



RESEARCH ARTICLE

Identifying the Damages and Requirements for Improving the Quality of the Regulations for Promoting Faculty Members of Universities and Higher Education Centers


Fatemeh Nasrollahinia^{1*}, Reza Mahoozi²

1. Assistant Professor of Educational Management and Planning, Faculty of Psychology and Educational Sciences, University of Tehran, Tehran, Iran

* Corresponding Author's Email: f.nasrollahinia@ut.ac.ir

2. Professor of Cultural Studies, The Institute of Cultural and Social Studies, Tehran, Iran

Email: r.mahoozi@ics.ac.ir

 <https://doi.org/10.22059/jppolicy.2025.101197>

Received: 22 June 2024

Accepted: 3 October 2024

ABSTRACT

Nowadays, in universities and research centers, the promotion of faculty members' ranks is recognized as one of the prominent policy tools in the field of higher education and also one of the most important daily concerns of faculty members for advancing their various educational, research, cultural, and executive activities. In this regard, the aim of the present research is to examine the experiences and opinions of higher education experts and stakeholders regarding the requirements and proposed solutions for improving the quality of faculty members' promotion regulations on the one hand, and content analysis of the promotion regulations on the other hand. To this end, by employing the qualitative content analysis method, the opinions and viewpoints of higher education experts and stakeholders were examined. Additionally, the research population includes resources related to the quality of promotion regulations and 27 experts and policymakers who spoke at the first specialized conference on "Evaluation and Assessment of Promotion Regulations for University Faculty Members" held at the Institute for Cultural, Social and Civilizational Studies. Ultimately, according to the findings of this research, the main requirements and challenges facing the faculty members' promotion system are categorized into activities such as cultural, educational, and social activities; educational activities; research and technological activities; scientific and executive activities; the process of policymaking, drafting, and approving the regulations; and finally, the process of scientific evaluation.

Keywords: Promotion Regulations; Promotion of Faculty Members' Ranks; Universities and Research Centers; Requirements and Damages.

Citation: Nasrollahinia, Fatemeh; Mahoozi, Reza (2025). Identifying the Damages and Requirements for Improving the Quality of the Regulations for Promoting Faculty Members of Universities and Higher Education Centers. *Iranian Journal of Public Policy*, 11 (1), 153-174.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jppolicy.2025.101197>

Published by University of Tehran.



This Work Is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International \(CC BY-NC 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)



مقاله پژوهشی

شناسایی آسیب‌ها و الزامات بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی

فاطمه نصراللهی‌نیا*^۱، رضا ماحوزی^۲

۱. استادیار مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران
* رایانامه نویسنده مسئول: f.nasrollahinia@ut.ac.ir

۲. استاد مطالعات فرهنگی، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی و اجتماعی، تهران، ایران
رایانامه: r.mahoozi@iscs.ac.ir

 <https://doi.org/10.22059/jppolicy.2025.101197>

تاریخ دریافت: ۲ تیر ۱۴۰۳
تاریخ پذیرش: ۱۲ مهر ۱۴۰۳

چکیده

امروزه در دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی، ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به عنوان یکی از ابزارهای برجسته سیاست‌گذاری در حوزه آموزش عالی و همچنین یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های روزانه اعضای هیئت علمی برای پیشبرد فعالیت‌های مختلف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی آن‌ها شناخته می‌شود. در این راستا هدف از پژوهش حاضر، واکاوی تجارب و نظرات متخصصان و صاحب‌نظران آموزش عالی در ارتباط با الزامات و راهکارهای پیشنهادی برای بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی از یک‌سو و آسیب‌شناسی محتوای آیین‌نامه ارتقاء از سوی دیگر بوده است. بدین منظور، با به‌کارگیری روش تحلیل محتوای کیفی، نظرات و دیدگاه صاحب‌نظران و متخصصان حوزه آموزش عالی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین، جامعه آماری پژوهش شامل منابع مرتبط با کیفیت آیین‌نامه ارتقاء و ۲۷ نفر از صاحب‌نظران و سیاست‌گذاران است. طبق یافته‌های پژوهش، عمده‌ترین الزامات و چالش‌های پیش‌روی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی ذیل مقولاتی شامل فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی، فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی و فناوری، فعالیت‌های علمی و اجرایی، فرایند سیاست‌گذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه و در نهایت فرایند ارزیابی علمی تقسیم‌بندی شده‌اند.

واژگان کلیدی: آیین‌نامه ارتقاء، ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، دانشگاه‌ها و مراکز پژوهشی؛ الزامات و آسیب‌ها.

استناد: نصراللهی‌نیا، فاطمه؛ ماحوزی، رضا (۱۴۰۴). شناسایی آسیب‌ها و الزامات بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی. فصلنامه سیاست‌گذاری عمومی، ۱۱ (۱)، ۱۷۴-۱۵۳.

DOI: <https://doi.org/10.22059/jppolicy.2025.101197>



ناشر: دانشگاه تهران.

مقدمه

امروزه نظام آموزش عالی نقش بسزایی در پیشرفت کشورها در ساحات گوناگونی چون علم، فناوری، صنعت و اقتصاد ایفا می‌کند. لذا، سیاست‌گذاری آموزش عالی بیش از پیش مورد توجه قرار گرفته است. در این میان، تحول نظام آموزشی دانشگاه و ارتقای دانشگاه با بهره‌گیری از الگوهای ارتباط محور، جذب افراد متخصص و متعهد در بیکره دانشگاه در قالب اعضای هیئت علمی زمینه ساز تحول و توسعه کشور است (Ghorbani, 2018: 27). یکی از این ساختارها که تأثیر چشمگیری بر جهت‌دهی فعالیت‌ها و رفتارهای اعضای هیئت علمی در دانشگاه دارد، آیین‌نامه ارتقای استادان^۱ است که تحت عنوان «آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی» ایجاد شده است (Sadeqi arani, 2021)؛ این در حالی است که نظام ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی و پژوهشی نقش عمده‌ای در جهت‌دهی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در زمینه‌های مختلف آموزشی و تحقیقاتی ایفا می‌کند و از این رو از جایگاه خاصی در سیاست‌گذاری آموزش عالی برخوردار است؛ تا جایی که حتی نظام ارتقاء را جزئی از تعریف دانشگاه دانسته‌اند (Mohammadi Doostdar & Mirhosseini, 2008: 91). همچنین، معیارها و اصول در نظر گرفته شده برای ارتقای مرتبه، نشان‌دهنده رسالت‌ها، سیاست‌ها و برنامه‌های نظام‌های دانشگاهی است و به دلیل همین ویژگی‌ها آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی کشور در سال‌های اخیر مد نظر سیاست‌گذاران این حوزه قرار گرفته است (Yousefi et al., 2020: 73). در واقع، نظام ارتقاء اعضا هیئت علمی به عنوان یک ابزار سیاستی تشویقی نقش مهمی در فعالیت‌های اعضای هیئت علمی ایفا می‌کند. به عبارت دیگر، اهمیت آیین‌نامه ارتقاء از این جهت است که در صورتی که به قاعده و مبتنی بر اهداف توسعه علمی کشور تدوین شده باشد، عامل و ضامن تحرک و پویایی علمی جامعه دانشگاهی کشور است و از منظری دیگر جهت‌گیری و سرعت توسعه علمی کشور را تنظیم می‌کند (Bozorgi, 2008). از طرف دیگر، موضوع ارتقاء مرتبه از مهم‌ترین عوامل بالندگی علمی و رشد حرفه‌ای و دغدغه‌ها و مشغله‌های کاری اساتید است که بر کم و کیف رشد حرفه‌ای تدریس، پژوهش و خلاقیت ایشان تأثیرگذار است؛ بنابراین یکی از دستاوردهای فرآیند صحیح ارتقاء می‌تواند احساس خوشایند احقاق حقوق سازمانی و هویت سازمانی باشد (Shirbagi & Sedmocheshi, 2017). طبق یافته‌های پژوهش ونگ و همکاران^۲ (۲۰۲۲) بر اعضای هیئت علمی ارتقاء یافته در گروه مورد مطالعه، ارتقای استادان موجب به رسمیت شناخته شدن آن‌ها در میان سایر اعضای گروه، تسریع در انجام فعالیت‌های شغلی و ایجاد فرهنگ متعالی در سازمان می‌شود. همچنین افزایش حقوق و اعطای پست‌های اداری و مدیریتی از طریق ارتقای رتبه علمی به دست می‌آید و بدون ارتقای مرتبه علمی، گویا فرصت‌های آینده مسدود می‌شود (Freeman et al, 2020). در نهایت نتایج ارتقاء می‌تواند به عنوان یک نظام تشویقی و پاداش برای خدمات و دستاوردهای گذشته اعضای هیئت علمی تأثیر بگذارند (Moses, 1986). از طرف دیگر، اشکال مختلف صلاحیت در ارزیابی فعالیت‌های علمی اعضای هیئت علمی نقش حیاتی دارند و تأثیر مستقیمی بر آیین‌نامه ارتقاء اساتید دارند. در واقع، بر مبنای ادعای مشروعیتی که می‌شود، انواع زیر از اشکال صلاحیت وجود دارند: -صلاحیت سنتی که ادعا می‌کند مشروعیت خود را از تقدس سنت‌ها و امتیاز کسانی می‌گیرد که در راستای سنت‌های زمان اعمال صلاحیت می‌کنند -صلاحیت کاربزمایی (فرهی) که ادعا می‌کند مشروعیت خود را از تقدس رهبری الهام‌بخش و شخصیت الگویی یک رهبر و قواعد و هنجارهایی می‌گیرد که وی خلق می‌کند -صلاحیت عقلانی - قانونی که (می‌توان ادعا نمود در آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی مد نظر قرار گرفته است)؛ ادعا می‌کند مشروعیت خود را از قوانین غیر شخصی خاصی که پذیرش عامه یافته می‌گیرد و همچنین از حق واجب اطاعه بودن کسانی می‌گیرد که تحت آن قوانین اعمال صلاحیت می‌نمایند (Mirzaei Ahranjani, 2004: 217). در حقیقت، آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی برای اصلاح و تغییر بنیادین نظام ارزیابی اعضای هیئت علمی تدوین شده است. با نظر به تحولات سریع در شاخه‌های

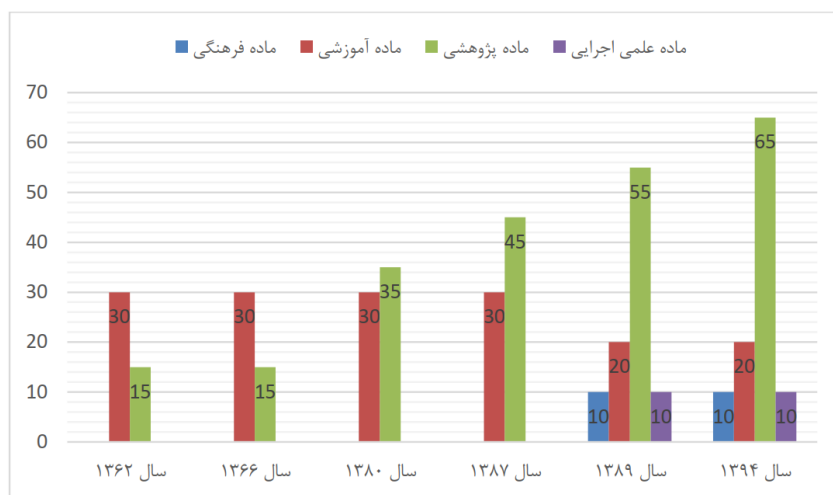
۱. در این پژوهش، منظور از آیین‌نامه ارتقاء، آیین‌نامه ارتقا حوزه آموزش غیر پزشکی است.

2. Wang et al

مختلف علوم، آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی باید متناسب با شرایط و نیاز روز مورد بازنگری و تجدید نظر قرار گیرد و مؤلفه‌ها و عوامل جدیدی برای ارزیابی پیشرفت علمی اعضای هیئت علمی مراکز دانشگاهی مورد توجه قرار گیرد. در این میان، آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی باید متناسب با اهداف آموزش عالی تنظیم شود و در ارتباط دوسویه با ساختار نظام آموزش عالی قرار بگیرد. با این وجود، اعتراض گوناگون اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مراکز آموزش عالی نسبت به این آیین‌نامه، گویای عدم تناسب این آیین‌نامه با سنخ فعالیت‌های دانشگاهی است (Yamani, 2024:37). همچنین، یافته‌های پژوهش‌های متعددی بیانگر ضرورت بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقاء و تجدید نظر در حذف، اضافه و یا تکمیل برخی از مقررات است. یافته‌های پژوهشی که از منظرهای مختلف نشان دهنده چالش‌ها و آسیب‌های آیین‌نامه ارتقاء بوده‌اند به شرح زیر است: معیارهای سنتی ارتقای اعضای هیئت علمی که در درجه اول بر خروجی تحقیقات تأکید دارند، به طور فزاینده‌ای با تقاضای جدید اعضای هیئت علمی که در آن آموزش همپای پژوهش اهمیت دارد، در تضاد است (Lutz, 2021)؛ در واقع، پررنگ شدن نقش پژوهش و مقاله‌ها، نقش آموزش را کمرنگ‌تر کرده است (Karimi Moonaghi et al, 2015)؛ همچنین در فرآیند ارتقای اعضای هیئت علمی، دانشگاه به اندازه کافی نگران معیار تدریس نیست؛ در حالی که ارزش آموزش باید با ارزش پژوهش یکسان باشد (Moses, 1986). یکی از چالش‌های مهم هیئت علمی، عدم تعادل بین انتظارات برای ارائه خدمات بالینی، تدریس و تحقیق و سایر وظایف محوله است؛ به طوری که تعارض در مسئولیت‌ها و ابهام ایفای نقش در مسئولیت‌های مختلف و ارزشگذاری نامتناسب این وظایف برای ارتقای مرتبه می‌تواند مشکل‌آفرین باشد (Tootoonchi et al., 2013; Bowering & Reed, 2021). آیین‌نامه ارتقاء، مشوق‌های لازم برای نزدیک کردن صنعت و دانشگاه به هم را ندارد و سازوکار امتیازدهی در مواردی به نحوی است که عضو هیئت علمی به سوی همکاری با صنعت سوق داده نمی‌شود (Hesan & Sharifzadeh, 2023). مسئله اساسی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی وجود آیین‌نامه یکسان برای همه انواع دانشگاه‌ها (جامع، صنعتی، علوم انسانی، دانشگاه آزاد، پیام نور، غیرانتفاعی و...)، زیرنظام‌های آموزشی (رشته‌ها و گروه‌های علمی)، مناطق جغرافیایی و دانشگاه‌های با مأموریت‌های خاص (فرهنگیان، دانشگاه‌های سازمانی، فنی و حرفه‌ای و...) است که به ایزومورفیسم (یک‌ریختی) دانشگاهی در سطح عملکردی منجر شده است (Yousefi, 2022; Hesan & Sharifzadeh, 2023; Mahoozi et al., 2022). یکی از مسائل مطرح شده در این آیین‌نامه همسان‌انگاری ارزیابی عملکرد و ارتقای اعضای هیئت علمی است این نادیده‌انگاری تفاوت‌ها منجر به انتظارات مشابه و یکسان از تمامی اعضای هیئت علمی شده که پیامدها و اثرات جانبی نامطلوب و غیراخلاقی متعددی را به طور مستقیم یا غیر مستقیم در پی داشته است (Sadeqi arani, 2021). تنها اکتسابات شخصی از ارتقاء، افزایش حقوق و درآمد بدون توجه به پتانسیل و استعداد افراد است (Shirbagi & Sedmocheshi, 2017). تمرکزگرایی در جذب و استخدام اعضای هیئت علمی، ابهام در قوانین ارتقاء و نبود اطلاع‌رسانی کافی حقوق و مزایای ناچیز در قبال حجم سنگین، کار رابطه‌گرایی در اجرای ضوابط قوانین ارتقاء، ضعف نظام پاداش و تشویق نقض قوانین بالادستی از جمله کدهای اولیه دیگر این محور هستند (Rouhani & Rashidi, 2018:143). طبق یافته‌های پژوهش کپلان و همکاران^۱ (۲۰۱۹)، فقدان توجه کافی به تنوع اعضای هیئت علمی و نیاز به هماهنگی و برنامه‌ریزی در خصوص حفظ و ارتقای اعضای هیئت علمی، از جمله چالش‌های شناسایی فرآیند ارتقاء اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود. به طوری که این اعضا با توجه به حرفه‌هایشان مورد ارزیابی قرار نمی‌گیرند و ارزیابی آن‌ها با توجه به معیارهای سنتی و انتشاراتی، بدون توجه به تفاوت‌های فردی با سایر اعضا صورت می‌گیرد (Lutz, 2021). همچنین، قابل ذکر است که از اولین نظام‌نامه ارتقاء استادان دانشگاه در سال ۱۳۴۷ تا کنون بیش از نیم قرن می‌گذرد اما در همین نیم قرن، حدود ده بار به دلایل متعدد آیین‌نامه‌های متعدد نگاشته شده و آیین‌نامه‌های پیشین یا کنار نهاده شده و یا مورد جرح و تعدیل جدی قرار گرفته است؛ رویه‌ای که مانع از ایجاد سنتی مستمر گردیده است. شاید بتوان چرایی این رویه منقطع و شکسته را از خلال تأمل بر این پرسش که «آیا آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی در کشور ما، پشتیبان دانشگاه و مراکز آموزش عالی بوده است یا بیش از آنکه خود را متعهد به دانشگاه

1. Kaplan et al

بداند، ابزاری برای اهداف بیرون از دانشگاه بوده است؟» یافت. به عبارت دیگر، آیا در لحظه تدوین آیین‌نامه‌های متعدد ارتقاء اعضای هیئت علمی چنین تدبیر می‌کردیم که این آیین‌نامه در نهایت به تقویت علم و فناوری و آموزش و پژوهش در دانشگاه‌ها کمک کند یا برعکس، به کمک این آیین‌نامه به اهدافی چون افزایش کمی تولیدات علمی در قالب کتاب و مقاله، سیاست‌گذاری نظام دانش و علم و فناوری، کنترل افراد و جریان‌های درون دانشگاهی و غیره نظر داشتیم؟ این پرسش‌ها در کنار پرسش‌هایی دیگر از جمله رابطه آیین‌نامه ارتقاء با تحولات علم و فناوری در دنیای امروز خاصه انقلاب صنعتی چهارم و تحولات هوش مصنوعی، الگوهای دانشگاه‌داری، نسبت جامعه و دانشگاه ذیل مطالعات پسادانشگاهی، اتحادیه‌های دانشگاهی و مأموریت اخلاقی دانشگاه در قبال فرد، جامعه و زیست بوم همگی این اقتضا را دارد که به صورت جدی، از درون و بیرون، رخداد مهم آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی در کشور مورد بررسی و ارزیابی قرار بگیرد. به اذعان متولیان امور و همانطور که در نمودار (۱) نشان داده شده است، آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی در دو دهه اخیر اصلی‌ترین عامل افزایش کمی پژوهش‌های دانشگاهی در کشور بوده و لذا با گره‌زدن معیشت و حیثیت علمی و کاری استادان و دانشجویان دکتری به «پژوهش» به‌عنوان اصلی‌ترین ماده آیین‌نامه، توانسته نه تنها تحرک و پویایی جامعه علمی کشور را سبب شود بلکه ایران را در زمره کشورهای موفق تولید کننده علم قرار دهد؛ مقوله‌ای که به باور مخالفان و منتقدان نه تماماً خالص است و نه در کلیت به صلاح نظام علم و آموزش عالی و اجتماعات علمی و همکاری‌های جمعی درون مرزی و فرامرزی پیش رفته است.



نمودار ۱. روند تغییرات حداقل امتیاز مواد چهارگانه به تفکیک آیین‌نامه‌های ارتقاء.

با دقت در نمودار فوق مشخص می‌شود از نظر سیاست‌گذاران و تدوین‌کنندگان آیین‌نامه ارتقاء تا سال ۱۳۸۷، فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی به عنوان فعالیت‌های اصلی و مورد انتظار از اعضای هیئت علمی بوده و دو ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی و علمی - اجرایی به عنوان مواد مکمل در کنار آنها دیده می‌شد. اما از آیین‌نامه سال ۱۳۸۹ با قراردادن حداقل امتیاز برای این دو ماده اعضای هیئت علمی ملزم به انجام فعالیت و کسب امتیاز از این دو ماده نیز شدند. اما بررسی حداقل امتیازات اختصاص داده شده به مواد آموزشی و پژوهشی نشان می‌دهد، آیین‌نامه‌های سال‌های ۱۳۶۲ و ۱۳۶۶ آیین‌نامه‌هایی آموزش‌محور بودند، اما آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ از این نظر می‌توان به عنوان نقطه عطف در تغییر وزن آیین‌نامه به ماده پژوهشی در نظر گرفت و این مهم در بازنگری‌های بعدی نیز تقویت شد، به گونه‌ای که در آیین‌نامه‌های سال‌های ۱۳۸۹ و ۱۳۹۴ حداقل امتیاز مورد نیاز از ماده پژوهشی از مجموع حداقل امتیازهای لازم از سه ماده دیگر نیز بالاتر رفت. از طرف دیگر، تنوع مراکز تصمیم‌گیرنده آموزش عالی،

۱. برای دستیابی به مستندات کامل، گزارش « الزامات کارآمدسازی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی» مرکز پژوهش‌های مجلس اسلامی (۱۴۰۰)، مورد ملاحظه قرار گیرد.

نادیده گرفتن تفاوت سطح و عملکرد دانشگاه‌های پایتخت و شهرهای بزرگ با دانشگاه‌های جوان‌تر، تحمیل مأموریت‌های متعدد بر مراکز آموزش عالی بدون التفات به چرایی وجود آن‌ها، تنوع مؤسسات بر اساس ساختار، بودجه و مدیریت امور انسانی، کم توجهی به اقتضانات ویژه هر رشته و گروه علمی، فشار بر تمامی مراکز آموزش عالی برای تولیدات پژوهشی فراوان بر اساس فرم و ریخت یکسان و تخصیص منابع و امتیازات سالانه بر اساس همین شاخص و در نهایت جزیره‌ای عمل کردن افراد و گروه‌های علمی و عدم تعهد علمی به اجتماعات علمی ملی و بین‌المللی، همگی به ایجاد گونه‌ای از آموزش عالی منجر شده است که به رهاسازی و درمان نیازمند است. آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی سازوکار اجرای بخش قابل توجهی از سیاست‌های همین آموزش عالی در ایران است. با توجه به نکات ذکر شده در خصوص جایگاه ویژه آیین‌نامه ارتقای هیئت علمی در ارتقاء، استخدام رسمی، منش، نگرش و عملکرد حرفه‌ای اساتید از یکسو و چالش‌ها و آسیب‌های شناسایی شده از سوی دیگر، در پژوهش حاضر قصد بر آن است تا با تحلیل کیفیت متن تمام بندهای آیین‌نامه به شناسایی مهم‌ترین الزامات، راهکارها و دلالت‌های سیاستی در خصوص بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی پرداخته شود.

روش پژوهش

این پژوهش یک پژوهش توصیفی-تحلیلی است که در آن با بهره‌گیری از روش تحلیل محتوای کیفی، داده‌های موجود منتشر شده در خصوص کیفیت آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی غیر پزشکی، مورد بررسی و تحلیل قرار گرفته است. بدین منظور، محتوای پژوهش در دو فاز مورد تحلیل قرار گرفت؛ فاز اول، بررسی و تحلیل یافته‌های مورد وثاق پژوهش‌های مرتبط با موضوع پژوهش بوده است و در فاز دوم، محتوا و مضامین استخراج شده از گفتگوهای تخصصی صاحب‌نظران حاضر در اولین همایش تخصصی «سنجش و ارزیابی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها» پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، مورد تحلیل قرار گرفتند. بر این اساس، جامعه آماری پژوهش شامل مقالات و منابع مرتبط با موضوع پژوهش و همچنین ۲۷ نفر از صاحب‌نظران و سیاست‌گذاران حوزه آموزش عالی در سایر دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی آموزش عالی (مؤسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، پژوهشگاه مطالعات فرهنگی، اجتماعی و تمدنی، پژوهشگاه فرهنگ و اندیشه اسلامی، پژوهشگاه سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت، پژوهشگاه تحقیقات راهبردی، مرکز تحقیقات سیاست علمی کشور، دانشگاه شاهد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه تهران، دانشگاه جامع امام حسین و دانشگاه صنعتی امیر کبیر) است که خود جزء ذی‌ربطان و ذی‌نفعان آیین‌نامه ارتقاء به عنوان عضو هیئت علمی و یا به عنوان دست‌اندرکار اجرای آن بوده‌اند. در این پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند، محتوای مقالات و منابع مرتبط و دیدگاه و نظرات صاحب‌نظران اولین همایش تخصصی «سنجش و ارزیابی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها» مورد بررسی و تحلیل قرار گرفت. با توجه به کیفی بودن رویکرد این پژوهش، برای سنجش دقت و اعتبار یابی یافته‌های پژوهشی، مفاهیم و مقوله‌های استخراج‌شده توسط متخصصان و بازخورد مشارکت‌کنندگان، مورد بازبینی و بررسی قرار گرفته است؛ بدین منظور از معیارهای چهارگانه در روش اعتباریابی لینکلن و گوبا (۱۹۹۷)، طبق اقدامات زیر استفاده شده است:

- اعتبار: در این پژوهش، جهت افزایش قابلیت اعتبار و اطمینان از اطلاعات از روش کثرت‌گرایی منابع داده، یادداشت‌برداری دقیق از تمامی مراحل، شرکت در همایش و تبادل نظر با هم‌تایان و متخصصان، استفاده شده است؛ بدین منظور، در پژوهش حاضر از منابع سه‌گانه داده‌ها، شامل اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها، اعضای هیئت علمی مراکز پژوهشی و دست‌اندرکاران تصویب و اجرای آیین‌نامه ارتقاء، مصاحبه به عمل آمد؛ در مجموع، با توجه به نظرات مصاحبه‌شوندگان، مطالعات نظری و بازبینی توسط همکاران، کثرت‌گرایی منابع داده‌ها و روایی پژوهش، مورد بررسی قرار گرفت.

- انتقال‌پذیری: برای حصول اطمینان از انتقال‌پذیری یافته‌های پژوهشی، سه متخصص که در پژوهش مشارکت نداشتند در مورد یافته‌های پژوهش، مورد مشورت قرار گرفتند.

- اطمینان‌پذیری: بررسی توسط اعضاء، روشی است که محقق برای اطمینان از روایی یافته‌های پژوهش، بهره گرفته است. بر همین اساس، ۴ نفر از متخصصان آموزش عالی بر فرایند کدگذاری داده‌ها، نظارت کردند و پیشنهادهای آن‌ها در گزارش نهایی، به کار بسته شد.

- تأییدپذیری: تمامی مستندات پژوهش به دقت ثبت و به طور کامل و محرمانه مورد بررسی و ملاحظه قرار گرفتند. از طرف دیگر، در این پژوهش برای سنجش پایایی مصاحبه‌ها از روش کدگذاری مجدد توسط پژوهشگر استفاده شده است؛ بر این اساس، کدهای مشخص شده در دو فاصله‌زمانی برای هر کدام از مصاحبه‌ها باهم مقایسه شدند و کدهای مورد توافق در واحدهای معنایی متشابه، مورد طبقه بندی قرار گرفتند. در نهایت، روش و ابزار گردآوری داده‌ها مبتنی بر روش اسنادی و کتابخانه‌ای و بهره‌گیری از فیش و چک لیست‌ها بوده است که بصورت چک لیست‌های موضوعی (الزامات بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقاء) و (آسیب‌های محتوای آیین‌نامه ارتقاء) طبقه‌بندی شده است. مبتنی بر اینگونه طبقه‌بندی داده‌ها، تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر روش تحلیل محتوای کیفی است. به عبارت دیگر گزاره‌هایی که در ابعاد موضوعی «الزامات و آسیب‌های کیفیت آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی» دارای هم‌راستایی و شباهت محتوایی بوده شناسایی و در یک دسته‌بندی قرار داده شده است. در همین راستا و در گام بعد این گزاره‌ها و مفاهیم با توجه شباهت معنایی در ۶ مقوله تقلیل پیدا کرده است؛ در ادامه و در قسمت یافته‌های پژوهش، جدول (۱) و (۲)، شرح استخراج مقولات به دست آمده را نشان می‌دهند.

جدول ۱. آسیب‌های کیفیت آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

مقوله‌های اصلی	مفاهیم	واحدهای معنایی
ماده ۱ (فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی)	عدم تخصص کافی تمام اعضای هیئت علمی برای کسب امتیاز از بندهای فرهنگی	کسب امتیاز اغلب از شرکت در کارگاه‌های دانش افزایی و توانمندسازی و بی توجهی به سایر بندهای ماده اول
		مشخص نبودن مسئولیت‌ها و وظایف مشاور فرهنگی
		سواد و مهارت ناکافی برخی از مدرسین کارگاه‌های دانش افزایی و کاربردی نبودن موضوعات انتخابی این کارگاه‌ها برای توسعه فرهنگی اساتید
	توجه ناکافی به اثرگذاری‌ها و مسئولیت‌های اجتماعی	عدم حمایت از سایر فعالیت‌های فرهنگی و اجتماعی همچون سخنرانی‌ها، خدمات اجتماعی، فعالیت‌های بشردوستانه و فعالیت‌های خیریه
		تعیین شاخص‌های محدود برای پرداختن به موضوع مسئولیت اجتماعی در آیین‌نامه ارتقاء
		کم توجهی آیین‌نامه به فعالیت‌های همکارانه و اجتماعی میان رشته‌ای
	عدم توجه به جایگاه فعالیت‌های بین المللی	فراهم نشدن زیرساخت‌های فکری و فرهنگی لازم برای تقویت و ترویج زبان فارسی در دنیا
		رویکرد صرفاً ملی ماده ۱ آیین‌نامه ارتقاء و بندهای ده گانه آن (حوزه‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی)، باوجود نیاز انقلاب اسلامی به عنوان یک انقلاب فرهنگی به فعالیت‌های بین المللی
		وجود بوروکراسی در خصوص اختصاص امتیاز برای حضور در جشنواره‌های بین المللی
		عدم توجه به برگزاری کرسی‌های نقد و نظریه پردازی و برگزاری کارگاه‌ها و نشست‌های علمی در سطح منطقه‌ای و بین المللی و رویکرد صرفاً ملی جداول امتیازهای فرهنگی، اجتماعی و تربیتی
		عدم اختصاص امتیاز ویژه برای اساتیدی که در شرایط محیطی سخت (کشورهای مورد استعمار و بدون امنیت و شامل جنگ‌های نظامی) فعالیت‌های علمی بین المللی انجام می‌دهند.

یافته‌های پژوهش

الف) آسیب شناسی کیفیت آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی

بر اساس دیدگاه شرکت‌کنندگان و سخنرانان حاضر در همایش تخصصی «سنجش و ارزیابی آیین‌نامه ارتقاء اعضاء هیئت علمی دانشگاه‌ها»، می‌توان عمده‌ترین چالش‌های پیش‌روی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی را ذیل مقولاتی چند شامل فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی؛ فعالیت‌های آموزشی؛ فعالیت‌های پژوهشی و فناوری؛ فعالیت‌های علمی و اجرایی؛ فرایند سیاست‌گذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه و در نهایت فرایند ارزیابی علمی تقسیم‌بندی نمود. در ادامه و در جدول شماره ۲، مقولات و مؤلفه‌های مرتبط با آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد.

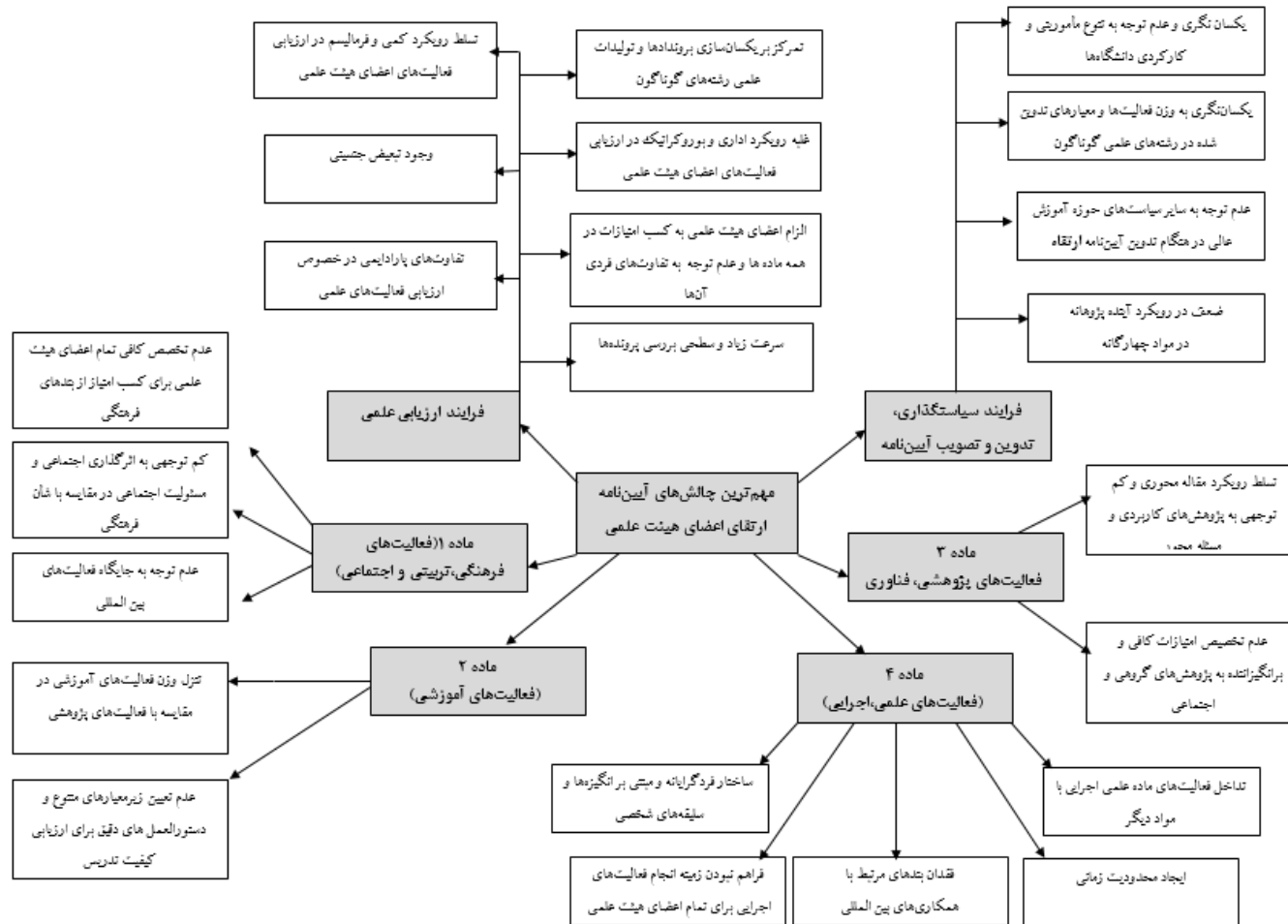
جدول ۲. آسیب‌های کیفیت آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی		
مقوله‌های اصلی	مفاهیم	واحدهای معنایی
ماده ۲ (فعالیت‌های آموزشی)	عدم تعیین معیارهای متنوع و ضوابط دقیق برای ارزیابی کیفیت تدریس	ناقص بودن دستورالعمل ارزیابی دانشجویان در ماده ۲
		بی توجهی به ارزیابی همتایان علمی در ارزیابی کیفیت تدریس
		مبهم بودن دستورالعمل شئونات آموزشی و اجرا نشدن آن در ماده ۲
		توجه ناکافی به مهارت آموزی اساتید و مهارت پروری دانشجویان توسط آنان
		عدم پوشش جامع به تمامی فعالیت‌های مرتبط با ماده آموزشی (نوآوری‌های آموزشی، ایفای نقش در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و...)
	تنزل وزن فعالیت‌های آموزشی در مقایسه با فعالیت‌های پژوهشی	بی توجهی به معیارهای کیفیت تدریس (داشتن طرح درس و اجرای آن، تدریس با رویکرد پژوهش‌محور، کاربردی، کارآفرینی و...)
		عدم توازن میان آموزش و پژوهش و اختصاص امتیازهای متفاوت به آن‌ها در آیین‌نامه ارتقاء
		از دست رفتن ارزش آموزش و تسلط و اهمیت پژوهش
		پژوهش محور بودن سیر ارتقاء مرتبه علمی اعضای هیئت علمی و عدم امکان ارتقاء آن‌ها از مسیر فعالیت‌های آموزشی
		توجه ناکافی به به نوآوری و نظریه پردازی‌های بزرگ
ماده ۳ (فعالیت‌های پژوهشی، فناوری)	تسلط رویکرد مقاله محوری و کم توجهی به پژوهش‌های کاربردی و مسئله محور	تقلیل اشکال پژوهش به مقالات علمی و پژوهشی و ISI
		ضعف در جهت‌دهی پژوهش‌ها و تولیدات علمی به سمت نقش آفرینی در حل مشکلات و رفع نیازهای کشور
		رشته محوری به جای مسئله محوری
		ایجاد پژوهش‌های اقتصادمحور و شکل‌گیری رقابت میان مؤسسات آموزش عالی برای انتشار مقالات زیاد
		ایجاد شرایط برای تولید زیاده‌های علمی و کتاب‌سازی‌ها و مقاله‌سازی‌ها
		فشار و اجبار برای نگارش مقالات بدون توجه به کیفیت محتوایی و اثرگذاری آن‌ها در جامعه
		پایین بودن وزن پژوهش‌های علمی و فناوری مسئله محور و مأموریت‌گرا در فعالیت‌های اعضای هیئت علمی
		رشد پژوهش‌های سطحی و شکل گرفتن پژوهشگران افقی در نتیجه سری دوزی و کمی گرایی
		پژوهش و ارتقاء، بدون اجتماعات علمی و بی خبری اعضای هیئت علمی از فعالیت‌های علمی و کارهای پژوهشی یکدیگر
		تبدیل اعضای هیئت علمی را به موجوداتی کوچک کار، کوتاه نگر، دورافتاده از فعالیت‌های علمی تیمی در مقیاس‌های محلی، ملی و بین‌المللی و بیرون افتاده از اجتماعات علمی
	عدم تخصیص امتیازات کافی و برانگیزاننده به پژوهش‌های گروهی و اجتماعی	کم اهمیت شمردن فعالیت‌های دسته جمعی و میان رشته‌ای و چند رشته‌ای
		عدم توجه به تشکیل شبکه‌های بزرگ پژوهشی از استاد تمام‌ها، دانشیاران، استادیاران و دستیاران بر موضوعی مشخص
		ارزش قائل نشدن برای فعالیت‌های تیمی و همکاری‌های پژوهشی مشترک
		انزوای علمی اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی و در دنیا شده است
		عدم اختصاص امتیاز به فراگیری زبان‌های خارجی به عنوان یکی از عوامل مؤثر در برقراری ارتباطات بین‌المللی
ماده ۴ (فعالیت‌های علمی، اجرایی)	فقدان بندهای مرتبط با همکاری‌های بین‌المللی	تعیین سقف تنها ۱ امتیاز برای دریافت گرنت‌های پژوهشی داخلی و خارجی به عنوان یک محدودیت جدی در انجام فعالیت‌های بین‌المللی
		عدم تدوین دستورالعمل جذب اعضای هیئت علمی کشورهای خارجی
	تداخل فعالیت‌های ماده علمی اجرائی با مواد دیگر	بیشتر فعالیت‌های این ماده از جنس فعالیت‌های آموزش و پژوهشی اند.
		بخش اجرائی با بخش‌های دیگر از جمله بخش فرهنگی، تداخل دارد

فراهم نبودن زمینه انجام فعالیتهای اجرایی برای همه اعضای هیئت علمی	بند ۱ این ماده با بند نظم انضباط آموزشی همپوشانی دارد.	توجه ناکافی و عدم بهره‌گیری از ظرفیتها و توانمندی‌های مرتبه‌هایی همچون مدرسان پاره وقت، دستیار پژوهشی، همکار پژوهشی و پسا دکتری به عنوان مرتبه‌های پاره وقت و تمام وقت در آیین‌نامه ارتقاء و لحاظ نکردن ترفیع برای آن‌ها
		عدم امکان مدیریت پروژه پژوهش‌های تراز توسط زنان
		ترکیب مردانه و تک جنسیتی کمیته‌های منتخب و ممیزی آیین‌نامه ارتقاء
		ترویج فردمحوری آیین‌نامه با وجود جمعی بودن مسائل و تشویق افراد به کسب امتیازها و منافع شخصی به جای ترغیب به انجام کارهای علمی تیمی
		پرورش نظام مزایایی به جای نظام نخبگانی
		فردگرایانه بودن آیین‌نامه و تبدیل شدن آن به یک برنامه‌ی پژوهشی فرد محور
		ایجاد پدیده ای با عنوان ساختن پرونده به طوری که افراد(به خصوص اعضای هیئت علمی جدید)، به طور هوشمندانه فقط در موارد سودآور، سرمایه‌گذاری می‌کنند.
		نظام ارتقاء، فرد محور، جناح محور، حزب محور و سلیقه محور است
		تبدیل ارزش‌های ارتباطی علم به ارزش‌های مبادله‌ای در آیین‌نامه ارتقاء
		دخیل شدن علایق شخصی، سلیقه‌های شخصی و منافع گروهی و قبیله‌ای در تصمیم‌گیری‌های هیئت ممیزه
تبدیل شدن آیین‌نامه ارتقا به ابزاری جهت بهبود معیشت و به فراموشی سپرده شدن ارزش‌های خودشکوفایی		
ساخترافردگرایانه و مبتنی بر انگیزه‌ها و سلیقه‌های شخصی	وجود آیین‌نامه یکسان (یک ریخت گرایی) برای همه انواع مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی با وجود کارکردهای متفاوت آن‌ها	تعیین آیین‌نامه‌ای واحد و یکسان برای دانشگاه‌هایی با مأموریت خاص (فنی و حرفه‌ای، فرهنگیان)
		یکسان‌نگری و عدم توجه به تنوع مأموریتی، کارکردی و مقتضیات زیرنظام‌های آموزش عالی کشور، مؤسسات آموزشی و پژوهشی، علوم و رشته‌ها
		ضعف رویکرد تخصصی به ساحت بین رشته ای و چند رشته ای علم و تجویز نسخه‌ای واحد برای تمام رشته‌های علمی
		توجه ناکافی به علوم انسانی و مقتضیات آن و یکسان نگری به رشته‌های علمی با وجود تفاوت‌های بنیادی و نظری
		تعیین آیین‌نامه‌ای واحد و یکسان برای رشته‌های علمی محض و غیر محض
		فضای حاکم بر تدوین آیین‌نامه ارتقاء، متأثر از نوع تحقیق و پژوهش در رشته‌های علوم پایه و فنی
		غالب شدن روح علوم تجربی و علوم فنی بر آیین‌نامه و فرم‌های ارتقاء بدون همخوانی محتوای این آیین‌نامه با علوم انسانی
		بی توجهی آیین‌نامه به دوره کارشناسی و تأکید بیشتر بر تحصیلات تکمیلی
		منافات و غیر همراستایی آیین‌نامه ارتقاء با سایر اسناد بالادستی مثل نقشه جامع علمی کشور
		عدم توجه به سیاست‌های آمایش سرزمین
ناهمراستایی محتوای آیین‌نامه ارتقاء با سایر اسناد بالادستی از جمله نقشه جامع علمی کشور		
عدم توجه به سایر سیاست‌های حوزه آموزش عالی در هنگام تدوین آیین‌نامه ارتقاء	ضعف در رویکرد آینده پژوهانه در مواد چهارگانه	عدم برخورداری از انعطاف لازم برای سازگاری حرکت علمی کشور با تحولات زمانه و مرزهای علمی جهانی و ضعف در نگاه آینده‌نگرانه
		گرفتار شدن در دام آینده‌های دست دوم و استعماری
فرایند سیاست‌گذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه	شکل‌گیری فرمالیسم علمی و رزومه‌های علمی سازمانی به جای پویایی علمی	ایجاد بُت وارگی برای محصولات علمی به جای حیات علمی و شور و زندگی علمی
		وابستگی تبدیل وضعیت استخدامی اعضای هیئت علمی به ارتقای رتبه‌ی علمی و نه ارتقای بیش و منس علمی
		تقلیل یافتگی ساحت علم به فرم و فرمالیسم و سیطره شئون کمی بر کیفیت
		فساد آکادمیک و ظهور انواع مراکز و پنگاه‌های مقاله نویسی
		و انواع مشاوران در این زمینه
فرایند ارزیابی علمی	تسلط رویکرد کمی و فرمالیسم در ارزیابی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی	تقلیل یافتگی ساحت علم به فرم و فرمالیسم و سیطره شئون کمی بر کیفیت
		فساد آکادمیک و ظهور انواع مراکز و پنگاه‌های مقاله نویسی
		و انواع مشاوران در این زمینه
		تقلیل یافتگی ساحت علم به فرم و فرمالیسم و سیطره شئون کمی بر کیفیت
		فساد آکادمیک و ظهور انواع مراکز و پنگاه‌های مقاله نویسی

		حاکمیت نگاه کالایی و ابزاری به علم، ارزش‌های اداری و ابزاری به جای ارزش‌های فکری و اکتشافی و صورت‌گرایی آیین‌نامه ارتقاء،
		حجیم شدن و کثرت بندهای آیین‌نامه و دشواری ارزیابی و ممیزی محتوای آن
		سنجش شهرت و اعتبار علمی در قالب آمارهای کمی
		گم شدن انسانیت دانشگاهی از طریق فرم‌سازی‌ها
		به حاشیه رانده شدن لذت علمی، تجربه علمی، رویداد و اکتشاف علمی با جداول، ارقام، اعداد و فرم‌های آیین‌نامه
	وجود تبعیض جنسیتی	بازماندن زنان از ارتقا در نتیجه ارزیابی‌های غیرمنصفانه و خنثی‌گرایی کامل مقررات و آیین‌نامه‌های ارتقاء
		ارزش‌گذاری کمتر برای فعالیت‌های علمی زنان در آیین‌نامه
		وجود اثر ماتیو در بندهای مقرراتی آیین‌نامه ارتقاء و ناشناخته بودن زنان در این آیین‌نامه
	تفاوت‌های پارادایمی در خصوص ارزیابی فعالیت‌های علمی	نیبود مشابهت‌های فکری و اجتماعی ارزیابی‌کنندگان
		درک آیین‌نامه ارتقاء با پارادایم‌های متفاوت، به طوری که عده‌ای گرفتار دغدغه‌های ایدئولوژی حاکمیتی و عده‌ای گرفتار ایدئولوژی آکادمی هستند
	تمرکز بر یکسان‌سازی بروندها و تولیدات علمی رشته‌های گوناگون	اختصاص امتیازات یکسان برای انتشارهای علمی دارای اثرات اجتماعی متفاوت
		یکسان بودن امتیازها برای فعالیت‌های علمی متفاوت با انرژی و زمان متفاوت
	غلبه رویکرد اداری و بوروکراتیک در ارزیابی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی	سلب امکان فعالیت آزادانه برای نخبگان و نوابغ علمی
		ایجاد بروکراسی‌زدگی در دانشگاه‌ها و گرفتن آزادی عمل اساتید در فعالیت‌های علمی
		سلب امکان فعالیت آزادانه برای نخبگان و نوابغ علمی
		تبدیل شدن نهاد علم به کارفرمای پژوهش و تربیت کارمندان پژوهشی به جای نوابغ پژوهشی
		شکل‌گیری روابط فرادست و فرودستی در نظام مدیریتی، کمیته‌های تخصصی و هیئت ممیزه و شبکه‌های نخبگانی
		سیطره امر اداری بر امر علمی و مغفول ماندن اهداف و مأموریت اصلی دانشگاه
		تقلیل انسان آکادمیک به انسان سازمانی و تبدیل اعضای هیئت علمی به کارگران سازمانی
		محدود بودن دیپلماسی حاکم در آیین‌نامه ارتقاء به دیپلماسی رسمی دولت و محدودیت نقش سایر بازیگران در آن
	عدم توجه به تفاوت فردی اعضای هیئت علمی	نادیده انگاری تنوع سلاقی و ذائقه‌های اعضای هیئت علمی
		عدم توجه به استعدادها و توانمندی‌های اعضای هیئت علمی
	سرعت زیاد و سطحی بررسی پرونده‌ها	در آیین‌نامه ارتقاء، به فعالیت‌های پژوهشی بلندمدت که نیازمند درنگ آکادمیک و آزمون و خطا است، بهایی داده نمی‌شود
		تبدیل آیین‌نامه ارتقاء به مسابقه‌ای بدون برنده به عنوان حلقه‌ای در انتهای زنجیره‌ی تولید شبه‌علم

همانطور که ذکر شد، تحلیل دیدگاه مشارکت‌کنندگان و سخنرانان حاضر در همایش تخصصی «سنجش و ارزیابی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها»، منجر به شناسایی مهم‌ترین چالش‌های پیش روی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی در شش مقوله «فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی»، «فعالیت‌های آموزشی»، «فعالیت‌های پژوهشی، فناوری»، «فعالیت‌های علمی، اجرایی»، «فرایند سیاست‌گذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه» و «فرایند ارزیابی علمی» شده است؛ در ادامه و در قالب شکل (۱)، آسیب‌های آیین‌نامه ارتقاء در قالب این شش مقوله، ترسیم شده‌اند؛ همچنین، در ادامه، هر یک از این مقوله‌های اصلی، توضیح داده می‌شوند.



آسیب‌شناسی ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی

با وجود این که فرهنگ، مفهومی ارزشی و انتزاعی است، اما در آیین‌نامه ارتقاء چگونگی سنجش و بررسی آن دارای ابهام است و مشخص نیست؛ همچنین این آیین‌نامه قصد دارد چنین مقوله پیچیده‌ای را در کوتاه مدت، مورد بررسی قرار دهد. در واقع نبود چنین شاخص‌هایی سبب عدم وضوح آیین‌نامه و برداشت‌هایی متفاوت از آنچه که مقصود آیین‌نامه می‌باشد، می‌شود. چنین نقضی در ماده فرهنگی بیشتر از سایر مواد قابل مشاهده می‌باشد. یکی از آسیب‌های جدی در ماده فرهنگی، بی‌توجهی به موضوع پرورش سرمایه‌های اجتماعی، شکل‌گیری اجتماعات علمی و تقویت مسئولیت‌پذیری اجتماعی در افراد است؛ به طوری که هدف اکثر اعضای هیئت علمی، کسب امتیازهای مواد چهارگانه آیین‌نامه برای کسب معیشت و رفاه اقتصادی خود است؛ چالشی که منجر به دور شدن اعضای هیئت علمی از مسیر طبیعی فعالیت‌های فرهنگی، هنری و تربیتی شده است؛ همچنین در این ماده، به معرفی فرهنگ انقلاب اسلامی در جوامع بین‌المللی، بهایی داده نشده است و رویکرد این ماده، صرفاً یک رویکرد ملی است.

آسیب‌شناسی ماده آموزشی

یکی از چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء، توجه کم به امتیازات آموزشی و کیفیت تدریس اساتید است؛ به طوری که این آیین‌نامه آن قدر معطوف فعالیت‌های پژوهشی شده است که گویا اعضای هیئت علمی در یک مؤسسه پژوهشی استخدام شده‌اند. از طرف دیگر با وجود این که می‌توان آموزش و تدریس را اثرگذارترین فعالیت عضو هیئت علمی بر دانشجویان دانست، بندهای ماده آموزشی برای بررسی کیفیت تدریس و عملکرد اعضای هیئت علمی، به طور دقیق طراحی نشده‌اند و عدم پوشش جامع به تمامی فعالیت‌های مرتبط با ماده آموزشی (نوآوری‌های آموزشی، ایفای نقش در برنامه‌ریزی‌های آموزشی و...) در آن مشاهده می‌شود؛ همچنین نقش هم‌تابان علمی در ارزیابی کیفیت تدریس و توجه به مهارت‌پروری دانشجویان، در این ماده مورد غفلت واقع شده است. بی‌توجهی به چنین موردی موجب ارتقاء افرادی می‌شود که از نظر اغلب همکاران یا دانشجویان، کیفیت لازم را نداشته و فقط به دلیل تعدد آثار توانسته به مرتبه بالاتر ارتقاء یابند.

آسیب‌شناسی ماده پژوهشی، فناوری

یکی از مهم‌ترین نقدهایی که به آیین‌نامه ارتقاء وارد شده است، تأکید زیاد به فعالیت‌های پژوهشی و اختصاص امتیازات بیشتری به ماده ۳ است که موجب شده اعضای هیئت علمی، فعالیت‌های خود را بر اساس امتیازها و معیارهای آیین‌نامه تنظیم کنند و فعالیت‌های پژوهشی، در اولویت قرار گیرند؛ این در حالی است که انتشار آثار علمی در کوتاه‌مدت و افزایش کمیّت آن‌ها، رابطه معکوسی با ارتقای کیفیت این انتشارهای علمی دارد. به گونه‌ای که اعضای هیئت علمی با اختصاص زمان برای انجام کارهای پژوهشی با کیفیت، زمان خود را برای کسب امتیازهای متفاوت در آیین‌نامه و ارتقای مرتبه علمی خود از دست می‌دهند؛ بدین ترتیب، آیین‌نامه ارتقاء به عنوان یکی از عوامل شکل‌گیری فرهنگ مقاله‌محوری مطرح شده است. این فرهنگ، امر علمی را به امر اداری و انسان‌آکادمیک را به انسان اداری تقلیل داده است. ایجاد فرمالیسم اداری-علمی، تضعیف عزت نفس استادان و از دست‌رفتن سرمایه علمی در نتیجه تأثیر و غلبه وجه اداری و سازمانی آیین‌نامه ارتقاء بر فرایند طبیعی فعالیت علمی، حاشیه و متن‌های متعددی را در نظام آموزش عالی ایجاد کرده است؛ ایجاد بازار سیاه تولید و فروش پژوهش، انتحال‌های متنوع دانشگاهی، ایجاد شبکه‌ها و طوایف متعدد دانشگاهی، تقلیل عمل علمی (زندگی دانشگاهی) به رفتار علمی (رفتار سازمانی)، جایگزین شدن ارزش‌های مبادله‌ای بجای ارزش‌های ارتباطی، خلاقیت‌زدایی به بهای اشرافیت‌زایی آکادمیک، و در نهایت نیل به کمیّت‌های خیره

کننده به بهای تخریب زیست بوم علم همگی از تبعات فرمالیسم قدرتمند و غالبی است که عرصه را بر میدان دانشگاه تنگ کرده است.

آسیب‌شناسی ماده علمی - اجرایی

یکی از آسیب‌هایی که لازم است پیرامون ماده علمی اجرائی بدان پرداخته شود، فراهم نبودن زمینه انجام فعالیت‌های اجرایی برای همه اعضای هیئت علمی است؛ بر فرض مثال، از یک عضو هیئت علمی نمی‌توان انتظار داشت که هم مدرس خوبی باشد، هم پژوهشگر برجسته‌ای باشد، هم در کار فرهنگی سرآمد باشد و هم مدیر اجرایی کارآمدی باشد. از طرف دیگر، ترکیب مردانه و تک جنسیتی کمیته‌های منتخب و ممیزی آیین‌نامه ارتقاء، موجب شده که امکان مدیریت پروژه پژوهش‌های تراز توسط زنان، وجود نداشته باشد. همچنین ترویج فردمحوری آیین‌نامه در فعالیت‌های علمی، اجرایی؛ با وجود جمعی‌بودن مسائل و تشویق افراد به کسب امتیازها و منافع شخصی به جای ترغیب به انجام کارهای علمی تیمی، منجر به پرورش نظام مزایایی به جای نظام نخبگانی و ایجاد پدیده پرونده سازی در اعضای هیئت علمی شده است.

آسیب‌شناسی فرایند سیاستگذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه

آیین‌نامه ارتقاء برای دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی، دانشگاه‌های دارای مأموریت‌های ویژه (فرهنگیان، فنی و حرفه‌ای، دانشگاه‌های وابسته به نیروهای مسلح)، دانشگاه‌ها در مناطق جغرافیایی مختلف، یکسان تدوین شده است. به عبارتی، در بررسی آسیب‌های وارد به آیین‌نامه در این بخش مهم‌ترین موضوعی که می‌توان به آن اشاره داشت عدم رعایت تنوع و یکسان‌نگری به همه دانشگاه‌ها، مؤسسات، رشته‌ها و مناطق جغرافیایی عنوان کرد. وجود یک آیین‌نامه برای همه رشته‌ها، یک آسیب جدی است؛ چرا که ماهیت رشته‌های علوم انسانی با فنی و مهندسی، کشاورزی، علوم پایه و گروه هنر متفاوت است و یک آیین‌نامه واحد، نمی‌تواند به ارزیابی جامع و دقیق تمام این رشته‌ها بپردازد. همچنین این گروه‌های علمی در روش‌های آموزش و پژوهش نیز از همدیگر متفاوت هستند. نوع تحقیقات گروه کشاورزی با گروه علوم پایه، فنی و مهندسی با علوم انسانی تفاوت‌های بسیاری دارند که همین امر، خود یکی از زمینه‌های بی‌عدالتی در آیین‌نامه را فراهم می‌آورد. همچنین ناهم‌راستایی محتوای آیین‌نامه ارتقاء با سایر اسناد بالادستی از جمله نقشه جامع علمی کشور و رویکرد محافظه‌کارانه آن در برای سازگاری حرکت علمی کشور با تحولات زمانه و مرزهای علمی جهانی و ضعف در نگاه آینده‌نگرانه، به عنوان چالش‌های جدی آیین‌نامه ارتقاء محسوب می‌شوند.

آسیب‌شناسی فرایند ارزیابی علمی

حاکمیت نگاه کالایی و ابزاری به علم، ارزش‌های اداری و ابزاری به جای ارزش‌های فکری و اکتشافی و شیء‌وارگی آیین‌نامه ارتقاء، منجر به تقلیل‌یافتگی ساحت علم به فرم و فرمالیسم و سیطره شئون کمی بر کیفیت شده است؛ به طوری که شهرت و اعتبار علمی را در قالب آمارهای کمی و کسب امتیاز از جداول و فرم‌ها، می‌سنجد و لذت علمی، تجربه علمی، رویداد و اکتشاف علمی با جداول، ارقام، اعداد و فرم‌های آیین‌نامه، به حاشیه رانده می‌شوند. آسیب دیگر در فرایند ارزیابی علمی، نبود مشابهت‌های فکری و اجتماعی ارزیابی‌کنندگان و تفاوت‌های پارادایمی در خصوص ارزیابی فعالیت‌های علمی است؛ به طوری که عده‌ای از ارزیابی‌کنندگان دغدغه‌های ایدئولوژیک و سازمانی و کمیّت‌گرایانه دارند و عده‌ای دغدغه‌های آکادمیک. این تعارض در فضای آکادمیک که مقتضی انرژی، زمان و اثرگذاری متفاوت است، منجر به ایجاد نسلی از اعضای هیئت علمی می‌شود که خود را بیش

از آنکه به ارزش‌های آکادمیک متعهد بدانند به روح کمی و هویتی آیین‌نامه متعهد می‌دانند؛ روحی که مؤید جزیره‌ای کار کردن، سری‌دوزی، مناسبات‌گرایی، معیشت‌گرایی، نادیده‌گرفتن هویت علمی اجتماعات علمی و غیره است.

الزامات بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقاء

بررسی و تحلیل دیدگاه شرکت‌کنندگان و سخنرانان حاضر در همایش تخصصی «سنجش و ارزیابی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها»، بیانگر آن است که عمده‌ترین راهکارهای اصلاح و بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی را می‌توان در مقولات فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی؛ فعالیت‌های آموزشی؛ فعالیت‌های پژوهشی فناوری؛ فعالیت‌های علمی، اجرایی؛ فرایند سیاست‌گذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه و فرایند ارزیابی علمی تقسیم‌بندی نمود. در ادامه و در جدول شماره (۳)، مقولات و مؤلفه‌های مرتبط با الزامات بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقاء مورد بررسی و تحلیل قرار می‌گیرد:

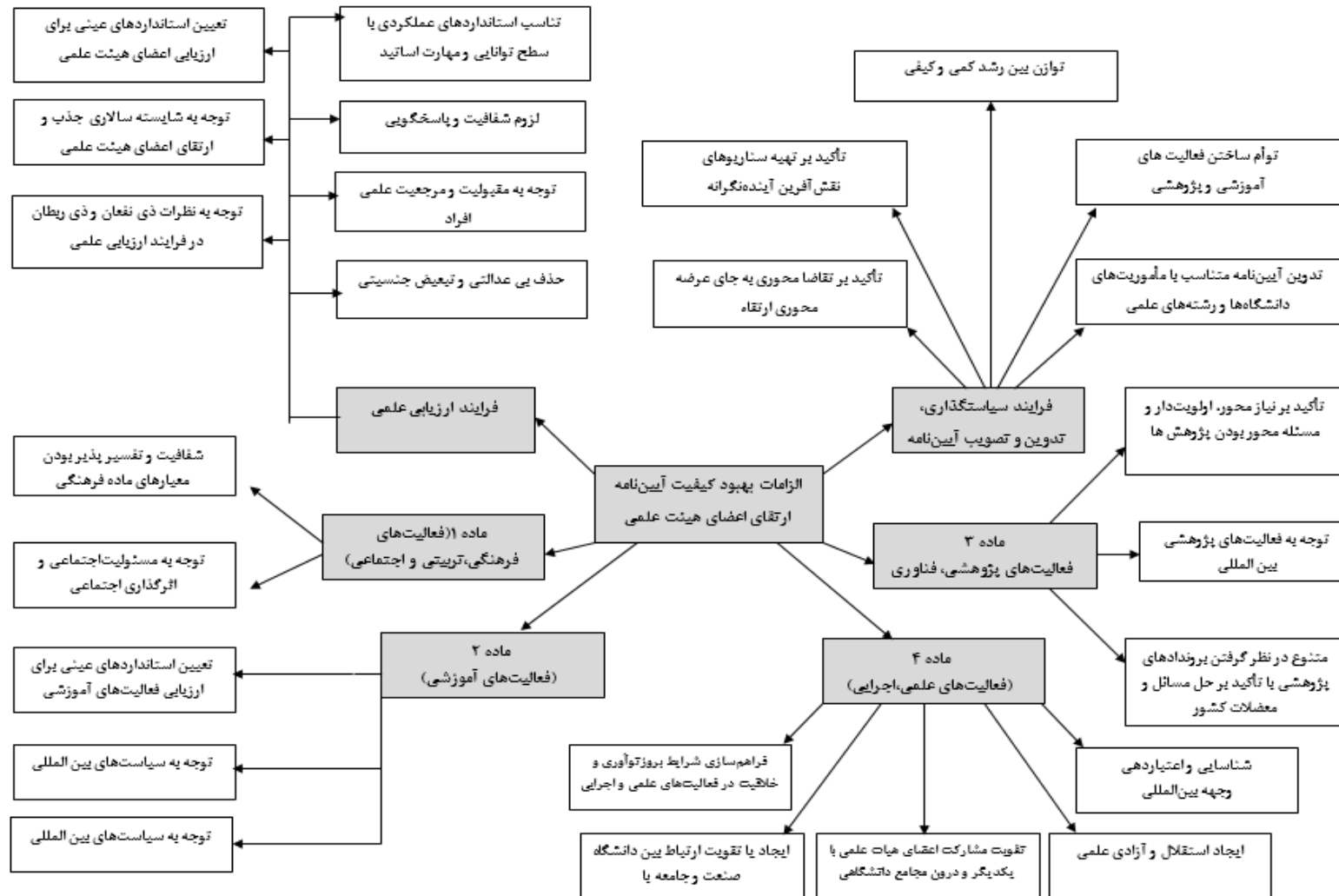
جدول ۳. الزامات بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی

مقوله‌های اصلی	مفاهیم	واحد‌های معنایی
ماده ۳ (فعالیت‌های پژوهشی، فناوری)	تأکید بر نیاز محور، اولویت‌دار و مسئله محور بودن پژوهش‌ها	جلوگیری از آفت کمی‌گرایی در توسعه‌ی علم و تقلب‌هایی که دلیل شکست جریان‌های علمی با توجه به مفاد آیین‌نامه ارتقاء شکل گرفته اند
		رهایی بخشی دانشگاه از قید و بند فرمالیسم‌ها و توجه بیشتر به «اصالت کار علمی» تا «انتشارهای علمی»
		لزوم انجام پژوهش‌های کاربردی جامعه محور به جای انجام پژوهش‌های سودگرایانه
		جلوگیری از طرح‌های آرمانی و توجه به پژوهش‌های عملیاتی و قابل اجرا
		تشویق به انجام پژوهش‌های مسئله محور و نوآور در عرصه‌ی ملی و مطابق با نیازهای جامعه
		روزآمدی اثرهای تنصیفی یا مقاله‌های پژوهشی در طرح و حل مسائل کشور
		تأکید بر مسئله محوری به جای موضوع محوری در انجام پژوهش‌های علمی و ضرورت نیازسنجی علمی و تلاش برای کشف مسائل و نه ساختن آن‌ها
		تدوین ماده‌ای در خصوص امور تجاری سازی و ثبت اختراع جدا از امور پژوهشی در خصوص انتشار مقاله، پروژه‌های تحصیلات تکمیلی و انتشار کتاب
		بازبینی آیین‌نامه ارتقاء در خصوص توجه به آموزش‌های مجازی، پژوهش‌های مجازی، راهنمایی مجازی و حضور مجازی در ساحت‌های علم و فناوری
		اختصاص امتیاز به سایر انتشارهای علمی همچون تهیه گزارش‌های سیاستی
ماده ۴ (فعالیت‌های علمی، اجرایی)	تقویت مشارکت اعضای هیات علمی با یکدیگر و درون مجامع دانشگاهی	توجه به ارزش یادداشت‌های علمی اجتماعی، نشست‌های تخصصی و سخنرانی‌های کلیدی، کارگاه‌های آموزشی و دانش افزایی به جای تأکید بر مقاله پروری
		به رسمیت شناخته شدن و تعلق امتیاز به گزارش‌های راهبردی و سیاستی و ایده‌های علمی در قالب یادداشت‌ها و مقاله‌های کوتاه
		افزایش امتیاز برای مقاله مشترک با مراکز معتبر خارجی
		اختصاص امتیاز برای شرکت در همایش‌های بین‌المللی
		جهت‌دهی دانشگاه‌ها به نقش آفرینی در رفع نیازها، حل مسائل و پیشرفت کشور و کسب مرجعیت علمی در جهان
		پرورش اخلاق حرفه‌ای و تشویق به همکاری‌های علمی شبکه‌ای به جای رقابت‌های علمی و فعالیت‌های علمی جزیره‌ای
		ایجاد انگیزه برای همکاری‌های علمی مشترک و میان رشته‌ای و نه فعالیت‌های علمی فردگرایانه
		تقویت هویت دانشگاهی از طریق تشویق و ترغیب کنشگران دانشگاهی جهت تلاش دسته جمعی
		امیدآفرینی در اساتید و دانشجویان برای انجام فعالیت‌ها و همکاری‌های علمی
		توجه به مدیریت فرارشته‌ای و ارتباطات اجتماعی اعضای هیئت علمی

	ایجاد یا تقویت ارتباط بین دانشگاه با صنعت و جامعه	برقراری ارتباط مستمر با متن جامعه (اقتشار و آحاد مردم و بخش‌های خصوصی)
		لزوم توجه به جامعه، بازار اشتغال، آکادمی و محیط زیست در آیین‌نامه ارتقاء
		پیوند با جامعه و نظامات اجتماعی و صنعت و فناوری از طریق انجام پژوهش‌های دانش‌بنیان و اشتغال‌زا و همچنین تولید دانش بومی و اسلامی
	فراهم‌سازی شرایط بروز نوآوری و خلاقیت در فعالیتهای علمی و اجرایی	بسترسازی برای ایجاد ظرفیت نوآوری و تقرب به مرزهای علمی در اساتید
		ایجاد شرایط برای پرسشگری نقادانه و اندیشه ورزی در فعالیت‌ها
	شناسایی و اعتباردهی وجهه بین‌المللی	لزوم گسترش ارتباطات بین المللی و توجه به آن
		سرمایه‌گذاری وسیع و هوشمندانه برای تقویت چرخه نوآوری و ایفای نقش پیشگازانه در عرصه علم و فناوری در جهان
		ایجاد تمهیدات لازم برای حضور موثر دانشمندان کشور در صف اول میدان‌های جهانی علم و فناوری با به رسمیت شناختن تعاملات بین‌المللی
		تعلق امتیاز برای مشاوره دانشجویان اعزامی یا مهاجرتی و تقویت فرهنگ ایرانی در روحیه و عملکرد علمی نخبگان ایرانی
		تقویت برند ایران در فضای بین الملل از طریق اعطای جوایز بین‌المللی، جذب دانشجویان و اساتید خارجی، دفاع از حقوق نخبگان ایرانی در عرصه بین الملل
کمک به ثبت مالکیت فکری اختراعات و ابداعات ملی در سطح بین‌الملل		
کمک به دیپلماسی اقتصادی و تجاری و تسهیل رفت و آمد نخبگان ایرانی در انتقال فناوری‌های پیشرفته		
تعلق امتیاز برای مشاوره دانشجویان اعزامی یا مهاجرتی و تقویت فرهنگ ایرانی در روحیه و عملکرد علمی نخبگان ایرانی		
ماده ۴ (فعالیت‌های علمی، اجرایی)	ایجاد استقلال و آزادی علمی	به رسمیت شناختن آزادی عمل محققان نخبه در فعالیت‌های علمی نوآورانه
		توجه کافی آیین‌نامه ارتقاء به ایجاد و تقویت استقلال هویتی دانشگاه در کنار استقلال نهادی آن
		اعطای استقلال و اختیار کافی به دانشگاه‌ها برای وزن دهی درصد و امتیازات به آموزش، پژوهش و خدمات
		بازگشت به قانون هیات امانا و استقلال دانشگاهی و آزادی آکادمیک
		اعطای آزادی به زنان هیئت علمی برای ورود به کمیته‌های تخصصی و رده‌های مدیریتی در سازمان
		کاهش نفوذ و کنترل مستقیم دولت از بیرون و درون برای انجام فعالیت‌های علمی دانشگاهیان و حذف چندگانگی مدیریتی و سیاست‌گذاری در این خصوص
توازن بین رشد کمی و کیفی		لزوم دیدگاه چند بعدی در ارزیابی فعالیت‌های علمی اساتید (توازن در کمیت و کیفیت) توجه و تأکید بر کیفیت‌گرایی و پرهیز از صورت‌گرایی محض
		وزن دهی و امتیازگذاری جدید در شاخص‌های موجود با برقراری توازن میان کمیت و کیفیت
فرایند سیاست‌گذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه	توام ساختن فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی	همگام سازی آموزش و پژوهش در آیین‌نامه، به جای تشویق افراد به پژوهش‌های سودآور
		لزوم رفع تبعیض‌های موجود در زمینه توجه به فعالیت‌های آموزشی
	تدوین آیین‌نامه متناسب با مأموریت‌های دانشگاه‌ها و رشته‌های علمی	تعیین دستورالعمل‌های ویژه مطابق با ویژگی‌ها و کارکردهای خاص هر دانشگاه
		طراحی آیین‌نامه ارتقاء مبتنی بر واقعیات و حقوق و تکالیف رشته‌های علمی
		سیاست‌گذاری بر مبنای تفاهم پارادایمی از مأموریت‌ها و رسالت‌های دانشگاه‌ها
		تفکیک معیار و متر اندازه‌گیری علوم انسانی، هنر و معماری از علوم پایه
		تقویت هویت رشته‌های دانشگاهی (علوم انسانی، علوم اجتماعی، علوم پزشکی، علوم کشاورزی، علوم پایه، علوم فنی مهندسی، هنر)؛
		خلاصه و کاربردی تر شدن آیین‌نامه ارتقاء مبتنی بر مقتضیات و ماهیت رشته‌های علمی مختلف
توجه به مأموریت و نوع دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی		

مقوله‌های اصلی	مفاهیم	واحد‌های معنایی
فرایند سیاست‌گذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه	تأکید بر تهیه سناریوهای نقش‌آفرین آینده‌نگرانه	بهره‌گیری از روش سناریونویسی با توجه به وضع حال و گذشته برای آینده‌پژوهی علمی و فناوری و انتخاب سناریوی مطلوب جمهوری اسلامی
		مطالعات جامعه‌شناسانه و حتی سیاسی درباره رویکرد آینده علم و فناوری و تهیه سناریوهای نقش‌آفرین آینده‌نگرانه
		انعطاف‌پذیری آیین‌نامه ارتقاء در قبال تحولات آینده و فراهم‌سازی بستر لازم برای مواجهه مبتکرانه اساتید با آینده یا آینده‌های محتمل
		داشتن فهم، درک، تصویر بزرگ و روشن و به عبارتی تعیین چشم‌انداز از نظام آموزش عالی کشور و جهان
توسیم سناریوهای علم بر پایه نهادها و مسائل حکمرانی، فناوری و مسئولیت اجتماعی	تأکید بر تقاضا محوری به جای عرضه محوری	لزوم ایجاد یک سامانه دیده‌بانی برای جلب و کسب رضایت مشتریان (توجه به نیاز دانشجویان، دانش‌آموزان و حتی اولیای این افراد و کسانی که خدمات را دریافت می‌کنند)
		توجه و دقت به زنجیره ارزش‌ها در علم؛ علم باید پاسخگوی مناسب به بخش عرضه و تقاضا باشد؛
		تشکیل کارگروه تخصصی بین‌المللی جهت بازخوانی ماده‌ها و بندهای آیین‌نامه ارتقاء با رویکرد بین‌المللی
		تدوین دفترچه دستورالعملی جداگانه برای احراز مرتبه علمی استادی و ارتقاء از دانشیاری
تعیین استانداردهای عینی برای ارزیابی اعضای هیئت علمی	تناسب استانداردهای عملکردی با سطح توانایی و مهارت اساتید	ارزیابی اعضای هیئت علمی متناسب با مأموریت‌های سازمانی محل خدمت و توافقات سازمانی آن
		تمایز قائل شدن میان کتاب‌ها، مقالات و انتشارات معتبر و نامعتبر
		لزوم دیده‌بانی فرایندهای دانشگاه با هدف یادگیری و یاددهی مادام‌العمر و ارتقای مهارت‌ها در اساتید و جامعه علمی کشور
		ضرورت تفکیک منطبق ارتقاء از «استادیاری به دانشیاری» و منطبق ارتقاء از «دانشیاری به استادی»
فرایند ارزیابی علمی	حذف بی‌عدالتی و تبعیض جنسیتی	ترکیب جنسیتی کمیته‌ها؛ حداقل دو عضو کمیته منتخب، زنان هیئت علمی با مرتبه علمی دانشیاری و بالاتر باشند.
		حذف تفکیک جنسیتی در اختصاص و تعلق امتیازها به اعضای هیئت علمی زن و مرد اختصاص وزن و امتیاز برابر برای فعالیت‌های علمی، آموزشی و پژوهشی در ارتقای زنان با مرتبه استادی
		ارتقاء از دانشیاری به استادی باید با اقباع و کسب مقبولیت در اجتماعات علمی و نه با معیارها و منطبق‌های صرفاً کمی‌گرا
		سنجش و امتیازدهی نوآوری‌های گوناگون، متناسب با آثار کلان آن‌ها در جامعه
توجه به مقبولیت و مرجعیت علمی افراد	توجه به شایسته‌سالاری جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی	بها دادن به افراد شاخص در فضای عمومی و دارای مقبولیت در جامعه دانشگاهی
		توجه به شایسته‌گزینی اعضای هیئت علمی با حفظ احترام به جایگاه علمی و اجتماعی آنان
		شایسته‌گزینی در جذب و انتصاب اعضای هیئت علمی و جدا تلقی نکردن نظام جذب اعضای هیئت علمی از نظام ارتقاء آنان
		اجرای آیین‌نامه ارتقاء مبتنی بر شبکه‌نخبگانی
مقوله‌های اصلی	مفاهیم	واحد‌های معنایی
فرایند ارزیابی علمی	توجه به نظرات ذی‌نفعان و ذی‌ربطان در فرایند ارزیابی علمی	بهره‌گیری از «ارزیابی همتا» و «ارزیابی ذینفعان» در فرایند ارزیابی علمی و ارتقاء اعضای هیئت علمی
		لزوم ایجاد یک سامانه دیده‌بانی برای جلب و کسب رضایت مشتریان (توجه به نیاز دانشجویان، دانش‌آموزان و حتی اولیای این افراد و کسانی که خدمات را دریافت می‌کنند)

در ادامه و در قالب شکل (۲)، الزامات بهبود کیفیت آیین‌نامه ارتقاء در قالب این شش مقوله، ترسیم شده‌اند؛ همچنین، هر یک از این مقوله‌های اصلی، توضیح داده می‌شوند.



الزامات بهبود کیفیت ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی

یکی از راهکارهای اصلاح ماده ۱، شفافیت و تفسیرپذیری بودن معیارهای این ماده و حذف بندهای دارای ابهام و انجام استعلام‌های مشخص از مراجع مشخص با دستورالعمل کامل است؛ چرا که یکی از نقدهای مهم وارد شده به این ماده، مشخص نبودن چگونگی تفسیر و سنجش فعالیت‌های فرهنگی در ماده ۱ است؛ همچنین، توجه به مباحث مدنی و فرهنگی و اختصاص امتیاز برای فعالیت‌های اجتماعی داوطلبانه، مسئولیت‌پذیری اجتماعی و فعالیت‌های مدنی در حوزه عمومی، از جمله راهکارهای پیشنهادی برای بهبود کیفیت ماده ۱ در آیین‌نامه ارتقاء است. بنابراین باز طراحی و ساماندهی نظام ارتقاء مرتبه علمی اعضای هیئت علمی با تأکید بر تقویت رویکرد فرهنگی و تربیتی فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و اجرایی از جمله نکات حائز اهمیت است.

الزامات بهبود کیفیت ماده آموزشی

افزایش تنوع منابع ارزیابی‌کننده کیفیت آموزشی و توجه به ارزیابی همکاران و هم‌تایان در کنار ارزیابی دانشجویان، پوشش جامع تمام فعالیت‌های آموزشی همچون برنامه‌ریزی آموزشی، تغییر و نوآوری آموزشی، راهنمایی و مشاوره فراگیران و تدریس با رویکرد پژوهش محور و کاربردی، از جمله راهکارهای پیشنهادی برای بهبود کیفیت ماده ۲ در آیین‌نامه ارتقاء است.

الزامات بهبود کیفیت ماده پژوهشی، فناوری

تأکید بر نیاز محور، اولویت‌دار و مسئله محور بودن پژوهش‌ها، رهایی بخشی بندهای پژوهشی آیین‌نامه ارتقاء از قید و بند فرمالیسم‌ها و توجه بیشتر به «اصالت کار علمی» تا «انتشارهای علمی»، منجر به انجام پژوهش‌های مسئله محور و نوآور در عرصه ملی و مطابق با نیازهای جامعه می‌شود. از طرف دیگر، تنوع بروندهای پژوهشی در ماده ۳ آیین‌نامه ارتقاء، مورد غفلت قرار گرفته است و یکی از راهکارهای پیشنهادی در این زمینه، به رسمیت شناخته شدن و تعلق امتیاز به گزارش‌های راهبردی و سیاستی و ایده‌های علمی در قالب یادداشت‌ها و مقاله‌های کوتاه، نشست‌های تخصصی و سخنرانی‌های کلیدی و کارگاه‌های آموزشی و دانش افزایی به جای تأکید بر مقاله‌پروری است. همچنین توجه به فعالیت‌های پژوهشی بین‌المللی و فعالیت‌های پژوهشی جمعی و گروهی در آیین‌نامه، به ایجاد و تقویت پویایی و نشاط علمی اعضای دانشگاهی، منجر خواهد شد.

الزامات بهبود کیفیت ماده علمی، اجرایی

یکی از نکات قابل اهمیت در آیین‌نامه ارتقاء، ضرورت اضافه‌شدن ماده‌ای جداگانه برای تقویت هویت آکادمیک در فعالیت‌های بین‌المللی و ارزش قائل شدن برای فعالیت‌های آکادمیک بین‌المللی است و یا این که در ماده ۴ آیین‌نامه ارتقاء، تمهیدات لازم برای حضور مؤثر دانشمندان کشور در عرصه علم و فناوری و تعلق امتیازهای ویژه برای فعالیت‌های علمی بین‌المللی، صورت گیرد. همچنین توجه کافی آیین‌نامه ارتقاء به ایجاد و تقویت استقلال هویتی دانشگاه در کنار استقلال نهادی آن؛ اعطای استقلال و اختیار کافی به دانشگاه‌ها برای وزن‌دهی درصد و امتیازات به آموزش، پژوهش و خدمات؛ پرورش اخلاق حرفه‌ای و تشویق به همکاری‌های علمی شبکه‌ای به جای رقابت‌های علمی و فعالیت‌های علمی جزیره‌ای و لزوم دیدگاه نظامی و همه‌جانبه نگر در ارتباط دانشگاه با صنعت و جامعه از جمله راهکارهای پیشنهادی برای بهبود کیفیت و اصلاح آیین‌نامه ارتقاء به شمار می‌آیند.

الزامات بهبود کیفیت فرایند سیاستگذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه

ایجاد توازن در کمیت و کیفیت، همگام‌سازی آموزش و پژوهش و تدوین آیین‌نامه متناسب با مأموریت‌های دانشگاه‌ها و رشته‌های علمی برای اصلاح فرایند سیاستگذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقاء، امری ضروری است؛ همچنین انعطاف‌پذیری آیین‌نامه ارتقاء در قبال تحولات آینده و فراهم‌سازی بستر لازم برای مواجهه مبتکرانه اساتید با آینده یا آینده‌های محتمل و بر تهیه سناریوهای نقش‌آفرین آینده‌نگرانه، باید موردتوجه قرار گیرد. از طرف دیگر، فرایند سیاستگذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقاء باید تقاضامحور و مبتنی بر نظرات و نیازهای جامعه علمی باشد، نه مبتنی بر نظرات شخصی کمیته‌های هیئت ممیزه.

الزامات بهبود کیفیت فرایند ارزیابی علمی

برای بهبود ارزیابی فعالیت‌های علمی، اجرایی، آموزشی، پژوهشی و فرهنگی اعضای هیئت علمی، لازم است تا ارزیابی اعضای هیئت علمی متناسب با مأموریت‌های سازمانی محل خدمت و توافقات سازمانی آن صورت بگیرد و سنجش و امتیازدهی فعالیت‌های گوناگون، متناسب با آثار کلان آن‌ها در جامعه انجام شود؛ یکی دیگر از نکات قابل اهمیت، بهره‌گیری از «ارزیابی همتا» و «ارزیابی ذینفعان» در فرایند ارزیابی علمی و ارتقاء اعضای هیئت علمی و لزوم شفافیت و پاسخگویی و ارائه دلایل مستند به هر متقاضی برای عدم پذیرش و یا پذیرش ارتقای آن‌ها است. در واقع فرایند ارزیابی علمی اعضای هیئت علمی باید متناسب با سطح توانایی و مهارت آنان صورت بگیرد و از ارزش‌گذاری‌های یکسان برای فعالیت‌های علمی متفاوت، جلوگیری شود؛ در این میان عدم دخالت سلیقه‌ها و نظرات شخصی ارزیابی‌کنندگان و ایجاد تفاهم پارادایمی در آنان برای ارزیابی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی و امتیازدهی به آنان، از جمله موارد ضروری برای اصلاح آیین‌نامه ارتقاء است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش و بررسی مطالعات مرتبط صورت گرفته، بیانگر آن است که نظام آموزش عالی، همواره باید مکانیسمی مناسب برای ارزیابی فعالیت‌های خود داشته باشد؛ حال، این مکانیسم می‌تواند درونی یا بیرونی باشد. آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی نیز به عنوان یکی از ابزارهای بیرونی ارزیابی عملکرد دانشگاهی و همچنین یکی از مهم‌ترین دغدغه‌های روزانه اعضای هیئت علمی برای پیشبرد فعالیت‌های مختلف آموزشی، پژوهشی، فرهنگی و اجرایی آن‌ها شناخته می‌شود؛ به طوری که معیارها و اصول در نظر گرفته شده برای ارتقای مرتبه علمی همچون نقشه راه اعضای هیئت علمی برای قدم برداشتن در محیط دانشگاه و مراکز پژوهشی و همچنین آیین‌نامه راه ارتباط با دانشجویان و همکاران علمی خود شده است. این در حالی است که چنین ابزاری می‌تواند به دو حالت معقول و غیرمعقول اجرا شود. شکل معقول آن که طی آن نهادهای بیرون از دانشگاه، تنظیم‌کننده و تعیین‌کننده مقررات آموزش و پژوهش و تبدیل وضعیت و ارتقا اعضای هیئت علمی هستند، می‌تواند سویه‌های مثبت فراوانی از جمله سیاستگذاری مسیری که علم و فناوری باید طی کند، تنظیم مناسبات دانشگاه و دولت و دانشگاه و جامعه و صنعت، متمرکز کردن نظام‌های آموزش عالی و از همه آشکارتر حراست و کنترل دانشگاه در قبال مخاطرات بیرونی باشد؛ حالت غیرمعقول نیز از عقلانیت آکادمیک دور می‌افتد و همچون مانعی جدی در راه استقلال دانشگاه و دانشگاهیان جلوه می‌کند. شکل اخیر، امر علمی را به امر اداری تقلیل می‌دهد و انسان آکادمیک را به فردی اداری که در جاده آیین‌نامه ارتقا حرکت می‌کند تغییر می‌دهد. این شکل و الگو، حاشیه‌های بسیاری را پیرامون خود ایجاد می‌کند؛ حاشیه‌های درون دانشگاهی از جمله قبیله‌گرایی آکادمیک، تضعیف جریان طبیعی همکاری‌های علمی عمیق، سرقت‌های علمی متعدد، بی‌عدالتی جنسیتی، توزیع نابرابر پژوهش‌ها و پایگاه‌های انتشار آن‌ها، فرمالیسم کاهنده و همچنین، حاشیه‌های بیرون دانشگاهی (از جمله بازار سیاه پردرآمد تولید و انتشار

مقالات و پایان‌نامه‌ها و کتاب‌های غیرعلمی در سطح داخل و خارج از کشور، صدور مدرک‌های تقلبی، توزیع غیرآکادمیک القاب، پست‌ها و جوایز علمی و تلاش صرف برای کسب امتیازات اقتصادی. آیین‌نامه ارتقا فعلی که ابزار دیگر آیینی شکل فوق است، جریان طبیعی فعالیت آکادمیک را که مقتضی نشاط علمی ارتباط آزاد دانشگاه و جامعه، انجام پژوهش‌های کاربردی و تا حد بسیاری رهایی از بوروکراسی دست و پاگیر علمی است، به شیئی مرده و بی‌جان تبدیل کرده و درون‌بودگی علمی را تضعیف کرده است. حال، برای حل این مشکلات، ایجاد نهادهای واسط بین دولت و دانشگاه‌ها ضروری است که بتوانند تعادل بین نیازهای دولت و استقلال دانشگاه‌ها را برقرار کنند. این نهادها باید یافته‌های علمی را برای دولت ترجمه کنند و خواسته‌های دولت را به دانشگاه‌ها انتقال دهند تا دانشگاه‌ها بتوانند براساس نیازهای واقعی و منطق فعالیت آکادمیک، سیاستگذاری کنند. دانشگاه‌ها باید هویت آکادمیک خود را حول محور استقلال آکادمی و آزادی دانشگاهی تعریف کنند و تلاش کنند تا استقلال نهادی خود را نیز تأمین کنند. فشار برای انجام همه کارها و افزایش تولیدات پژوهشی بدون در نظر گرفتن تفاوت‌های کارکردی، منجر به تولیدات پژوهشی بی‌فایده خواهد شد. پژوهش مفید باید در متن اجتماع علمی و بر اساس گفت‌وگوی آزاد دانشگاه و جامعه انجام شود. در نهایت، برای بهبود کیفیت پژوهش‌ها و فعالیت‌های علمی، باید به استقلال آکادمی، همکاری‌های علمی میان‌رشته‌ای و برنامه‌های پژوهشی بلندمدت توجه بیشتری شود و آیین‌نامه‌های ارتقاء به گونه‌ای بازنگری شوند که استقلال و آزادی دانشگاه‌ها را تضمین کنند. بدین ترتیب، اجرای یک آیین‌نامه ارتقای اساتید موثر، به افزایش اعتبار و جایگاه دانشگاه در حوزه‌های مختلف می‌تواند کمک کند؛ از طرف دیگر، بررسی و تحلیل بندهای مواد چهارگانه در آیین‌نامه ارتقاء، بیانگر دلالت‌های سیاسی زیر است که توجه به آن‌ها برای بهبود و ارتقای کیفیت این آیین‌نامه، قابل اهمیت است:

- مأموریت‌ها و اهداف دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی اعم از دولتی (سراسری، پیام نور، علمی - کاربردی)، غیردولتی (دانشگاه آزاد اسلامی و مؤسسات غیرانتفاعی)، سازمانی (فرهنگیان، وابسته به نیروهای مسلح) و مراکز پژوهشی باید بر اساس سیاست‌های آمایش آموزش عالی مشخص و تعیین شوند.
- سیاستگذاری‌های نظام ارتقای اعضای هیئت علمی آموزش عالی ایران باید با توجه به نیازها و انتظارات جامعه دانشگاهی تنظیم شوند و همچنین هم‌راستایی مطلوبی میان سیاستگذاری‌های اشتغال اعضای هیئت علمی با نیازهای اساسی کشور وجود داشته باشد.
- هم‌راستایی کمیت و کیفیت، هم در تدوین آیین‌نامه و هم در اجراء و ارزیابی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی برای ارتقاء مرتبه علمی لازم است. نمی‌توان به قیمت یکی، از دیگری چشم‌پوشی نمود. بنابراین، برقراری توازن میان کیفیت و کمیت، امری ضروری است. به عنوان مثال، تدریس محتواهای آموزشی متنوع، خوب است اما لازم است در کنار آن به کیفیاتی مانند نیازمحوری، خلاقیت و نوآوری، جامعیت در بررسی موضوع و پرورش تفکر انتقادی در فراگیران هم توجه شود. یا اینکه پژوهش صرفاً ارائه مطالب در مجلات علمی، پژوهشی نباشد؛ بلکه جریان اطلاعات در اجتماعات علمی، مشارکت پژوهشی با همکاران و همتایان، حل مسائل و نیازهای اصلی جامعه و اکتشاف و پویایی علمی باشد.
- توجه به استقلال آکادمیک و آزادی علمی از جمله عوامل ضروری و قابل‌اهمیت در نظام جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی است که باید در آیین‌نامه انتقاء مورد توجه قرار گیرد. در واقع، توجه به استقلال عمل دانشگاه‌ها و لحاظ نمودن مأموریت‌گرایی در انجام فعالیت‌های علمی و تقویت مقوله استقلال دانشگاه به عنوان یک هویت متمایز، محیط حقوقی مبتنی بر آزادی فکر، عقیده، بیان، قلم و ارتباطات آزادی علمی، فعالیت و تعامل کنشگران نظام آموزش عالی، از جمله لوازم ساختاری توسعه علمی کشور است.
- اصلاح نظام تأمین مالی آموزش عالی، به گونه‌ای که اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات پژوهشی بتوانند منابع مالی خود را از طریق نقش‌آفرینی در حل مسائل و نیازهای بخش‌های مختلف (صنعت، خدمات و کشاورزی) تأمین کنند. این

سیاست‌ها باید به وابستگی کمتر به بودجه دولتی، استفاده بهینه از پروژه‌های کاربردی و تربیت نیروی انسانی متخصص صورت بگیرد.

- تطبیق و هماهنگی فعالیت‌های علمی، اجرایی؛ پژوهشی، فناوری و فرهنگی و آموزشی با نیازها و اولویت‌های علم و فناوری کشور، یکی از اصل‌های ضروری آیین‌نامه ارتقاء است. چنین اصلی بر شناسایی نیازها و انتظارات ذی‌نفعان جامعه دانشگاهی و شناسایی و اولویت‌بندی نیازهای جامعه علمی، تأکید می‌کند و از انجام پژوهش‌های خالی از فایده و تکراری، جلوگیری می‌کند.
- تنوع و جامعیت بندهای مواد چهارگانه در آیین‌نامه ارتقاء باید مورد توجه قرار گیرد؛ به طوری که به تفاوت رشته‌ها، تفاوت مؤسسات، تفاوت موقعیت‌های محیطی و تفاوت جنسیتی و تفاوت مرتبه‌های علمی، باید توجه شود.
- بین‌المللی‌سازی آموزش عالی در آیین‌نامه ارتقاء، باید به طور جدی‌تر و بیشتری مورد توجه قرار گیرد. کسب وجهه و اعتبار بین‌المللی نظام آموزش عالی کشور از عوامل برانگیزاننده اصلی در فعالیت‌های علمی دانشگاهیان به‌شمار می‌آید و معرفی فرهنگ ملی کشور در مجامع بین‌المللی یک امتیاز جدی برای سایر فعالیت‌های دانشگاهی محسوب می‌شود.
- توجه به عدالت و شایسته‌سالاری اعضای دانشگاهی، یکی دیگر از اصول قابل اهمیت در آیین‌نامه ارتقاء است که از ایجاد شبه علم و کارهای نمایشی بدون اثر، جلوگیری می‌کند. همچنین با رعایت این اصل، از سهولت جذب و ارتقای افراد بدون شایستگی و برخورداری‌های لازم به مراتب بالاتر علمی ارتقاء جلوگیری می‌شود و انتصاب و ارتقای افراد از طریق مرجعیت و مقبولیت علمی آنان در میان اجتماعات علمی صورت می‌گیرد.

References

1. Bowering, E. & Reed, M. (2021). Achieving academic promotion: The role of work environment, role conflict, and life balance. *Canadian Journal of Higher Education / Revue canadienne d'enseignement supérieur*, 51(4), 1–25. <https://doi.org/10.47678/cjhe.v51i4.188917>.
2. Bozorgi, M. (2008). The critical survey on Iranian Universities Faculty Promotion, Social Studies Office, Islamic Parliament Research Center of the Islamic Republic of Iran. [In persian]
3. for promotion to full professor guidelines at research universities. *eJournal of Education Policy*, 21(2). <https://doi.org/10.37803/ejepF2004>
4. Freeman, S., Douglas, T. & Goodenough, T. (2020). Toward best practices
5. Hesan, R., & Sharifzadeh, R. (2023). Designing the regulations for faculty members' promotion with the aim of improving the relationship between industry and university, *Iranian Higher Education Quarterly Journal*, Volume 14, Number 4: 1-15. [In persian]
6. Kaplan SE, Gunn CM, Kulukulualani AK, Raj A, Freund KM, Carr PL. (2018). Challenges in Recruiting, Retaining and Promoting Racially and Ethnically Diverse Faculty. *J Natl Med Assoc*. 2018 Feb;110(1):58-64. doi: 10.1016/j.jnma.2017.02.001. Epub 2017 Apr 21. PMID: 29510845; PMCID: PMC5844367.
7. Karimi-Moonaghi, H., Zhianifard, A., Jafarzadeh, H., Behnam, H. R., & Tavakol-Afshari, J. (2015). Experiences of Faculty Members in Relation to the Academic Promotion Process. *Strides in Development of Medical Education*, 11(4), 485-499. [In persian]
8. Lutz, CH. (2022). Recognition and promotion of faculty work: Practices emerging at the intersection between faculty development and educational renewal. *New Directions for Higher Education*: 37-44.
9. Mahoozi, R., Rezayan, A., & Nasrollahinia, F. (2022). Regulations for the promotion of faculty members: harms, analysis, solutions, Tehran: institute of social and cultural studies. [In persian]
10. Mirzaei Ahranjani, H. (2004). *Philosophical foundations of organization theory* و Tehran: Samt Publication. [In persian]
11. Mohammadi Doostdar, H., & Mirhosseini, A. (2008). A comparative investigation of academic promotion criteria in higher. *Journal of Science and Technology Policy*, 1(3), 91-102. [In persian]
12. Moses, I. (1986). Promotion of Academic Staff: Reward and Incentive. *Higher Education*, 15(1/2), 135–149. <http://www.jstor.org/stable/3446747>.
13. Ghorbani, H. A. (2018) Critical Study of Morgenthau's View on the Relationship between Morality and Power, *Research Quarterly in Islamic Ethics*, 39(11): 7-30 [In persian]
14. Requirements for making the system of promotion of academic staff members more efficient (1400), Deputy of Cultural Studies, Islamic parliament Research Center. [In persian]
15. Rouhani, SH., & Rashidi, Z. (2018). Analyzing the lived experience of faculty members from the process of upgrading the academic rank; A phenomenological study *Iranian Higher Education Quarterly Journal*, Volume 10, Number 1: 133-157. [In persian]
16. Sadeqi-Arani Z. Ethical Evaluation of Academic Promotion Regulations from the Perspective of Organizational Justice. *RME*. 2021;13(1): 1-3. [In persian]
17. Shirbagi, N., & Sedmocheshi. LA. (2017). Phenomenology of the experiences of faculty members from the process of promotion of scientific rank, *Iranian Higher Education Quarterly Journal*, Volume 10, Number 1: 57-77. [In persian]

18. Tootoonchi, M., Yamani, N., Taleghani F& Changiz,T(2013). Evaluation of Administrative Performance Indicators Used for Academic Promotion: Viewpoints of Faculty Members of Iranian Medical Universities, Journal of Medical Education Development, Volume 7, Number 14: 20-30. [In persian]
19. Wang R, Lewis M, Zheng-Pywell R, Julson J, Smithson M, Chen H. (2022). Using the H-index as a factor in the promotion of surgical faculty. Heliyon. 22;8(4): e09319. doi: 10.1016/j.heliyon. 2022.e09319. PMID: 35520605; PMCID: PMC9061622.
20. Yamanidouzi sorkhabi, Mohammad(2024). Rise and fall of quality of higher education in iran, Tehran: institute of social and cultural studies. (Persian)
21. Yousefi, H. (2021). Requirements for making the promotion system more efficient Faculty, cultural studies, Islamic Parliament Research Center of the Islamic Republic of Iran. [In persian]
22. Yousefi, H., Asadbegi, M., & Rashid Haji Khaje Loo, S. (2020). Extracting the criteria for faculty members rank promotion through the application of comparative study of selected universities. Quarterly Journal of Research and Planning in Higher Education, 25(4), 73-95. [In persian]
23. Yousefi, H. (2022). Examination and pathology of the faculty member promotion system, Islamic Parliament Research Center of the Islamic Republic of Iran. [In persian]