزه بهتر است بر اساس اطلاعات جمع‌آوری شده بر اثرگذار بودن پژوهش، پرشور و با استقبال بودن کلاس‌های آموزش، شهرت داشتن فرد به حل مسائل و هرگونه شهرت دیگری توجه کند. برای نظام‌مند کردن این موضوع بهتر است معیارهای منطقی و حتی قابل اندازه‌گیری طراحی شود. به‌عنوان مثال، منطقی نیست که کتابی با بیش از ۴۰ بار چاپ و دارای شهرت فراوان در جامعه، تفاوتی با کتابی که فقط یک بار چاپ شده و شهرتی ندارد یکسان و هم‌وزن در نظر گرفته شود.

- باتوجه به اینکه بسیاری از فعالیت‌های هنری قابل اندازه‌گیری نیستند و با معیارهای موجود در جدول امتیازهای آیین‌نامه قابل سنجش نیز نیستند پیشنهاد می‌شود در گروه‌های هنر،

- اختیارات زیادتری به هیئت‌مميزه داده شود تا در خصوص صلاحیت‌های شخص نظر دهند.
- با هدف حفظ استقلال دانشگاه‌ها ضرورت دارد تا دولت از دخالت مستقیم و پیگیری مطالبات خود به شکل مستقیم از دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اجتناب کند. بسیاری از نهادهای دانشی وظیفه تولید فناوری و محصول ندارند، بنابراین فشار دولت در این زمینه نتایج معکوسی به همراه خواهد داشت.
 - پیشنهاد می‌شود در توزیع امتیازها در خصوص گرفتن گرنت و پروژه بین‌المللی بازمینی اساسی صورت گیرد تا انگیزه لازم برای همکاری و فعالیت بین‌المللی به وجود آید. در شرایط فعلی افراد ترجیح می‌دهند به جای گرفتن فاند‌های بین‌المللی و همکاری‌های بین‌المللی - که کاری بسیار سخت و زمان‌بر است - مقاله‌ای بین‌المللی منتشر کنند چرا که امتیاز بیشتری دارد.
 - با هدف توسعه فعالیت‌های بین‌المللی اساتید و اعضای هیئت علمی، ضرورت دارد تا در آیین‌نامه ارتقا آئتم و وزن قابل توجهی به این موضوع اختصاص یابد. بین‌المللی کردن فعالیت‌های اعضای هیئت علمی یک هدف مهم در متن آیین‌نامه ارتقا باید باشد.
 - با هدف توسعه فرهنگ شاگردپروری در آموزش عالی لازم است تا این مفهوم به عنوان ارزش محوری در متن آیین‌نامه وارد شود و وزن مناسبی به چنین آئتمی اختصاص داده شود و درعین حال معیاری برای ارزیابی و سنجش شاگردپروری طراحی شود.

- با هدف تسهیل ممیزی پرونده‌های اعضای هیئت علمی، ضرورت دارد تا فعالیت‌های شاخص به‌وسیله اعضای هیئت علمی از فعالیت‌های غیرشاخص تفکیک شوند تا اعضای هیئت ممیزه با حجم کمتری از کارها و فعالیت‌ها برای ارزیابی مواجه باشند.
- با هدف جلوگیری از غلبه فرمالیزم بر محتوا، ضرورت دارد تا مفهوم رزومه اجتماعی به‌عنوان یک مفهوم اساسی در متن آیین‌نامه در مقابل رزومه سازمانی وارد و برجسته شود.
- با هدف افزایش استقلال علمی دانشگاه‌ها، پیشنهاد می‌شود تا نهادهای واسطه دارای کارکرد علمی- عملیاتی باشند تا نه با مفهوم علم و نه با انتظارات دولت بیگانه نباشند.

مراکز پخش آثار مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی

مراکز پخش آثار	نشانی و تلفن
انتشارات ققنوس	خیابان انقلاب، خیابان منیری جاوید، کوچه مبین، شماره ۴. تلفن: ۶۶۴۰۸۶۴۰، ۶۶۴۶۰۰۹۹
انتشارات اندیشه احسان	تهران، مقابل درب اصلی دانشگاه تهران، پاساژ فروزنده، طبقه همکف، پلاک ۳۱۷، تلفن: ۶۶۴۸۹۴۸۰
باغ کتاب تهران	تهران: بزرگراه حقانی، خروجی کتابخانه ملی، باغ کتاب تهران، تلفن: ۹۶۰۴۵۵۰۰
فیدیبو (فروش الکترونیکی کتاب)	www.fidibo.com

فروشگاه‌های فروش آثار مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی

مراکز فروش آثار	نشانی و تلفن
دفتر فروش مؤسسه	تهران، خیابان انقلاب، خیابان استاد نجات‌اللهی، کوچه سلیمان پاک، پلاک ۹، طبقه اول، تلفن: ۸۸۸۹۶۷۹۴
مؤسسه مطالعات فرهنگی و اجتماعی	تهران، خیابان پاسداران، خیابان شهید مؤمن‌نژاد (گلستان اول)، شماره ۱۲۴، تلفن: ۲۲۵۷۰۵۴۷
انتشارات بازگانی (کتاب مهربان)	تهران، خیابان انقلاب، بین خیابان ۱۲ فروردین و منیری جاوید، پلاک ۱۳۴۲، تلفن: ۶۶۴۹۱۵۰۵
انتشارات اندیشه احسان	تهران، مقابل درب اصلی دانشگاه تهران، پاساژ فروزنده، طبقه همکف، پلاک ۳۱۷، تلفن: ۶۶۴۶۶۰۰۱
انتشارات خوارزمی	جنب پاساژ فروزنده، بین خیابان ۱۲ فروردین و فخررازی، شماره ۱۲۶۸، تلفن: ۶۶۴۰۰۷۰۶، ۶۶۴۰۶۲۷۳
انتشارات مولی	تهران، خیابان انقلاب، نرسیده به میدان انقلاب، شماره ۱۱۵۸، تلفن: ۶۶۴۰۹۲۴۳
کتابفروشی دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران	تهران، پل گیشا، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، تلفن: ۶۱۱۱۷۹۵۲
مرکز نشر دانشگاهی	تهران، خیابان انقلاب، چهارراه وصال شیرازی، روبروی سینما سپیده، پاساژ خیبری، تلفن: ۶۶۴۰۴۰۱۱



بازسازی آموزش عالی / ۲

