

تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی در فرآیند ارتقاء علمی^۱

محمد روشن^۲
مجتبی قاسمی^۳

چکیده

دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی نقش مهمی در تربیت نیروی انسانی ماهر و تولید فناوری دارند که دو عامل مهم رشد اقتصادی در کشورها هستند. نحوه جبران خدمات و ارتقاء درجه علمی اعضای هیئت علمی به‌عنوان مهم‌ترین نهاد در فرآیند تولید دانش و فناوری همواره در کانون توجه دست‌اندرکاران امر بوده است. دانشگاه‌های ایرانی نیز از این قاعده مستثنا نبوده و آئین‌نامه‌هایی برای ارتقاء اعضای هیئت علمی آن‌ها تصویب و برای اجرا ابلاغ شده است. آخرین آئین‌نامه موجود در این زمینه مصوب سال ۱۳۹۴ بوده و از مهر ۱۳۹۵ اجرای آن الزامی بوده است. اعضای هیئت علمی که فرض می‌شود رفتاری عقلایی دارند و به دنبال طی کردن فرآیند ارتقاء درجه علمی خود با حداکثر سرعت ممکن هستند، با توجه به محدودیت و کمیابی منابع خود به مکانیسم انگیزشی حاصل از آئین‌نامه ارتقاء واکنش نشان داده و فعالیت‌های خود را بر مبنای امتیازات اعلامی در این آئین‌نامه تنظیم می‌کنند. واکاوی این رفتار و بررسی پیامدهای کلان آن هدف اصلی این مقاله است. تحلیل رفتار ارتقاء اعضای هیئت علمی با استفاده از آموزه‌های اقتصاد خرد حاکی از پایین بودن تمایل آن‌ها به چاپ مقالات در نشریه‌های معتبر بین‌المللی، عرضه کمتر آموزش در مقطع کارشناسی و عدم شرکت در کنفرانس‌های بین‌المللی خارج از کشور است. پیامدهای کلان این رفتارهای فردی منجر به عرضه روزافزون مجلات داخلی، افت کیفیت آموزش در مقطع کارشناسی و انزوای دانشگاه‌های ایرانی در محافل علمی بین‌المللی شده است.

^۱. مقاله حاضر برگرفته از پژوهشی آزاد است که در سال ۱۳۹۷ به انجام رسیده است.

^۲. دانشیار گروه حقوق خصوصی، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، مسئول مکاتبه، پست الکترونیک:

Drroshan2002@gmail.com

^۳. استادیار گروه حقوق و اقتصاد، دانشکده حقوق، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران، پست الکترونیک:

Mojtaba_ghasemi@sbu.ac.ir

واژگان کلیدی: رفتار عقلایی، ارتقاء علمی، آموزش، پژوهش

مقدمه و بیان مسئله

امروزه آموزش عالی نقش مهم و غیرقابل انکاری در فرآیند توسعه همه جانبه در جوامع مختلف بر عهده دارد. این نقش طیفی گسترده از تربیت نیروی انسانی متخصص تا کمک به تصویب قوانین کارتر، بهبود تکنولوژی و ... را در برمی گیرد. در اقتصادی که توسعه خود را بر محور دانایی قرار داده است، دانشگاه ها نقشی بی بدیل را در فرآیند توسعه بازی می کنند. به طور مشخص، دانشگاه ها می توانند با ارتقاء دانش نیروی انسانی و بهبود تکنولوژی موجبات افزایش بهره وری و رشد اقتصادی را فراهم آورند؛ و یا آنکه با تأثیر بر ساختار نهادی (اعم از نهادهای رسمی و غیررسمی) یک جامعه، ساختار مناسب برای توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را فراهم آورند. در ادبیات اقتصادی، این امر به منزله جابه جایی مرز امکانات تولید^۴ در یک اقتصاد است. در کنار این مفاهیم تقریباً سستی تر، امروزه مسئولیت اجتماعی^۵ دانشگاه ها نیز به دامنه نقش آن ها در جامعه اضافه شده است. بیانیه جهانی آموزش عالی^۶ در سال ۱۹۹۸ را نیز می توان گواهی بر نقش مهم دانشگاه ها در فرآیند توسعه کشورها دانست. در بخشی از این بیانیه آمده است: "بدون وجود دانشگاه ها و مؤسسات پژوهشی که باز داده آن ها نیروی انسانی ماهر و آموزش دیده است، دستیابی به یک توسعه درونزا و پایدار امری ناممکن خواهد بود. این امر به ویژه برای کشورهای در حال توسعه و کمتر توسعه یافته که به دنبال کاهش فاصله خود با دنیای توسعه یافته تر هستند، امری حیاتی است."

دانشگاه و هر موسسه آموزش عالی را می توان به مثابه بنگاهی^۷ در نظر گرفت که با به کارگیری نهادهای تولیدی^۸ (اعم از زیرساخت های فیزیکی، کارکنان اداری و اعضای هیئت علمی و پژوهشگران) به تولید باز داده^۹ که همانا دانش است و در قالب نیروی انسانی متخصص و تکنولوژی نمود پیدا می کند می پردازد. هدف دانشگاه به عنوان یک بنگاه غیرانتفاعی حداکثر کردن میزان دانش است که به بیانی دقیق تر تربیت نیروی انسانی ماهر تر و معرفی فناوری های جدید و یا بهبود فناوری های موجود است. می توان گفت مهم ترین نهاد در فرآیند تولید دانش نیز اعضای هیئت علمی و پژوهشگران هستند که کیفیت آن ها تأثیری شگرف بر کیفیت باز داده دانشگاه (دانش) خواهد داشت. امروزه، نگاهی به دانشگاه های برتر جهان نیز گواه این ادعا است که اعضای هیئت علمی

۴. Production Possibilities Frontiers

۵. Social Responsibility

۶. World Higher Education Declaration

۷. Firm

۸. Inputs

۹. Output

تحلیل رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشکده های علوم انسانی و.../۳

آن‌ها مهم‌ترین نیروی محرکه دانشگاه در تولید دانش و تکنولوژی هستند. از این‌رو، نحوه جبران خدمات و ارتقای علمی^{۱۰} آن‌ها، به‌عنوان مهم‌ترین رکن تولید دانش، از اهمیت بسیار بالایی برخوردار است و تمام دانشگاه‌ها در سرتاسر جهان از دستورالعمل‌های خاصی برای ارتقای اعضای هیئت‌علمی خود استفاده می‌کنند. دانشگاه‌های ایران نیز از این قاعده مستثنا نبوده و بر مبنای آئین‌نامه ارتقای ابلاغی توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به بررسی عملکرد اعضای هیئت‌علمی و ارتقای آن‌ها مبادرت می‌ورزند.

در این مقاله به تحلیل و واکاوی آئین‌نامه ارتقای موجود در دانشگاه‌های ایران خواهیم پرداخت. تحلیل موجود در دو سطح خرد و کلان صورت خواهد گرفت. در سطح خرد، با این فرض که هدف اصلی اعضای هیئت‌علمی حداکثر کردن سرعت فرآیند ارتقای علمی است، به بررسی و تحلیل رفتاری اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی در این فرآیند می‌پردازیم. در واقع اعضای هیئت‌علمی مانند هر کشنگر اقتصادی^{۱۱} دیگری با کمیابی در منابع خود (به‌ویژه زمان) روبرو هستند و به دنبال تخصیص بهینه منابع کمیاب خود هستند. بخشی از محدودیت‌ها و قیودی که بر سر راه این بهینه‌سازی وجود دارد نیز از آئین‌نامه ارتقاء نشئت می‌گیرد. پرسش اساسی در این سطح از تحلیل آن است که مکانیسم انگیزشی ایجادشده توسط آئین‌نامه ارتقاء چه تأثیری بر رفتار اعضای هیئت‌علمی و به‌طور دقیق‌تر تخصیص منابع کمیاب آن‌ها دارد؟ در پاسخ به این پرسش از آموزه‌های اقتصاد خرد^{۱۲} بهره خواهیم گرفت. در سطح کلان نیز به بررسی این پرسش می‌پردازیم که تجمع آثار رفتار و پاسخ‌داده‌شده توسط اعضای هیئت‌علمی به مکانیسم انگیزشی آئین‌نامه ارتقاء، چه اثراتی در سطح کلان بر آموزش عالی خواهد داشت؟ آیا این آثار همان است که مدنظر تنظیم‌کنندگان آئین‌نامه ارتقاء بوده است؟ هرچند مطالعاتی در زمینه تحلیل و نقد آئین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت‌علمی در دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در ایران انجام شده است^{۱۳} که عمدتاً نقد بخش‌هایی از آن (از جمله آموزش و پژوهش) بوده است و یا بر تجربه زیسته اعضای هیئت‌علمی در فرآیند ارتقاء تمرکز داشته است. آنچه این مقاله را از سایر مطالعات انجام شده متمایز می‌سازد استفاده از ابزارهای تحلیل اقتصادی است که به نویسندگان قدرت ارائه تصویری از تأثیر آئین‌نامه موجود را در دو سطح خرد و کلان فراهم کرده است، تصویری که کمک خواهد کرد تا

۱۰. Academic Promotion

۱۱. Economic Agent

۱۲. Microeconomics

^{۱۰}. برای مثال نگاه کنید به جاودانی (۱۳۹۵)، توتونچی و همکاران (۱۳۹۳)، قاسمی و صالحی (۱۳۹۶)، کریمی موثقی و همکاران (۱۳۹۳)، محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۸۷)، نوروزی و همکاران (۱۳۹۴)، محب زادگان و همکاران (۱۳۹۲)، علوی و قلی‌پور (۱۳۸۸)، باستانی و همکاران (۱۳۹۳)، عبداللهی (۱۳۹۰) سعادت طلب و همکاران (۱۳۹۳)، فاتحی و محمدی (۱۳۸۷) و خطیبان و همکاران (۱۳۹۳).

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط» سیاست‌گذاران و پژوهشگران این حوزه درک بهتری از نقش آئین‌نامه ارتقاء در آموزش عالی کشور داشته باشند. به باور نگارندگان، درک تصویر موجود از نقش آئین‌نامه ارتقاء در نظام آموزش عالی کشور گامی اساسی و مهم در زمینه طراحی یک نظام ارتقاء کارا تر است.

ادامه مقاله به صورت زیر خواهد بود: ابتدا در بخش دوم توضیح بسیار مختصری درباره ساختار آئین‌نامه ارتقای علمی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی کشور که در مرکز تحلیل و واکاوی این مقاله قرار دارد ارائه می‌شود. در بخش سوم با به کارگیری آموزه‌های اقتصاد خرد، رفتار اعضای هیئت علمی به عنوان مهم‌ترین نهادهای تولیدی دانشگاه را در مواجهه با مکانیسم انگیزشی ایجادشده توسط آئین‌نامه ارتقاء تحلیل می‌کنیم. در بخش چهارم با تجمیع رفتار تک‌تک اعضای هیئت علمی آثار کلان این آئین‌نامه را بررسی خواهیم کرد. جمع‌بندی و پیشنهادهایی نیز در بخش پایانی مقاله ارائه خواهد شد.

آئین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی در ایران

آئین‌نامه ارتقاء به استناد به بند "ب" ماده ۲ قانون اهداف، وظایف و تشکیلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بند الف ماده ۱۶ برنامه پنجم توسعه مصوب مجلس شورای اسلامی و باهدف دستیابی کشور به جایگاه مناسب علم و فناوری توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب و برای اجرا توسط وزارت علوم به کلیه مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی وابسته به وزارت علوم و سایر دستگاه‌های اجرایی و نهادهای عمومی کشور ابلاغ می‌شود و لازم‌الاجرا است. آخرین آئین‌نامه ارتقاء در تاریخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب و از تاریخ ۱۳۹۵/۷/۱ لازم‌الاجرا بوده است. جالب آنکه تنها بین سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۵ چهار آئین‌نامه ارتقاء با تغییرات کم‌وبیش جزئی به تصویب رسیده و ابلاغ شده است. البته آئین‌نامه مصوب در سال ۱۳۹۴ توسط وزارت علوم، قبل از اجرایی شدن توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی بلااثر اعلام و آئین‌نامه مصوب خود این نهاد در انتهای سال ۱۳۹۴ جایگزین آن شد^{۱۴}. شایان‌ذکر است که آئین‌نامه‌های مصوب در فاصله سال‌های مذکور شباهت‌های ساختاری بسیار زیادی با یکدیگر دارند. هر آئین‌نامه ارتقاء دارای چهار بخش اصلی است که به انواع فعالیت‌های صورت گرفته توسط اعضای هیئت علمی امتیازاتی را تخصیص می‌دهد. در ادامه ساختار آئین‌نامه ارتقاء به‌طور مختصر تشریح خواهد شد^{۱۵}. در این راستا

^{۱۴}. یکی از تغییرات مهم در آئین‌نامه مصوب سال ۱۳۹۴ وزارت علوم حذف کف امتیاز از ماده فرهنگی بود.

^{۱۵}. برای جزئیات بیشتر در مورد اهداف آئین‌نامه و بخش‌های مختلف آن، خوانندگان علاقمند می‌توانند به آئین‌نامه‌های ارتقای مصوب مراجعه کنند.

آخرین آئین نامه موجود در این زمینه که از مهر سال ۱۳۹۵ لازم الاجرا بوده است مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

ماده ۱: فعالیت های فرهنگی، اجتماعی و تربیتی

در این بخش از آئین نامه، به انواع فعالیت های فرهنگی و اجتماعی اعضای هیئت علمی که در راستای تائید آمیختگی علم و اخلاق اسلامی و مبتنی بر ترویج باورهای اعتقادی، ملی و مذهبی باشد امتیازاتی تعلق می گیرد. طبق آخرین آئین نامه ارتقاء موجود حداقل امتیاز اکتسابی از این ماده برای هر دوره ارتقاء ۱۰ امتیاز و حداکثر آن نیز ۳۰ امتیاز است. البته هیچ یک از بندهای این ماده نیز دارای حداقل امتیاز اکتسابی نیست. صرف کسب حداقل ۱۰ امتیاز از مجموع بندهای این ماده برای ارتقاء در یک دوره کافی است.

ماده ۲: فعالیت های آموزشی

در این بخش از آئین نامه، به کمیت و کیفیت فعالیت های آموزشی صورت گرفته توسط اعضای هیئت علمی از جمله تدریس و راهنمایی پروژه کارشناسی در پایان دوره تحصیل امتیازاتی تعلق می گیرد. حداقل امتیاز اکتسابی برای هر دوره ارتقاء در این ماده ۲۰ و حداکثر آن نیز ۴۰ است. بند ۱ این ماده بر رعایت نظم و انضباط آموزشی اشاره دارد که خود دارای کف امتیاز ۵ برای هر دوره ارتقاء است. بند ۲ این ماده کیفیت تدریس را مدنظر قرار می دهد که به صورت ترکیبی از نمرات ارزیابی صورت گرفته توسط دانشجویان در چهار سال قبل از دوره ارتقاء و ارزیابی گروه و دانشگاه (با شیوه مورد تائید هیئت ممیزه) استخراج می گردد. برای ارتقاء به دانشیاری و استادی حداقل نمره اکتسابی از کیفیت تدریس باید به ترتیب ۱۶ و ۱۷ (از ۲۰) باشد. حداکثر امتیاز اکتسابی از بند ۲ نیز ۸ امتیاز است. ضمن آنکه این بند با گذاشتن کف نمره ارزیابی برای کیفیت تدریس، خود می تواند مانعی برای هر دوره ارتقاء باشد که فارغ از نحوه سنجش، حاکی از اهمیت کیفیت تدریس در فرآیند ارتقاء است. بند ۳ نیز کمیت تدریس را مدنظر قرار می دهد و حداقل و حداکثر امتیاز اکتسابی از آن به ترتیب ۱۵ و ۳۰ است.

ماده ۳: فعالیت های پژوهشی و فناوری

این بخش از آئین نامه به ارزیابی فعالیت های پژوهشی اعضای هیئت علمی می پردازد که دامنه ای گسترده از فعالیت های مختلف اعم از چاپ مقالات در نشریه های معتبر علمی داخلی و بین المللی، تألیف، تصنیف و ترجمه کتاب، شرکت در کنفرانس های علمی ملی و بین المللی، مشارکت در کرسی های نظریه پردازی تا راهنمایی و مشاوره پایان نامه و رساله را در برمی گیرد. برخلاف دو ماده قبلی، امتیاز اکتسابی از این ماده سقف ندارد اما برای هر دوره ارتقاء یک کف امتیاز برای آن مشخص شده است. این امر حاکی از اهمیت بالای فعالیت های پژوهشی و فناورانه برای سیاست گذار آموزش عالی و نقش مهم دانشگاه در این راستا بوده است.

ماده ۴: فعالیتهای علمی - اجرایی

مطابق آیین نامه ارتقاء، این ماده مجموعه‌ای از فعالیتهای مبتنی بر مؤلفه‌های علم، دانش، پژوهش و فناوری که هدف آن تقویت مدیریت اجرایی و توسعه زیرساخت‌ها در حوزه‌های مرتبط است را در برمی‌گیرد. این ماده دامنه‌ای از فعالیتهای مختلف از حضور فعال در موسسه تا برگزاری نمایشگاه، راه‌اندازی آزمایشگاه، تأسیس دانشگاه و مراکز علمی، مدیرمسئولی یا عضویت در هیئت تحریریه نشریه‌های علمی، ایفای مسئولیت در قوای سه‌گانه، ایجاد رشته‌های جدید و ... را در برمی‌گیرد. حداقل امتیاز اکتسابی از ۱۸ بند این ماده برای هر دوره ارتقاء ۱۰ امتیاز است که به نظر می‌رسد تمام آن از بند ۱ که ناظر بر حضور فعال و تمام وقت در موسسه و مشارکت در فعالیتهای آموزشی و پژوهشی و انجام سایر فعالیتهای اجرایی است قابل حصول باشد. به این ترتیب، حداقل امتیاز اکتسابی از این بند که ۵ است نیز به دست خواهد آمد.

اعضای هیئت علمی برای ارتقاء به مدارج بالاتر با توجه به امتیازات داده شده به بندهای مختلف در مواد آیین نامه زمان کمیاب خود را به انواع فعالیتهای مذکور در این مواد تخصیص خواهند داد. مطابق آیین نامه موجود، مجموع حداقل امتیاز اکتسابی از تمام مواد با رعایت حداقل‌های ذکر شده در مواد و بندهای مختلف برای ارتقاء به درجه دانشیاری و استادی به ترتیب ۱۲۰ و ۱۳۰ است. در واقع امتیازهای داده شده به بندهای مختلف در آیین نامه ارتقا را می‌توان به مثابه قیمت باز داده فعالیتهای مشروح در این بندها دانست. با فرض آنکه اعضای هیئت علمی رفتاری عقلانی دارند و به این امتیازات (قیمت‌ها) واکنش نشان می‌دهند، در بخش بعدی با کمک آموزه‌های علم اقتصاد خرد به تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی در فرآیند ارتقاء خواهیم پرداخت.

رفتار ارتقا: یک تحلیل خرد

در این بخش، از آموزه‌های علم اقتصاد خرد استفاده می‌شود تا تحلیلی از رفتار اعضای هیئت علمی در فرآیند ارتقاء ارائه شود. مطابق ادبیات مرسوم در اقتصاد خرد، در اینجا نیز فرض بر این است که عضو هیئت علمی دارای رفتار عقلانی^{۱۶} است. بدین مفهوم که با در نظر گرفتن منابع محدود خود (از جمله زمان) و قیودی که با آنها روبرو است به دنبال آن است تا با کسب حداکثر امتیاز از انواع فعالیتهایی که در آیین نامه ارتقاء پیش‌بینی شده است، فرآیند ارتقاء را با حداکثر سرعت ممکن طی کرده و به مدارج بالاتر علمی ارتقاء یابد. در این راستا، وی اقدام به هزینه-فایده^{۱۷} در انتخاب‌های خود جهت تخصیص منابع محدودش خواهد کرد. به این ترتیب، امتیازات داده شده در بندهای مختلف در آیین نامه ارتقاء را می‌توان به مثابه قیمت باز داده آن فعالیتهای در نظر گرفت که عضو هیئت علمی به آنها واکنش نشان می‌دهد. به طور دقیق‌تر، عضو هیئت علمی در عرضه

۱۶. Rational Behavior

۱۷. Cost-Benefit

فعالیت های مختلف که در آئین نامه آمده است به امتیاز داده شده به آن فعالیت توجه می کند که در واقع مشابه رفتاری است که بنگاه در عرضه کالاها و خدمات از خود نشان می دهد. به این ترتیب، در صورت ثابت بودن سایر شرایط^{۱۸} (از جمله زمان و انرژی لازم برای انجام یک فعالیت)، می توان انتظار داشت بر اساس رفتار عقلانی، عضو هیئت علمی فعالیتی را بیشتر عرضه خواهد کرد که امتیاز بیشتری نیز داشته باشد؛ بنابراین اگر دو فعالیت برای انجام به یک اندازه زمان، انرژی و تخصص نیاز داشته باشند، فعالیتی انتخاب خواهد شد که امتیاز بالاتری در پی داشته باشد. همان طور که اشاره شد، این رفتار دقیقاً مشابه رفتار عرضه بنگاه ها در بازار است که در پی حداکثر کردن سود^{۱۹} خود هستند. در مورد بنگاه ها، با افزایش قیمت و به شرط ثابت بودن سایر شرایط انتظار می رود که میزان بیشتری کالا توسط بنگاه عرضه شود. در ادامه با رویکرد انتخاب عقلانی^{۲۰} به تحلیل رفتار اعضای هیئت علمی در فرآیند ارتقاء به تفکیک ساختار ارائه شده در آئین نامه ارتقاء که توضیحات آن در بخش قبلی آمد می پردازیم.

رفتار فرهنگی

همان طور که در بخش پیشین نیز اشاره شد، در ماده فرهنگی آئین نامه ارتقاء کسب حداقل ۱۰ امتیاز برای هر ارتقاء لازم است. در غیر این صورت عضو هیئت علمی از ارتقاء به مرتبه بالاتر باز خواهد ماند. حداکثر امتیاز اکتسابی از این ماده نیز ۳۰ است. به این ترتیب، با توجه به وجود امتیاز کف در این ماده، عضو هیئت علمی سعی خواهد کرد تا بخشی از زمان خود را به عرضه فعالیت هایی تخصیص دهد که در این ماده پیش بینی شده است. با توجه به این که هیچ یک از بندهای مذکور واجد حداقل امتیاز اکتسابی نیست، آنچه در انتخاب عضو هیئت علمی در این ماده اهمیت دارد، هزینه عرضه فعالیت های مزبور است. به عبارت دیگر، عضو هیئت علمی فعالیتی را در این ماده انتخاب خواهد کرد که اولاً امتیاز انتظاری آن بیشتر باشد و با هزینه کمتری نیز قابل عرضه باشد. بر اساس شهود می توان گفت اکثر اعضای هیئت علمی حداقل امتیاز مزبور را با شرکت در کارگاه های دانش افزایی (بند ۹) و استمرار در تقید و پایبندی به ارزش های دینی، فرهنگی، ملی و انقلابی (بند ۶) که با تائید کمیسیون تخصصی که در همین ماده پیش بینی شده است به دست می آورند. مجری برگزاری این کارگاه ها نیز نهاد مقام معظم رهبری در هر دانشگاه است که موضوع آن ها نیز می تواند گاهی توسط خود اعضای هیئت علمی پیشنهاد گردد. به ازای هر ۱۶ ساعت آموزش ۲ امتیاز به شرکت کننده در این کارگاه ها تعلق خواهد گرفت. با توجه به این که سقف امتیاز اکتسابی در ماده فرهنگی ۳۰ است، اعضای هیئت علمی علاقه مند به عرضه فعالیت های مزبور در این ماده (که گاه ممکن است ناشی از رشته تحصیلی آن ها نیز باشد)، می توانند به جای تخصیص

۱۸. Ceteris Paribus

۱۹. Profit Maximization

۲۰. Rational Choice Approach

زمان کمیاب خود به سایر فعالیت های پیش بینی شده در سایر مواد آئین نامه، به عرضه فعالیت های فرهنگی پردازند.

عرضه آموزش (تدریس)

یکی دیگر از فعالیت های اعضای هیئت علمی دانشگاه ها که در فرآیند ارتقاء مورد ارزیابی قرار می گیرد، عرضه تدریس با کیفیت است. با توجه به وجود کف و سقف امتیاز اکتسابی در این ماده (که به ترتیب ۲۰ و ۴۰ است)، رفتار عقلایی ایجاب می کند که این کف و سقف در انتخاب های اعضای هیئت علمی در مورد میزان عرضه آموزش لحاظ گردد. به این ترتیب، مکانیسم انگیزشی این ماده آن است که اعضای هیئت علمی سعی خواهند کرد تا بخشی از زمان خود را به ارائه تدریس با کیفیت و منظم پردازند. نکته دیگر و حتی مهم تر آنکه، اعمال کف امتیاز برای این ماده نشان از اهمیت تدریس با کیفیت در کل فعالیت های صورت گرفته توسط اعضای هیئت علمی آموزشی است. با در نظر گرفتن این نکته که ارتقاء به مرتبه دانشجویی مستلزم کسب حداقل ۱۲۰ امتیاز است، می توان گفت از نظر سیاست گذار انتظار می رود که حداکثر یک سوم زمان استادان آموزشی^{۲۱} باید به تدریس با کیفیت و منظم تخصیص یابد. حداقل امتیاز مذکور برای ارتقاء از دانشجویی به استادی ۱۳۰ امتیاز است که به معنای تخصیص حداکثر زمانی کمتر از یک سوم دانشجویان به عرضه آموزش با کیفیت و منظم است. تخصیص زمان بیش از میزان یاد شده در هر دوره ارتقاء به تدریس صرفاً می تواند دارای جنبه های مادی باشد و از نظر رفتار بهینه ارتقاء قابل توجیه نیست. ضمن آنکه برآوردن نظر سیاست گذار در این ماده مستلزم افزایش نسبت استاد به دانشجو است تا با کاهش بار تدریس، اعضای هیئت علمی بتوانند زمان خود را صرف سایر مواد آئین نامه ارتقاء نمایند. در عین حال انتظار می رود که اعضای هیئت علمی با علم به این موضوع که میزان بهینه تدریس حداکثر باید یک سوم زمان آن ها را بگیرد، اگر به دنبال افزایش سرعت ارتقاء خود هستند باید از قبول بار تدریس زیاد خودداری نمایند. هر چند ممکن است این افراد در انتخاب میزان تدریس خود یا انتخاب مقاطعی که می خواهند در هر ترم در آن تدریس کنند، ملاحظات دیگری نیز داشته باشند که در ادامه به برخی از آن ها می پردازیم.

با توجه به این که بندهای مهم این ماده نیز (۳ بند اول) خود دارای کف امتیاز اکتسابی هستند، لحاظ این کف امتیازها نیز خود در رفتار عضو هیئت علمی نمود پیدا خواهد کرد که در ادامه به تفکیک به هر یک از جنبه های عرضه آموزش می پردازیم:

^{۲۱} برای اعضای هیئت علمی پژوهشی این ماده کف امتیاز نداشته و سقف مجاز امتیاز اکتسابی نیز ۲۰ است؛ بنابراین انتظار می رود که حداکثر یک استادیار پژوهشی یک ششم زمان خود را به ارائه تدریس با کیفیت و منظم تخصیص دهد.

نظم در تدریس: ۵ امتیاز از ۲۰ امتیاز کف اکتسابی در این ماده مربوط به عرضه منظم و به موقع آموزش توسط عضو هیئت علمی است که وی آن را در انتخاب زمان بندی حضور در کلاس لحاظ خواهد نمود. هرچند در مواردی که مکانیسم های کنترلی قوی برای نظارت این امر وجود نداشته باشد، افراد ممکن است از حضور به موقع و منظم (با توجه به هزینه بر بودن آن) سر باز زنند.^{۲۲}

کیفیت تدریس: حداکثر امتیاز اکتسابی در این آیت ۸ است. نکته مهم تر در مورد کیفیت تدریس آن است که در صورت عدم کسب نمرات حداقلی در ارزیابی های مربوطه (۱۶ برای ارتقاء به دانشیاری و ۱۷ برای ارتقاء به استادی)، عضو هیئت علمی ممکن است از ارتقاء بازماند.

کمیت تدریس: امتیازی که به تدریس در مقاطع مختلف تحصیلی تعلق می گیرد متفاوت است. به هر واحد تدریس در دوره کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری به ترتیب ۱، ۱.۲۵ و ۱.۵ امتیاز تعلق می گیرد. امتیاز اکتسابی در هر نیم سال نیز نمی تواند بیش از ۵ باشد. به این ترتیب، به نظر می رسد تمام اعضای هیئت علمی (به ویژه استادیاران و دانشیاران) می توانند حداکثر امتیاز را در هر نیمسال از کمیت تدریس کسب کنند. البته آنچه به نظر می رسد از اهمیت بیشتری برخوردار باشد ترکیب واحدهای اتخاذ شده در مقاطع مختلف تحصیلی است. به عبارت دیگر، تدریس در مقاطع تحصیلات تکمیلی (کارشناسی ارشد و دکتری) ویژگی هایی دارد که اعضای هیئت علمی را ترغیب می کند تا در صورت اختیار زمان خود را به تدریس در این مقاطع تخصیص دهند؛ اما این ویژگی ها چیست که ممکن است تدریس در مقاطع تحصیلات تکمیلی را جذاب تر کند؟

تدریس در مقاطع تحصیلات تکمیلی به اعضای هیئت علمی این فرصت را می دهد که بتوانند در قالب پایان نامه نیز دانشجویان را راهنمایی کنند. در این صورت، با توجه به بندهای ماده ۳، اعضای هیئت علمی نه تنها امتیاز مستقیمی از راهنمایی پایان نامه کسب خواهند کرد بلکه ممکن است از مقالات مستخرج احتمالی از این پایان نامه ها نیز امتیازاتی را کسب کنند.^{۲۳} به این ترتیب، با فرض ثابت بودن سایر شرایط، با توجه به بیشتر بودن امتیازهای مستقیم و غیرمستقیم حاصل از تدریس در مقاطع تحصیلات تکمیلی، اعضای هیئت علمی تمایل به عرضه بیشتر آموزش در مقاطع تحصیلات تکمیلی خواهند داشت. در این صورت طبیعی است که انتظار داشته باشیم که در گروه های آموزشی رقابت برای تدریس در دوره های تحصیلات تکمیلی نسبت به دوره کارشناسی

^{۲۲}. البته در یکی از پرسش های مربوط به فرم ارزشیابی تدریس از دانشجویان، حضور منظم و به موقع نیز لحاظ شده است؛ بنابراین این امر بر ارزشیابی کیفیت تدریس نیز تأثیرگذار خواهد بود. (البته با وزنی به مراتب کمتر)

^{۲۳}. به نظر می رسد گذاشتن سقف برای تعداد دانشجویان کارشناسی ارشد هر ورودی جهت انجام پایان نامه با اعضای هیئت علمی نیز از همین منظر قابل توجیه باشد.

بیشتر باشد. با فرض ثابت بودن شرایط، احتمالاً برنده این رقابت نیز اساتید با سابقه کاری بیشتر باشند که از قدرت چانه زنی بالاتری در انتخاب واحدهای خود برخوردار هستند.

به این ترتیب، در اینجا شاهد یک پیامد ناخواسته^{۲۴} ناشی از آیین نامه ارتقاء خواهیم بود: عدم تمایل اساتید با سابقه که به دنبال ارتقاء علمی خود هستند به تدریس در مقطع کارشناسی کمتر خواهد شد. به عبارت دیگر، به فرض ثابت بودن سایر شرایط، اساتید مذکور تمایل به عرضه بیشتر آموزش در مقاطع تحصیلات تکمیلی را خواهند داشت. به این ترتیب در اثر مکانیسم انگیزشی ایجاد شده توسط آیین نامه ارتقاء، با فرض آنکه اعضای هیئت علمی با سابقه بیشتر قادر به عرضه آموزش با کیفیت بالاتر باشند، انتظار می رود که کیفیت آموزش در مقاطع کارشناسی پایین بیاید. در صورت صحت این پیش بینی، کیفیت منابع انسانی آموزش داده شده در دانشگاه ها با افت همراه خواهد بود که این به معنای عدم دستیابی دانشگاه به یکی از مهم ترین اهداف خود، یعنی تربیت نیروی انسانی ماهر است که می تواند آثار ضد توسعه ای نیز به همراه داشته باشد. حتی دانشجویانی که قصد ورود به بازار کار را نداشته باشند، در صورت ادامه تحصیل به دلیل عدم عرضه آموزش با کیفیت در مقطع کارشناسی از کیفیت پایین تری برای انجام پژوهش برخوردار خواهند بود که البته به معنای کاهش کیفیت پژوهش در مقاطع کارشناسی ارشد و دکتری در آینده نیز خواهد بود.

عرضه پژوهش

آیین نامه ارتقاء در پی آن است تا با ایجاد مکانیسم انگیزشی مناسب، اعضای هیئت علمی دانشگاه ها را تشویق کند تا به عرضه پژوهش و فعالیت های فناورانه بپردازند. با توجه به این که هدف مقاله تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی در دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی است، بندهای مربوط به فعالیت های نوآوری و فناوری که بیشتر مربوط به رشته های غیر علوم انسانی و اجتماعی است مورد تحلیل قرار نمی گیرند. سیاست گذار آموزش عالی در ایران، با توجه به دغدغه های مربوط به رشد علمی در کشور برای امتیازات اکتسابی از عرضه پژوهش در مجموع سقفی در نظر نگرفته است. هرچند برای هدایت هدفمند اعضای هیئت علمی به فعالیت هایی که به زعم سیاست گذار برای رشد علمی در کشور ضرورت بیشتری دارند، در برخی از بندها نیز سقف امتیاز قرار داده است.

به منظور تشویق اعضای هیئت علمی به تولید و عرضه مقالات علمی-پژوهشی در نشریه های معتبر داخلی و خارجی که به زعم سیاست گذار به نظر می رسد مهم ترین محصول پژوهش هستند، سقف امتیاز برای این بند در نظر گرفته نشده است. در واقع، این تنها بندی از ماده ۳ آیین نامه ارتقاء است که سقف امتیازی ندارد که حاکی از

۲۴. Unintended Consequence

اهمیت بالای چاپ مقالات علمی-پژوهشی برای سیاست‌گذار آموزش عالی در ایران است. با توجه به اهمیت این بند در ماده ۳ آئین‌نامه ارتقاء، در این بخش به‌طور تفصیلی به تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها در پاسخ به مکانیسم انگیزشی ایجادشده توسط آن می‌پردازیم.

چاپ مقالات در نشریه‌های معتبر داخلی و خارجی

همان‌طور که اشاره شد، امتیازهای اعلام‌شده در بندهای آئین‌نامه ارتقاء به‌سان قیمتی است که حاکی از ارزش آن محصول است. اعضای هیئت علمی که عقلانی رفتار می‌کنند نیز به این مکانیسم امتیازدهی (قیمت‌ها) واکنش نشان می‌دهند. در بند ۱ ماده ۳ آئین‌نامه امتیاز داده‌شده به چاپ مقالات در نشریه‌های معتبر داخلی و خارجی تا ۷ تعیین شده است. به عبارت دقیق‌تر، حداکثر امتیاز تعلق‌گرفته به یک مقاله چاپ‌شده در نشریات علمی داخلی و خارجی ۷ است. به‌این‌ترتیب، به نظر می‌رسد سیاست‌گذار آموزش عالی در ایران با یکسان در نظر گرفتن ارزش تقریبی چاپ مقاله در نشریات معتبر داخلی و خارجی در ایجاد انگیزه لازم در اعضای هیئت علمی برای عرضه مقالات در نشریه‌های خارجی معتبر ناکام مانده است. درواقع، عضو هیئت علمی باید منابع کمیاب خود را به تولید و چاپ مقالات اعم از داخلی و خارجی تخصیص دهد. ناگفته پیداست که هزینه (زمان، انرژی و تخصص) چاپ مقاله در یک نشریه معتبر خارجی به‌طور معناداری بسیار بالاتر از چاپ مقاله در یک نشریه معتبر داخلی است؛ اما اختلاف امتیاز داده‌شده به آن‌ها چندان معنادار نیست که بتواند تفاوت هزینه‌ای مذکور را پوشش داده و انگیزه کافی برای تلاش برای چاپ مقاله در نشریات معتبر خارجی را ایجاد نماید. در بهترین حالت امتیاز داده‌شده به مقاله چاپ‌شده در بهترین نشریه خارجی یک‌رشته تخصصی مانند حقوق (مثلاً نشریه حقوقی دانشگاه هاروارد)^{۲۵} ۷ خواهد بود. حال آنکه امتیاز داده‌شده به مقاله چاپ‌شده در یک نشریه داخلی علمی-پژوهشی می‌تواند به‌طور مثال ۵ باشد. یک عضو هیئت علمی با رفتار عقلانی که به دنبال حداکثر کردن سرعت فرآیند ارتقاء با کمترین هزینه ممکن است، بسیار بعید به نظر می‌رسد که با این مکانیسم امتیازی منابع خود را صرف تلاش برای چاپ مقالات در نشریه‌های معتبر خارجی نماید که مستلزم صرف زمان و انرژی بیشتری است و احتمال پذیرش آن نیز به‌طور معناداری نسبت به نشریه‌های فارسی‌زبان کمتر است.

در چنین فضایی حتی افرادی که توانمندی و تخصص کافی برای چاپ مقالات در نشریه‌های معتبر خارجی را دارند، بسیار بعید است اقدام به این کار کنند مگر آنکه انگیزه‌هایی خارج از فرآیند ارتقاء برای خود داشته باشند. البته با توجه به محدودیت منابع و هدفی که عضو هیئت علمی برای خود تعریف کرده است (طی کردن فرآیند ارتقاء با حداکثر سرعت ممکن) پیگیری اهداف دیگر نیز خود دارای هزینه فرصت^{۲۶} بوده و از منظر رفتار ارتقاء، یک رفتار غیر بهینه تلقی خواهد شد.

۲۵. Harvard Law Review

۲۶. Opportunity Cost

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

به نظر می رسد که به دلیل مکانیسم انگیزشی ایجاد شده در این بند است که حتی اعضای هیئت علمی دانشکده- های علوم انسانی و اجتماعی که از بهترین دانشگاه های جهان در رشته خود فارغ التحصیل شده اند، علیرغم وجود توانایی و تخصص دیگر تمایلی به چاپ مقاله در نشریات معتبر خارجی ندارند. رفتار عقلایی ایجاب می کند که افراد محصولی را که قیمت تمام شده بالا و قابل توجهی دارد اما به قیمت نازلی خریداری می شود را تولید نکنند. به این ترتیب، با امتیازهای اعلامی در بند ۱ ماده ۳ برای چاپ مقالات در نشریه های داخلی و خارجی، رفتار عقلانی ایجاب می کند که افراد در صورت نبود اجباری در قالب تبصره^{۲۷} در مورد چاپ مقاله در نشریه های معتبر خارجی، تمام منابع خود را صرف چاپ مقاله در نشریه های داخلی نمایند.

به نظر می رسد ریشه ی این امر را باید در رشته تحصیلی و تخصص تنظیم کنندگان آئین نامه های ارتقاء جستجو کرد. در واقع، یکی از بزرگ ترین نقاط ضعف آئین نامه موجود یکسان در نظر گرفتن فرآیند پژوهش و خروجی- های آن برای تمام رشته های علوم انسانی و اجتماعی و غیراز آن (علوم پایه، فنی و مهندسی و ...) است. فضای غالب بر آئین نامه موجود نیز به نظر می رسد تا حد قابل توجهی متأثر از فرآیند پژوهش و چاپ مقاله در رشته- های پزشکی، علوم پایه و فنی بوده است. به نظر می رسد فرآیند چاپ مقالات به زبان انگلیسی برای پژوهشگران رشته های مذکور نسبتاً امری معمول و مرسوم است. گواه این مطلب نیز آن است که در میان ۱۲۷ نشریه علمی ایرانی که در سال ۲۰۱۵ در پایگاه علم سنجی بین المللی اسکوپوس^{۲۸} نمایه شده اند، فقط یک نشریه در حوزه علوم انسانی بوده است و سایر نشریه ها مربوط به رشته های علوم پایه، فنی و مهندسی و علوم پزشکی بوده اند^{۲۹}. به طور مشابه در میان ۶۰ نشریه ایرانی که در پایگاه علم سنجی تامسون رويترز^{۳۰} (ISI) در همین سال نمایه شده اند، هیچ نشریه ای از علوم انسانی و اجتماعی به چشم نمی خورد.

سیاست گذار آموزش عالی با تأثیر از چنین فضایی آن را به علوم انسانی نیز تعمیم داده است که در واقع یک اشتباه راهبردی است. غافل از آنکه پژوهش و چاپ مقاله در علوم انسانی و اجتماعی هم از نظر ماهوی و هم

^{۲۷}. به عنوان نمونه، تبصره ۱۲ بند ۱ ماده ۳ در آئین نامه ارتقاء مصوب سال ۱۳۹۴ که بعدها توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی بلااثر گردید، چاپ یک مقاله به یکی از زبان های خارجی رایج را برای هر دوره ارتقاء الزامی کرده بود. ظاهراً این رویه هنوز نیز به طور ضمنی در بسیاری از دانشگاه های ایران توسط مدیریت امور هیئت علمی اعمال می گردد.

۲۸. Scopus

^{۲۹}. تنها نشریه علوم انسانی موجود در این لیست Iranian Economic Review است که توسط دانشکده اقتصاد دانشگاه تهران منتشر می شود.

۳۰. Thomson Reuters

از نظر شکلی کاملاً با علوم پایه و مهندسی متفاوت است.^{۳۱} به این ترتیب، سیاست گذار در بند ۱ ماده ۳ با تأیید پذیری اشتباه از علوم پایه، پزشکی و فنی نتوانسته است برای علوم انسانی به درستی قیمت نسبی مقالات چاپ شده در نشریه های داخلی و خارجی را تعیین نماید و با ارزش گذاری بسیار پایین مقالات چاپ شده در مجلات معتبر خارجی و بدون در نظر گرفتن فرآیند هزینه بر این امر، عملاً منجر به این شده است که اعضای هیئت علمی بخش بسیار قابل توجهی از منابع خود را صرف چاپ مقاله در نشریه های علمی داخلی نمایند. نگاهی به رزومه اعضای هیئت علمی در دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی نیز این مطلب را تأیید می کند. به این ترتیب، با توجه به تمایل شدید اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی به چاپ مقاله در نشریه های علمی داخلی، شاهد آن هستیم که تعداد این نشریه ها نیز در سال های اخیر با سیری صعودی و قابل توجه همراه بوده است. شکل ۱ تعداد نشریه های فارسی زبان مورد تأیید وزارت علوم را برای رشته های منتخب دانشگاهی در سال های ۹۲ و ۹۷ نشان می دهد.^{۳۲} در واقع، پایین بودن قیمت نسبی و بالا بودن هزینه نسبی چاپ مقاله در نشریات علمی معتبر خارجی انگیزه چاپ این مقالات را در علوم انسانی و اجتماعی به طور کامل از بین برده است و نتیجه آن عرضه زیاد نشریات علمی فارسی زبان شده است که این امر به وضوح در شکل ۱ پیداست. مقایسه رزومه اعضای هیئت علمی در دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی با رشته های فنی و علوم پایه نیز این امر را تأیید خواهد کرد.

علاوه بر این، به نظر می رسد آئین نامه دوره دکتری که به دنبال ساماندهی به پژوهش در دوره دکتری بوده است نیز بر افزایش عرضه نشریات داخلی دامن زده است. در این آئین نامه، اخذ مجوز دفاع از رساله دکتری منوط به پذیرش مقاله علمی-پژوهشی مستخرج از رساله شده است.^{۳۳} در بسیاری از رشته های علوم انسانی، نظر به این که چاپ مقالات در نشریات معتبر خارجی زمان بر^{۳۴} و مستلزم تخصص بیشتر است که البته ممکن است از

^{۳۱} به عنوان مثال، حجم مقالات علوم پایه و فنی مهندسی در بسیاری از موارد کمتر از ۱۰۰۰ کلمه است، حال آنکه در مقالات علوم انسانی مانند اقتصاد و حقوق، به طور متوسط حجم مقالات نوشته شده بیش از ۷۰۰۰ کلمه است.

^{۳۲} تعداد این نشریات برای سال ۹۲ تا پایان مهر و برای سال ۹۷ تا پایان اردیبهشت است. برای مطالعه بیشتر در این زمینه رجوع کنید به پایگاه ارزیابی مجلات وزارت علوم، تحقیقات و فناوری: <http://journals.msrt.ir/>

^{۳۳} برای مثال، نگاه کنید به ماده ۸ آئین نامه دوره دکتری مصوب سال ۱۳۸۹ وزارت علوم، تحقیقات و فناوری.

^{۳۴} دانشجویان دوره دکتری روزانه در صورت افزایش سال های تحصیلی خود ممکن است مجبور به پرداخت شهریه ثابت شوند و در صورت ادامه روند حتی ممکن است با خطر اخراج نیز روبرو شوند. به این ترتیب، سرمایه گذاری دانشجو برای نوشتن یک مقاله انگلیسی و اخذ پذیرش از یک نشریه معتبر بین المللی با ریسک بالایی برای وی همراه خواهد بود. به همین دلیل اغلب دانشکده های علوم انسانی به دنبال تغییر رویه کنونی برای دانشجویان دوره دکتری خود بوده اند. نقد آئین نامه دوره دکتری خود مستلزم بررسی بیشتر است که در مقال این پژوهش نمی گنجد.

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

توان دانشجوی دوره دکتری نیز خارج باشد، در بسیاری از دانشگاه‌ها اخذ پذیرش از نشریات علمی-پژوهشی فارسی‌زبان نیز برای اخذ مجوز دفاع از رساله تبدیل به رویه شده است که این امر به معنای عرضه بیشتر مقالات به زبان فارسی است. به نظر می‌رسد بخشی از افزایش تعداد نشریات فارسی طی سال‌های ۹۲ تا ۹۷ نیز خود متأثر از همین آیین‌نامه مربوط به دانشجویان دوره دکتری بوده است. شکل ۲ درصدی از نشریات فارسی‌زبان مورد تأیید وزارت علوم را در رشته‌های علوم انسانی در سال ۹۷ را نشان می‌دهد که از سال ۸۹ به بعد مصوب و فعالیت خود را با تأیید این وزارتخانه آغاز کرده‌اند. به این ترتیب، مکانیسم انگیزشی موجود در آیین‌نامه ارتقاء و عدم امتیازدهی متناسب با ارزش محصول (مقاله معتبر خارجی) منجر به تخصیص منابع در جهت افزایش عرضه نشریات داخلی در کشور شده است.

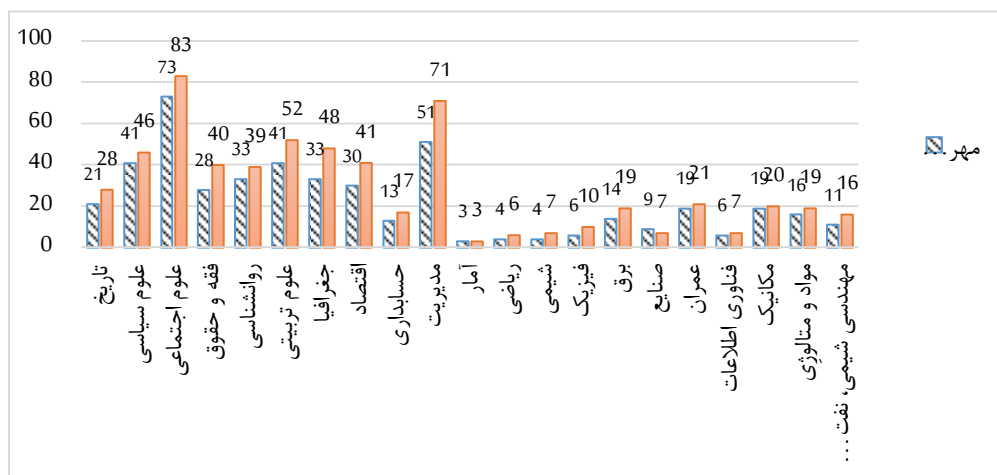
علاوه بر موارد مذکور که همگی در جهت افزایش چاپ مقالات در نشریات فارسی‌زبان بوده است، در تبصره- ای از بند ۱ ماده ۳ آیین‌نامه ارتقاء، به‌طور مشخص چاپ حداقل یک مقاله به زبان فارسی برای هر دوره ارتقاء نیز برای اعضای هیئت‌علمی الزامی شده است. در مقابل، در آخرین آیین‌نامه ارتقاء موجود که اجرای آن از مهر ۱۳۹۵ الزامی شده است، هیچ تبصره‌ای در مورد الزام چاپ مقاله به زبان‌های رایج بین‌المللی وجود ندارد. حال آنکه در آیین‌نامه مصوب سال ۹۴ که هیچ‌گاه اجرایی نشد، چنین الزامی برای چاپ حداقل یک مقاله به یکی از زبان‌های رایج بین‌المللی پیش‌بینی شده بود. در آیین‌نامه کنونی، سیاست‌گذار جهت تشویق اعضای هیئت‌علمی به چاپ مقالات در نشریات معتبر خارجی دو تدبیر اندیشیده است. افزایش امتیاز مقاله مشترک با اعضای هیئت‌علمی مراکز علمی معتبر خارج از کشور تا ۱.۲ برابر و دادن امتیاز دو برابری به مقالات چاپ‌شده در نشریه‌های علمی معتبر *Science* و *Nature*. در مورد اول با توجه به این‌که هیچ اشاره‌ای به زبان مقاله نشده است، ممکن است افراد با پژوهشگران خارج از کشور که فارسی‌زبان هستند اقدام به چاپ مقاله مشترک نمایند. فارغ از این نکته و با فرض آن‌که کسی بخواهد با یکی از اعضای هیئت‌علمی خارج از کشور مقاله‌ای به زبان انگلیسی چاپ نماید، با توجه به انواع هزینه‌های مختلفی که فرآیند مقاله مشترک با اعضای هیئت‌علمی خارج از کشور به همراه دارد (از جمله زمان، هزینه هماهنگی و ...) و با توجه به این‌که در نهایت امتیاز تعلق‌گرفته به این کار مشترک تفاوت معناداری با امتیاز تعلق‌گرفته به یک کار مشترک فارسی با اعضای هیئت‌علمی داخلی ندارد، احتمال انجام چنین پروژه مشترکی بسیار پایین است. به این ترتیب، با قیمت‌گذاری ناصواب مقالات چاپ‌شده در نشریه‌های علمی معتبر خارجی در آیین‌نامه، عملاً زمینه‌های انجام کار مشترک با دانشگاه‌های خارج از کشور بسیار کمرنگ شده است. نگاهی به مقالات چاپ‌شده مشترک اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی در ایران با همکاران خود در خارج از کشور گواه این مطلب خواهد بود.

تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم انسانی و.../ ۱۵

اما در مورد تشویق چاپ مقاله در نشریه های معتبر فوق الذکر توجه به چند نکته ضروری است. اولاً با توجه به تبصره موجود در این زمینه حداکثر امتیاز تعلق گرفته به مقالات چاپ شده در این نشریه های علمی معتبر ۱۴ خواهد بود. با توجه به رقابت بسیار بالایی که در دانشگاه های جهان برای چاپ مقاله در این نشریه ها وجود دارد، احتمال پذیرش و چاپ مقاله در آن ها بسیار پایین است. در نتیجه ارزش انتظاری امتیاز چاپ مقاله در این نشریه ها با فرض وجود مثلاً یک احتمال ۱۰ درصدی برای چنین امری، کمتر از امتیاز چاپ یک مقاله علمی-ترویجی یا یک مدخل در یک دانشنامه خواهد بود. به این ترتیب، بسیار بعید خواهد بود که یک عضو هیئت علمی عقلائی منابع کمیاب خود را به تلاش برای چاپ مقاله در نشریه های مذکور تخصیص دهد. ثانیاً، هرچند پژوهشگران با زمینه های علمی مختلف می توانند نتایج حاصل از پژوهش های خود را در قالب های مختلف در دو نشریه مذکور چاپ نمایند، اما نگاهی به چند شماره اخیر این دو نشریه علمی حاکی از آن است که بیشتر مقالات چاپ شده در آن ها مربوط به علوم پزشکی، علوم پایه و فنی است و به نظر می رسد سهم پژوهشگران علوم انسانی و اجتماعی در آن ها به طور نسبی کمتر است.^{۳۵}

شکل ۱: تعداد نشریه های فارسی زبان مورد تأیید وزارت (عتف) در رشته های منتخب دانشگاهی در سال های ۱۳۹۲ و

۱۳۹۷



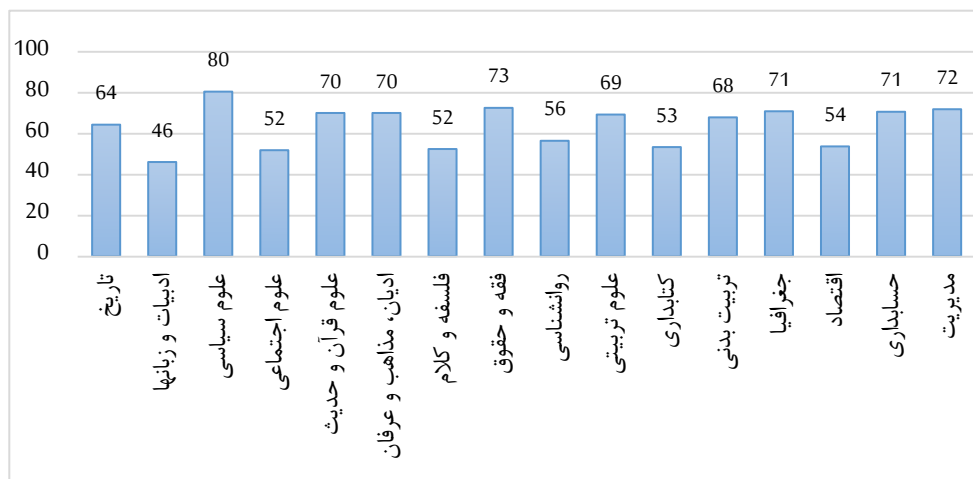
منبع: معاونت پژوهشی وزارت (عتف)

^{۳۵} برای نگاهی به شماره های اخیر نشریه های نیچر و ساینس به لینک های زیر مراجعه کنید:

<http://science.sciencemag.org/content/361/6407>

<https://www.nature.com/nature/journal/v506/n7700/index.html>

شکل ۲: سهم نشریات فارسی زبان مصوب در وزارت (عتف) که از سال ۱۳۸۹ و بعدازآن مصوب و فعالیت خود را آغاز کرده اند (واحد درصد)



منبع: معاونت پژوهشی وزارت (عتف)

عمق و سطح پژوهش

در بند ۱ ماده ۳، سیاست‌گذار آموزش عالی دغدغه‌هایی نیز در مورد تنوع مقالات چاپ‌شده هم از حیث موضوع و هم از حیث محل چاپ^{۳۶} مقالات داشته است. به‌طور مشخص بر نزدیک بودن موضوع مقالات چاپ‌شده به حوزه تخصصی^{۳۷} اعضای هیأت علمی و عدم همپوشانی مقالات چاپ‌شده تأکید شده است. مطابق آیین‌نامه موجود، مقاله‌ای را می‌توان مستقل تلقی نمود که دارای همپوشانی کمتر از ۳۰ درصد باشد. همپوشانی بیش از ۷۰ درصد هیچ امتیازی را در بر نخواهد داشت و به همپوشانی‌های بین ۳۰ تا ۷۰ درصد نیز متناسب با میزان همپوشانی امتیاز داده خواهد شد. فارغ از دشواری‌های احتمالی بر سر راه تعیین میزان همپوشانی و با در نظر گرفتن سقف امتیاز برای مقالات چاپ‌شده (که حتی در صورت چاپ در یک نشریه بسیار معتبر بین‌المللی و پر استناد بودن، حداکثر می‌تواند ۱۰.۵ امتیاز باشد) و لحاظ نگرانی‌های پژوهشگر در مورد همپوشانی احتمالی

^{۳۶}. به‌طور مشخص در بند ۱ ماده ۳ (چاپ مقالات علمی - پژوهشی معتبر داخلی و خارجی) می‌تواند از مقاله‌های پذیرفته‌شده یا چاپ‌شده در نشریه‌های موسسه محل خدمت متقاضی در زمان چاپ مقاله، یا نشریه‌هایی باشد که متقاضی در زمان چاپ مقاله، مدیرمسئول، سردبیر و یا عضو هیأت تحریریه آن بوده است. این میزان در آیین‌نامه ارتقاء ابطال‌شده سال ۱۳۹۴، ۲۵ درصد بود.

^{۳۷}. حداقل ۷۰ درصد امتیاز مقاله‌ها باید مستقیماً در ارتباط با تخصص (رشته تحصیلی/گروه آموزشی) متقاضی باشد.

در مقالاتش، ممکن است منجر به کاهش عمق پژوهش های صورت گرفته در رشته های مختلف دانشگاهی، اعم از علوم انسانی و غیرآزان گردد. در واقع، در این حالت پژوهشگران به جای افزایش عمق پژوهش های خود ممکن است ترجیح دهند سطح پژوهش های خود را در حوزه تخصصی شان گسترش دهند. یک پژوهش عمیق که مستلزم پیگیری پژوهش های قبلی و تعمیق آنهاست و نتایج آن ممکن است در یک نشریه معتبر خارجی چاپ گردد، نه تنها امتیاز بیشتری نسبت به یک موضوع پژوهشی جدید که ممکن است در یک نشریه فارسی زبان چاپ شود دریافت نمی کند، بلکه ممکن است با برچسب همپوشانی و کاهش امتیاز از این محل نیز روبرو گردد. در نتیجه، به نظر می رسد خروجی این مکانیسم انگیزشی، پژوهشگرانی خواهند که ترجیح می دهند به جای عمق پژوهش، سطح آن را گسترش دهند که می توان آن ها را **پژوهشگران افقی** نامید. این عبارت در مقابل **پژوهشگران عمودی** قرار می گیرد که منابع کمیاب خود را صرف تعمیق پژوهش های گذشته خود می کنند به جای آنکه سطح و دامنه آن را گسترش دهند. به نظر می رسد خروجی آئین نامه موجود پژوهشگرانی افقی باشد. پژوهشگران عمودی ممکن است در سیستم کنونی حتی با تنبیه نیز روبرو شوند. رفتار عقلایی که به دنبال طی فرآیند ارتقاء با حداکثر سرعت ممکن است، ایجاب می کند که رفتار پژوهشی افقی باشد.

چاپ کتاب به زبان فارسی و خارجی

یکی دیگر از محصولاتی که اعضای هیئت علمی عرضه می کنند کتاب است که در آئین نامه ارتقاء نیز برای آن امتیازاتی در نظر گرفته شده است. در حالی که تألیف کتاب به زبان فارسی می تواند حداکثر ۱۰ امتیاز برای مؤلف در ارتقاء به همراه داشته باشد، امتیاز تألیف کتاب به زبان خارجی و نشر آن توسط یک ناشر معتبر بین المللی حداکثر می تواند ۱۵ باشد. پیش شرط انتشار یک کتاب به زبان خارجی مطرح بودن نسبی مؤلف در آن حوزه تخصصی در سطح بین الملل است تا ناشر انگیزه داشته باشد کتاب وی را چاپ نماید. در واقع، مؤلف ابتدا با انتشار مقالاتی در نشریه های علمی مطرح بین المللی در آن حوزه خود را به مخاطبین معرفی می کند. اتفاقی که به دلیل عدم ارزش گذاری مناسب برای چاپ مقاله در نشریه های معتبر خارجی در آئین نامه ارتقاء هرگز اتفاق نیفتاده است. علاوه بر این و با فرض مطرح بودن مؤلف، تألیف کتاب به زبان خارجی هزینه های بیشتری (از جمله زمان) برای وی به همراه خواهد داشت. حال پرسش اساسی آن است که آیا اختلاف امتیاز موجود جهت تألیف کتب فارسی و انگلیسی در آئین نامه انگیزه کافی در افراد را ایجاد خواهد کرد تا چنین هزینه ای را متقبل شوند؟ به نظر می رسد پاسخ منفی باشد. به این ترتیب، آئین نامه موجود ابتدا با قیمت گذاری نامتناسب بر مقالات چاپ شده در نشریات علمی معتبر خارجی و داخلی مانع شکل گیری سرمایه انسانی در اعضای هیئت علمی به صورت ارائه نتایج پژوهش به زبان های رایج بین المللی می شود و پس از آن نیز بار دیگر با تکرار قیمت گذاری اشتباه در مورد کتب تألیفی به زبان فارسی و خارجی بر این چرخه معیوب دامن می زند؛ بنابراین،

نتیجه طبیعی این امر آن است که تقریباً هیچ کتابی به زبان های خارجی در دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی کشور عرضه نشود.

شرکت در کنفرانس های ملی و بین المللی

ارائه یک مقاله کامل و خلاصه در یک همایش معتبر ملی و بین المللی بدون نظر گرفتن زبان کاربردی در کنفرانس، به ترتیب حداکثر ۲ و ۱ امتیاز خواهد داشت. علاوه برداشتن مهارت کافی در نوشتن و ارائه یک مقاله به زبان خارجی، انواع هزینه های مبادلاتی^{۳۸} دیگری از جمله گرفتن ویزا، هزینه های سفر و ... برای شرکت در کنفرانس های بین المللی که در خارج از ایران برگزار می شوند وجود دارند. حال آنکه علیرغم وجود این تفاوت معنادار در هزینه های شرکت در کنفرانس های ملی و بین المللی خارج از کشور، سیاست گذار آموزش عالی قیمت (امتیاز) یکسانی برای آن ها در نظر گرفته است. به این ترتیب، رفتار عقلایی ایجاب می کند تا افراد منابع کمیاب خود را صرف شرکت در همایش ها و کنفرانس های داخلی نمایند. علاوه بر دادن امتیاز برای ارائه مقاله (خلاصه و کامل) در ماده ۳، در ماده ۴ نیز به برگزارکنندگان این همایش ها و کنفرانس های داخلی نیز در قالب فعالیت های علمی امتیازاتی تعلق می گیرد؛ بنابراین، نسبت به همایش های بین المللی خارجی، همایش های داخلی در مجموع امتیازات بیشتری را نصیب افراد خواهد کرد که خود انگیزه برای برگزاری این قبیل همایش ها را افزایش خواهد داد. به نظر می رسد افزایش تعداد همایش های ملی در سال های اخیر نیز با چنین ملاحظه ای قابل توجیه باشد. البته که این امر خود می تواند منجر به کاهش تمایل به ارتباط با دنیای علمی خارج و انزای علمی افراد و دانشگاه ها گردد.

تحلیل در سطح کلان: به کجا می رویم؟

در بخش پیشین در چهارچوب نظریه انتخاب عقلایی، تحلیلی از رفتار اعضای هیئت علمی در واکنش به آئین-نامه ارتقای علمی ارائه شد. در این بخش سعی می کنیم که نشان دهیم تجمیع این رفتارهای در سطح خرد آموزش عالی ایران را در سطح کلان به کجا خواهد برد. به عبارت دقیق تر، در این بخش به دنبال تحلیل آثار آئین نامه ارتقاء در سطح کلان هستیم. همان طور که اشاره شد، یکی از رسالت های مهم دانشگاه در مسیر توسعه کشورها تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص است. به بیانی دیگر، آموزش یکی از مهم ترین محصولات نظام آموزش عالی است. از ترکیب امتیازات لازم برای هر دوره ارتقاء، انتظار می رود که اعضای هیئت علمی آموزشی حداکثر یک سوم وقت خود را به عرضه آموزش منظم و با کیفیت تخصیص دهند. با در نظر گرفتن این نکته که مجموع امتیازات مستقیم و غیرمستقیم اکتسابی از ارائه آموزش در مقاطع تحصیلات تکمیلی نسبت به مقاطع

۳۸. Transaction Costs

کارشناسی بیشتر است، اساتید با سابقه که احتمالاً از قدرت چانه زنی بالاتری نیز در تصمیم گیری برای انتخاب واحدهای درسی خود برخوردارند، تمایل کمتری به ارائه آموزش در مقطع کارشناسی خواهند داشت. این به معنای کاهش کیفیت آموزشی در این مقطع است که مانع از دستیابی دانشگاه به یکی از مهم ترین اهداف خود که همانا تربیت نیروی انسانی ماهر و متخصص است خواهد شد.

در مورد پژوهش نیز با توجه به تحلیل های صورت گرفته در بخش قبلی، در مجموع می توان گفت با توجه به مکانیسم انگیزشی ایجاد شده توسط بند ۱ ماده ۳ آئین نامه ارتقاء، اعضای هیئت علمی که به دنبال حداکثر کردن سرعت فرآیند ارتقای علمی خود هستند، ترجیح می دهند تا در عرضه محصولات پژوهشی، منابع کمیاب خود را به چاپ مقالات و کتب فارسی در زمینه های مختلف در حوزه های تخصصی خود تخصیص دهند. علاوه بر این، بسیار بعید است تا اعضای هیئت علمی زمان و انرژی کمیاب خود را صرف نوشتن مقاله در نشریات معتبر خارجی و یا کتاب خارجی به صورت انفرادی و یا مشترک با اعضای هیئت علمی دانشگاه های خارج از کشور نمایند. نتیجه چنین امری عرضه بیشتر مقالات و کتب به زبان فارسی و عدم تعامل با جامعه علمی بین المللی است. ضمن آنکه نتایج حاصل از پژوهش های صورت گرفته توسط اعضای هیئت علمی در دانشگاه های ایران فرصت کمتری برای بحث و واکاوی در کنفرانس ها و همایش های بین المللی را پیدا خواهد کرد که گامی دیگر در جهت انزوای بیشتر علمی دانشگاه های کشور است. در این حالت بخش قابل توجهی از منابع صرف برگزاری همایش های داخلی و ملی خواهد شد.

با در نظر گرفتن مکانیسم انگیزشی موجود در آئین نامه ارتقاء، به نظر می رسد هر نوع تخصیص منابع کمیاب و سرمایه گذاری در جهت شکل گیری مهارت هایی نظیر نوشتن و مکالمه به زبان های رایج علمی توجیه خود را از دست خواهند داد. افراد عقلایی در مهارت هایی سرمایه گذاری می کنند که در آینده برای آن ها منفعتی به همراه داشته باشد. به این ترتیب و با در نظر گرفتن مکانیسم های انگیزشی موجود جهت شکل گیری سرمایه انسانی در افراد، انتظار می رود که در دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی کشور، اعضای هیئت علمی را داشته باشیم که اغلب صرفاً در سطح ملی قادر به ادامه فعالیت های آموزشی و پژوهشی خود هستند که می توان آن را در عصر جهانی شدن به مثابه یک انزوای علمی تلقی نمود. در این حالت مرسوم ترین کانال ارتباطی با جهان علمی بیرونی، صرفاً ترجمه انواع کتب خارجی به زبان فارسی است که از قضا برای انجام چنین فعالیتی در آئین نامه ارتقاء امتیاز نیز در نظر گرفته شده است.^{۳۹} به باور نگارندگان، مهم ترین تأثیر آئین نامه ارتقای کنونی دامن زدن به انزوای علمی دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی کشور است.

بحث و نتیجه گیری

^{۳۹}. ترجمه یک کتاب مرتبط با تخصص تا ۷ امتیاز می تواند باشد.

دانشگاهها با عرضه آموزش عالی و پژوهش در سطوح تخصصی نقشی بی بدیل در توسعه کشورها بازی می کنند. بی شک مهم ترین نهاده تولیدی در عرضه آموزش و پژوهش در دانشگاهها اعضای هیئت علمی هستند که خود حکایت از اهمیت بالای نحوه جبران خدمات و تنظیم گری ارتقای علمی آنها دارد. با توجه به کمیابی و محدودیت منابع اعضای هیئت علمی جهت تخصیص در آموزش و پژوهش و با فرض وجود رفتار عقلایی در فرآیند ارتقای علمی که به منزله طی کردن فرآیند ارتقای علمی با حداکثر سرعت و کمترین هزینه است، مکانیسم انگیزشی موجود در آیین نامه ارتقاء نقش مهمی در کمیت و کیفیت فعالیت های صورت گرفته توسط اعضای هیئت علمی دانشگاهها بازی خواهد کرد.

آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی در دانشگاههای ایران توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی مصوب و توسط وزارت علوم به دانشگاهها و مؤسسات آموزش عالی که تحت نظر آن وزارتخانه هستند ابلاغ می شود. آیین نامه کنونی که از نظر ساختاری شباهت های فراوانی به آیین نامه های پیش از خود دارد، در اواخر سال ۱۳۹۴ مصوب و از مهر ۱۳۹۵ لازم الاجرا بوده است. هدف آیین نامه های مذکور تخصیص زمان و انرژی اعضای هیئت علمی به دامنه ای از فعالیت های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و فرهنگی بوده است. مکانیسم انگیزشی ایجاد شده توسط آیین نامه ارتقاء و واکنش عقلایی اعضای هیئت علمی دانشگاهها آثاری در سطح کلان داشته است که به نظر می رسد برای خود سیاست گذار آموزش عالی نیز غیرمنتظره باشد. از جمله مهم ترین این آثار می توان به کاهش کیفیت آموزش در مقطع کارشناسی و انزوای علمی دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی در محافل عملی بین المللی اشاره کرد.

مهم ترین نقطه ضعف آیین نامه ارتقای علمی در ایران یکسان در نظر گرفتن تمام رشته های دانشگاهی اعم از علوم انسانی و اجتماعی و غیراز آن با یکدیگر و ارائه یک نسخه واحد ارتقای علمی در آنها است. البته این یکسان پنداری در جهتی بوده است که به نظر می رسد سیاست گذار آموزش عالی در تنظیم آیین نامه بیشتر متأثر از فضای آموزش و پژوهش در علوم فنی و پایه بوده است و سعی کرده است فضای حاکم بر این رشته ها را به علوم انسانی و اجتماعی تعمیم دهد به این امید که پژوهشگران در این رشته ها نیز بتوانند مقالات خود را در نشریات معتبر بین المللی چاپ نمایند. عدم درک درست از ماهیت علوم انسانی و یکسان در نظر گرفتن آنها با علوم فنی و پایه منجر به کاهش کیفیت پژوهش در حوزه علوم انسانی و اجتماعی در ایران شده است. محصل آیین نامه کنونی طولانی شدن لیست مقالات چاپ شده (عمدتاً به زبان فارسی) توسط اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی به هزینه کاهش عمق پژوهش صورت گرفته توسط آنها بوده است. امروز به جرئت می توان گفت با پدیده پژوهشگران افقی در حوزه علوم انسانی و اجتماعی روبرو هستیم

که به شدت نگران تعداد مقالات چاپ شده خود هستند نه عمق پژوهش هایی که انجام می دهند. علت نیز روشن است؛ ارزیابی صورت گرفته از آن ها قادر به تشخیص عمق نبوده است.

تنظیم آئین نامه ارتقای علمی در ایران را می توان مشابه یک برنامه ریز مرکزی^۴ در نظر گرفت که به زعم خود سعی در تخصیص بهینه منابع کمیاب دارد. البته در این مورد نیز برنامه ریز مرکزی مانند هر برنامه ریز مرکزی دیگری در هر حوزه ای محکوم به شکست است. علت شکست نیز نداشتن اطلاعات کافی در مورد تمام رشته های علمی و دانشگاهی توسط تعدادی معدود از تنظیم کنندگان آئین نامه ارتقاء است که می توان گفت سیاست های پیشنهادی آن ها در فرآیند ارتقاء علمی به طور ناخودآگاه بیشتر متأثر از حوزه ای بوده است که خود در آن پژوهش داشته اند. راه حل برون رفت از شرایط کنونی دقیقاً به رفع مهم ترین نقطه ضعف آئین نامه کنونی پیوند خورده است: رفع تمرکزگرایی در ارزیابی علمی و دادن اختیار آن به متخصصین هر رشته که شناختی دقیق از ماهیت و فرآیند پژوهش در آن رشته دارند. رویه ای که در تقریباً تمام دانشگاه های کشورهای پیشرفته دنیا مرسوم است. به سختی بتوان تجسم کرد که یک متخصص در رشته شیمی آئین نامه ارتقای علمی پژوهشگران در رشته حقوق را تنظیم نماید و بالعکس. به نظر می رسد تمرکزگرایی در ارزیابی علمی مهم ترین آفت پژوهش در دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی بوده است که طبق شواهد تحصیل کردگان این رشته ها کمترین نقش را در تنظیم آئین نامه ارتقای علمی در ایران داشته اند. در یک سناریوی ایدئال که تمرکززدایی در ارزیابی علمی صورت گرفته است، متخصصین هر رشته با شناخت نشریات معتبر علمی بین المللی آن رشته، با دقت بیشتری می توانند امتیازی متناسب با ارزش مقالات چاپ شده در این نشریات تنظیم نمایند که خود انگیزه برای چاپ مقالات در این نشریه ها را افزایش خواهد داد. تنها در این حالت است که می توان امیدوار بود دانشکده های علوم انسانی و اجتماعی نقش بیشتری در ارتقای رتبه بین المللی دانشگاه های کشور بازی کنند. در شرایط کنونی و با آئین نامه ارتقای فعلی، چنین امری یک امید واهی و دور از واقعیت است.

منابع

_باستانی، پیوند، میترا امینی، علی طاهر نژاد، نیره السادات روح اللهی (۱۳۹۳)، دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی تهران در مورد نظام ارزشیابی استاد: مطالعه کیفی، فصلنامه علمی دانشگاه علوم پزشکی تربت حیدریه، دوره ی دوم، شماره ۱.

_توتونچی، مینا؛ یمانی، نیکو؛ طالقانی، فریبا؛ چنگیز، طاهره (۱۳۹۳). ارزیابی شاخص های خدمات اجرایی ارتقای مرتبه علمی: دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه های علوم پزشکی ایران. توسعه آموزش در علوم پزشکی، ۷ (۱۴)، ۲۰-۳۰.

۲۲/ فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران* سال دهم* شماره اول* بهار، ۱۳۹۷

«ویژه نامه آیین نامه ارتقاء و ارتقای اعضای هیأت علمی در آموزش عالی ایران: مسائل، پیامدها و چالش های مرتبط»

__جاودانی، حمید (۱۳۹۵). راهنمای بازآرایی نظام پاداش دهی و کارراهه اعضای علمی نهادهای تولید دانش ایرانی. موسسه پژوهش و برنامه ریزی آموزش عالی.

__خطیبان، مهناز، مهرنوش بازارگادی، طاهره اشک تراب (۱۳۹۳)، مطالعه تطبیقی نظام های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه های مختلف جهان بر اساس الگوی تشخیصی: تحلیل کیفی محتوا، مجله گام های توسعه در آموزش پزشکی، دوره یازدهم، شماره اول.

__سعادت طلب، آیت، کورش فتحی واجارگاه، مقصود فراستخواه، اباصلت خراسانی (۱۳۹۳)، بررسی موانع آموزش و بهسازی اعضای هیئت علمی در دانشگاه های دولتی شهر تهران (مطالعه کیفی) فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال چهارم، شماره ۶.

__عبداللهی، حسین (۱۳۹۱)، تحلیل سازوکار ارزشیابی عملکرد آموزشی اعضای هیئت علمی: مطالعه موردی دانشگاه علامه طباطبائی، فصلنامه مطالعات اندازه گیری و ارزشیابی آموزشی، سال سوم، شماره ۳.

__علوی، سید بابک و آراین قلی پور (۱۳۸۸)، شناسایی عوامل مؤثر بر رفتارهای فراتر از نقش اعضای هیئت علمی دانشگاه ها: مطالعه ای در دانشگاه صنعتی شریف، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال چهارم، شماره ۱۴.

__فاتحی، احمد؛ محمدی فاطمه (۱۳۸۷). ارائه مدلی جهت نهادینه کردن ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در دانشگاه ها به عنوان پیش نیاز تدوین نظام پرداخت بر مبنای شایستگی، فصلنامه تخصصی جامعه شناسی، شماره ۱۰، فروردین ۱۳۸۷، ۹۹-۱۲۰.

__قاسمی، مجید؛ صالحی، کیوان (۱۳۹۶). آسیب شناسی موانع و چالش های فعالیت اعضای هیئت علمی جدیدالاستخدام، فصلنامه علمی پژوهشی آموزش عالی ایران، ۹(۲)، ۸۱-۱۰۳.

__کریمی موقی حسین؛ ژبانی فرد، اکرم؛ جعفرزاده، حمید؛ بهنام، حمیدرضا؛ توکل افشاری، جلیل (۱۳۹۳). تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی. نشریه گام های توسعه در آموزش پزشکی، ۱۱ (۴)، ۴۸۵-۴۹۹.

__محب زادگان، یوسف، محمدحسن پرداخت چی، محمد قهرمانی، مقصود فراستخواه (۱۳۹۲)، تدوین الگویی برای بالندگی اعضای هیئت علمی با رویکرد مبتنی بر نظریه داده بنیاد، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۷۰.

__نوروزی، عباسعلی، محمود ابوالقاسمی، محمد قهرمانی (۱۳۹۴)، بررسی موانع تولید علم از دیدگاه اعضای هیئت علمی دانشگاه شهید بهشتی، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال ششم، شماره ۲.

__وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی مصوب سال های ۱۳۸۷، ۱۳۹۱، ۱۳۹۴، ۱۳۹۵

__وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، آیین نامه دوره دکتری مصوب سال ۱۳۸۹

[_http://science.sciencemag.org/content/361/6407](http://science.sciencemag.org/content/361/6407)

[_https://www.nature.com/nature/journal/v506/n7700/index.html](https://www.nature.com/nature/journal/v506/n7700/index.html)

تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی دانشکده های علوم انسانی و... / ۲۳

[_http://journals.msrt.ir](http://journals.msrt.ir)
