

واکاوی آیین نامه ارتقاء اعضای هیات علمی: چالش‌ها و پیامدها^۱

بتول جمالی زواره^۲
احمد رضا نصر اصفهانی^۳
محمدرضا نیلی^۴

چکیده

هدف این پژوهش کیفی اکتشافی بررسی دیدگاه‌های اعضای هیئت علمی درباره آیین‌نامه ارتقاء و بررسی پیامدهای ماده‌های آیین‌نامه بر فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی بود. مشارکت‌کنندگان در این پژوهش اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بودند که به روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب و با آن‌ها مصاحبه شده است. تعداد اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در پژوهش ۲۶ نفر بودند. داده‌ها از طریق مصاحبه نیمه ساختاریافته جمع‌آوری و با روش تحلیل محتوای کیفی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ایراد کلی آیین‌نامه این است که برای همه دانشگاه‌ها و همه رشته‌ها یک آیین‌نامه نوشته شده است درحالی‌که روش ارتقای اعضای هیئت علمی در رشته‌های مختلف علوم انسانی، فنی و ریاضی، هنر و پزشکی نمی‌تواند یکسان باشد. علاوه بر این، تأکید بر فعالیت‌های پژوهشی به‌ویژه انتشار مقالات ISI و علمی-پژوهشی نسبت به فعالیت‌های آموزشی از مهم‌ترین انتقاداتی است که به آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی وارد شده است.

واژگان کلیدی: آیین‌نامه ارتقاء، اعضای هیئت علمی، چالش‌ها، پیامدها

مقدمه و بیان مسئله

^۱. مقاله حاضر برگرفته از رساله دکتری با عنوان «تبیین توانمندی‌های حرفه‌ای مورد نیاز اعضای هیات علمی با رویکرد رشد مداوم حرفه‌ای به منظور طراحی ساختار و برنامه درسی مرکز رشد حرفه‌ای در دانشگاه» است که در سال ۹۷-۹۶ در دانشگاه اصفهان انجام شده است.

^۲. دانشجوی دکتری برنامه درسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، پست الکترونیک:

B.jamali.z@gmail.com

^۳. استاد گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، مسئول مکاتبه، پست

الکترونیک: Arnasr@edu.ui.ac.ir

^۴. دانشیار گروه علوم تربیتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران، پست الکترونیک:

M.nili.a@edu.ui.ac.ir

در حرفه آموزش کیفیت فعالیت های آموزشی و پژوهشی را قابلیت ها تعیین می کند. قابلیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی به معنای توانایی های برتر و ممتاز اعضای هیئت علمی است که این توانایی ها از فعالیت های شغلی و حرفه ای و در دو مرحله آماده سازی برای ورود به حرفه و در طول فعالیت های حرفه ای، از طریق تجربه و آموزش کسب می شود. استانداردها تعیین کننده قابلیت های حرفه ای هستند (اسلاویک و همکاران، ۲۰۱۲ به نقل از بلاسکوا^۱ و همکاران، ۲۰۱۵). برخی معتقدند، موفقیت اعضای هیئت علمی مستلزم تلفیق پژوهش، تدریس و فعالیت های اجرایی و مدیریتی است. برای برخی دیگر از اعضای هیئت علمی، موفقیت تمرکز بر زمینه کاری یا رشته تخصصی در دوران فعالیت حرفه ای است. برخی دیگر با تغییر نیازها و مراجعان، حیطه فعالیت خود را تغییر می دهند؛ و گروهی دیگر نیز فعالیت های مدیریتی و اجرایی را با زمینه های تخصصی و پژوهشی ادغام می کند. موفقیت حرفه ای به هر شکلی که در نظر گرفته شود مستلزم درگیر شدن در رشد حرفه ای در تمام دوران فعالیت حرفه ای است (کافارلا و زین^۲، ۱۹۹۹). به طور کلی قابلیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی در هر سطحی برای بهبود عملکرد بسیار مهم است. به گونه ای که نه تنها روی ارزش ها، رفتار، اهداف و فعالیت های اعضای هیئت علمی تأثیر دارد، بلکه باعث رشد حرفه ای آن ها نیز می شود و تعیین کننده مسئولیت ها و نقش های اعضای هیئت علمی است.

اعضای هیئت علمی در مؤسسات آموزش عالی نقش های متفاوتی را ایفا می کنند. لی و ژائو^۳ (۲۰۱۳) چهار مسئولیت عمده اعضای هیئت علمی را تدریس، پژوهش، مسئولیت های مدیریتی و اجرایی در سطح دانشگاه و ارائه خدمات تخصصی به اجتماع می دانند. بویر^۴ و همکاران (۱۹۹۴)، به نقل از معروفی (۱۳۹۲)، با مطالعه وظایف و تکالیف اعضای هیئت علمی در چهارده کشور چهار نوع فعالیت علمی را که اعضای هیئت علمی در اغلب دانشگاه ها به آن مشغول هستند را شامل پژوهش (تولید دانش)، انتشار دانش (تدریس)، تلفیق دانش (دیدگاه بین رشته ای) و کاربرد دانش (ارائه خدمات تخصصی به جامعه) می دانند. بیکر، پیفر و لانسفورد^۵ (۲۰۱۸) نیز معتقدند اعضای هیئت علمی به عنوان معلم، مشاور، مربی و استاد راهنمای تجربه های پژوهشی دانشجویان تحصیلات تکمیلی ایفای نقش می کنند.

۱. Blaskova

۲. Caffarella & Zinn

۳. Li & Zhao

۴. Boyer

۵. Baker, Pifer & Lunsford

از دیدگاه ذینفعان مختلف نقش‌های اعضای هیئت علمی متفاوت است. میثالا و اپر (۲۰۰۱)، به نقل از آرنایوتا و پانیک^۱، (۲۰۱۵)، معتقدند از دیدگاه دانشجویان، مهم‌ترین نقش عضو هیئت علمی آموزش دادن و به عبارتی معلم بودن است که اطلاعات و دانش تخصصی را به دانشجویان ارائه می‌کند. درحالی‌که از دیدگاه اعضای هیئت علمی بر اساس استانداردهای عملکرد در مؤسسات آموزشی و قوانین و مقررات، نقش‌های یک عضو هیئت علمی بین معلمی، پژوهشگری و خدمات اجرایی و مدیریتی تقسیم می‌شود؛ بنابراین اعضای هیئت علمی بر اساس آیین‌نامه‌ها و قوانین موجود در مؤسسات آموزشی، نقش‌های حرفه‌ای خود را تعریف و اولویت‌بندی می‌کنند و این قوانین و آیین‌نامه‌ها مبنای فعالیت‌های اعضای هیئت علمی قرار می‌گیرد.

اعضای هیئت علمی معمولاً با درجه استادیاری به کار مشغول می‌شوند و پس از مرحله تثبیت وضعیت استخدامی، برای ارتقاء تلاش می‌کنند. نظام ارتقای اعضای هیئت علمی را می‌توان فرایندی کیفی و کارشناسی در نظر گرفت که با اتخاذ رویکردها و معیارهای غنی و مستحکم، زمینه تحول بنیادین در فعالیت‌های اعضای هیئت علمی را فراهم می‌کند (محمودی دوستدار و میرحسینی، ۱۳۹۲). یکی از این آیین‌نامه‌های بسیار تأثیرگذار در فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی پس از ورود به حرفه و تثبیت وضعیت استخدامی آیین‌نامه ارتقاء است که جایگاه تعیین‌کننده در فعالیت‌های حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دارد.

آیین‌نامه‌های ارتقا در همه مؤسسات آموزش عالی جایگاه ویژه‌ای دارد و مبنای ارتقاء و استخدام رسمی اعضای هیئت علمی است. در بسیاری از دانشگاه‌های برتر دنیا آیین‌نامه ارتقاء به‌صورت غیرمتمرکز و مختص همان دانشگاه است و معیارهای متفاوتی را برای ارتقاء اعضای هیئت علمی در نظر می‌گیرند. معیارهای ارتقاء در دانشگاه استنفورد، آموزش، پژوهش و خدمات اجرایی است که متناسب با ارتقاء این معیارها تغییر می‌کند. خدمات اجرایی و مدیریتی برای اعضای هیئت علمی متقاضی ارتقاء به دانشجویان یک معیار اصلی محسوب نمی‌شود، اما در فرایند ارتقاء مؤثر باشد. اعضای هیئت علمی جوان می‌توانند کمک‌های ارزشمندی در فعالیت‌های فوق‌برنامه دانشجویان و حضور فعال در کمیته‌های در دانشکده و دانشگاه داشته باشند اما این خدمات نمی‌تواند جایگزین کاستی‌ها در فعالیت‌های علمی و پژوهشی و تدریس و آموزش باشد. در مقابل، خدمات اجرایی و مدیریتی برای متقاضیان به مرتبه استادی یکی از معیارهای اصلی است (سایت دانشگاه استنفورد، ۲۰۱۸). در دانشگاه کوئینزلند اعضای هیئت علمی در قالب اعضای هیئت آموزشی-پژوهشی، آموزش و پژوهشی به کار گرفته می‌شوند و ارتقاء این سه گروه متناسب با فعالیت‌ها در چهار سطح انجام می‌شود و هر گروه معیارهای متفاوتی برای ارتقاء دارند (سایت دانشگاه کوئینزلند، ۲۰۱۸).

۱. Arnautua & Panc

آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی و معیارهای موردنظر در دانشگاه های مختلف سراسر جهان همواره مورد بحث و مجادله بوده است. آرچی بونگ، افیوم، امویکی و ادیت^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی به دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره معیارهای ارتقاء در دانشگاه های نیجریه پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان می دهد ۷۲/۵ درصد اعضای هیئت علمی شرکت کننده در پژوهش از معیارهای در نظر گرفته شده برای ارتقاء رضایت ندارند. آن ها پیشنهادهایی مانند مصاحبه شفاهی قبل از ارتقاء، ارزیابی اعضای هیئت علمی به وسیله دانشجویان، ارائه شواهد برای مشارکت فعال در فعالیتهای حرفه ای، داشتن تجربه فرصت مطالعاتی قبل از ارتقاء به مرتبه استادی، اختصاص نمرات عادلانه به معیارها، افزایش نمره تدریس و تسریع در روند ارتقاء را ارائه داده اند.

ژانگ^۲ (۲۰۱۳) نیز در یک پژوهش کیفی به بررسی معیارهای ارتقاء و تجارب و برداشتهای اعضای هیئت علمی در یکی از دانشگاه های چین پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می دهد که معیارهای ارتقاء تا حد زیادی متأثر از سیاست های ملی است. علاوه بر این نتایج پژوهش نشان داد معیارهای ارتقا باید از تمرکز بر تدریس به سوی کارهای گروهی در سطح دانشکده سوق پیدا کند و معیارهای پژوهشی باید شامل دانش کاربردی شود. ارزشیابی از پژوهش ها نیز باید به جای ارزشیابی از کمیت، به ارزشیابی از محتوا و کیفیت آثار پژوهشی گرایش پیدا کند.

در ایران آیین نامه استخدامی و ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران مصوب ۱۳۴۸ به عنوان اولین آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی محسوب می شود (آرین نژاد، ۱۳۹۴) و از آن زمان شش مرتبه بازنگری شده است. آخرین آن در جلسه ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ در جلسه شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده و از تاریخ ۱۳۹۵/۱۰/۱ به اجرا درآمده است (عصاره و عفیفیان، ۱۳۹۶). باوجود بازنگری های متعدد در آیین نامه های ارتقاء هنوز هم انتقاداتی بر آن وارد شده است.

آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی شامل چهار ماده فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و علمی - اجرایی است که اعضای هیئت علمی برای ارتقاء مرتبه علمی باید امتیازات لازم را کسب کنند. در جدول ۱، میزان امتیازات لازم در ۴ ماده این آیین نامه ارائه شده است.

جدول ۱: مقایسه آیین نامه های ارتقاء ۱۳۸۰ و ۱۳۹۵

فعالیت ها	آیین نامه ارتقاء ۱۳۸۰	آیین نامه ارتقاء ۱۳۹۴
-----------	-----------------------	-----------------------

۱. Archibong, Effion, Omoke & Edet

۲. Zhang

	میزان امتیاز	حداقل	حداکثر	حداقل	حداکثر
فرهنگی	استادیار به دانشیار	-	-	۱۰	۳۰
	دانشیار به استاد	-	-	۱۰	۳۰
آموزشی	استادیار به دانشیار	۳۰	۴۰	۲۰	۴۰
	دانشیار به استاد	۲۵	۴۰	۲۰	۴۰
پژوهشی	استادیار به دانشیار	۳۵	بدون سقف	۶۵	بدون سقف
	دانشیار به استاد	۴۵	بدون سقف	۷۵	بدون سقف
علمی اجرایی	استادیار به دانشیار	-	۳۵	۱۰	آموزشی
					پژوهشی
	دانشیار به استاد	-	۳۵	۱۰	۳۵

بر اساس جدول شماره ۱، مهم‌ترین و پرامتیازترین فعالیت اعضای هیئت علمی فعالیت‌های پژوهشی است و فعالیت‌های آموزشی در درجه بعدی قرار دارد. مقایسه آیین‌نامه ارتقاء سال ۱۳۸۰ و ۱۳۹۵ نشان می‌دهد اگرچه در آیین‌نامه ۱۳۸۰ نیز فعالیت‌های پژوهشی نسبت به سایر فعالیت‌ها اهمیت بیشتری داشته است؛ اما در آیین‌نامه ۱۳۹۵ بازهم این اهمیت پررنگ‌تر شده است. از طرفی دیگر در آیین‌نامه ۱۳۸۰ فعالیت‌های آموزشی نسبت به ۱۳۹۵ وزن بیشتری داشته است. این مسئله نشان از اهمیت بسیار زیاد فعالیت‌های پژوهشی در آیین‌نامه‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی دارد.

آیین‌نامه‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی موضوع چندین پژوهش بوده است که در ادامه به مهم‌ترین این پژوهش‌ها اشاره می‌شود. دستوری (۱۳۹۳) در پژوهشی به مطالعه تأثیر آیین‌نامه ارتقاء مرتبه بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در راستای ارتقای کیفیت دانشگاه‌های کشور پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد در رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی دانشگاه صداوسیما عوامل آموزشی، پژوهش و فناوری، فرهنگی- تربیتی اجتماعی و علمی- اجرایی مؤثر بوده‌اند. بین عوامل چهارگانه رشد حرفه‌ای و حوزه‌های تخصصی علوم انسانی، هنر و فنی مهندسی تفاوت معنادار وجود دارد. سابقه تحصیلی و تخصص اعضای هیئت علمی در داشتن ذهنیت آن‌ها از اینکه کدام عامل در رشد حرفه‌ای مؤثر هستند می‌تواند تعیین‌کننده باشد. نظرات اعضای هیئت علمی حوزه علوم انسانی با حوزه هنر همسویی بیشتری دارد. در هر چهار عامل نظرات اعضای هیئت علمی علوم انسانی با فنی مهندسی متفاوت است؛ بنابراین آیین‌نامه ارتقاء ارزش عوامل مؤثر بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی با نوع نگرش، تجربیات، ساختار ذهنی و سابقه تحصیلی آن‌ها مرتبط است.

فتح آبادی (۱۳۹۳) در پژوهشی به بررسی دیدگاه های اعضای هیئت علمی دانشگاه های تهران به ماده فرهنگی آیین نامه ارتقاء پرداخته است. نتایج این پژوهش نشان می دهد اعضای هیئت علمی به ضرورت توجه و پرداختن به مسائل فرهنگی اذعان دارند، اما در این که این فعالیت ها توسط چه کسانی و به چه نحو انجام شود و چگونه مورد ارزیابی قرار گیرد اختلاف نظر دارند. اعضای هیئت علمی فعالیت های فرهنگی و تربیتی را نهفته در بطن فعالیت های آموزشی و پژوهشی می دانند و به زعم بسیاری از آن ها این فعالیت ها از یکدیگر تفکیک ناپذیرند. کریمی مونی، ژبانی فرد، جعفرزاده، بهنام و توکل افشاری (۱۳۹۳) به بررسی تجربیات اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی از روند ارتقای مرتبه علمی پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که مشکلات مربوط به فرایند اداری، عملکرد کمیته ها، مشکلات مربوط به صلاحیت عمومی، مشکلات مربوط به کلیت آیین نامه ارتقاء و عوامل انگیزشی وجود دارد. کیفیت سنجی، همگن سازی فرایندها و به کارگیری نیروی متخصص در کمیته های دانشکده از عوامل مؤثر بر روند ارتقاء است.

عصاری و عقیقیان (۱۳۹۶) در مقاله ای به بررسی و نقد آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی پرداخته اند. نتایج این پژوهش نشان می دهد که آیین نامه با وجود بازنگری های متعدد کاستی های زیادی دارد. از جمله کاستی ها تأکید زیاد بر مقاله نویسی در فعالیت های پژوهشی است که سایر فعالیت های پژوهشی مانند اختراع، اکتشاف، تولید دانش فنی و تألیف را به حاشیه می برد.

پژوهش های مختلف نشان می دهد که آیین نامه مصوب ۱۳۸۰ دچار کاستی هایی بوده است و با تغییر آیین نامه در سال ۱۳۹۴ این کاستی ها همچنان پابرجاست. پژوهش حاضر قصد دارد به بررسی آیین نامه ارتقاء مصوب ۱۳۹۴ و دیدگاه های اعضای هیئت علمی درباره این آیین نامه بپردازد. لذا سؤالات پژوهش عبارت است از:

۱. دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره چالش های آیین نامه ارتقاء چیست؟
۲. از دیدگاه اعضای هیئت علمی پیامدهای آیین نامه ارتقاء در فعالیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی چیست؟

روش شناسی پژوهش

برای انجام این پژوهش از روش کیفی اکتشافی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش، اعضای هیئت علمی دانشگاه اصفهان بودند. علاوه بر اعضای هیئت علمی از مدیران قسمت های مختلف دانشگاه هم انتخاب شدند... علت انتخاب مدیران به این علت بود که این افراد آشنایی بیشتری با خط مشی ها و انتظارات دانشگاه و همچنین قوانین تبدیل وضعیت و ارتقاء اعضای هیئت علمی داشتند. در کل مقاله اعضای هیئت علمی با سابقه مدیریت با شماره ۱ تا ۱۲ و سایر اعضای هیئت علمی با شماره ۱۳ تا ۲۶ مشخص شده اند. نوع انتخاب اعضای هیئت علمی هدفمند بوده است و مصاحبه ها تا رسیدن به اشباع نظری ادامه پیدا کرد. تعداد افراد مصاحبه شونده ۲۶ نفر بوده است. برای گردآوری اطلاعات از مصاحبه نیمه ساختارمند استفاده شده است. روش کار به این شکل بود که

نامه درخواست شرکت در مصاحبه به همراه موضوع در اختیار مصاحبه‌شوندگان قرار گرفت و سپس با تعیین وقت مصاحبه، مصاحبه‌ها به صورت حضوری انجام شده است. برای رعایت اصول اخلاقی، ضبط مصاحبه‌ها با کسب اجازه صورت گرفته است. انجام مصاحبه‌ها تا رسیدن به اشیاع نظری ادامه پیدا کرد. برای تحلیل داده‌ها، از روش تحلیل تفسیری استفاده شده است. در این نوع تحلیل پژوهشگر درصدد است تا حد امکان به آشکار نمودن پیام‌های نهفته در متن اصلی بپردازد. (فرخزاد، ۱۳۸۴ به نقل از کریمی و نصر، ۱۳۹۲). مصاحبه‌های ضبط‌شده پس از پیاده‌سازی سطر به سطر بررسی و مفهوم‌پردازی و مقوله‌بندی شد و سپس بر اساس مشابهت‌ها مقوله‌های اصلی و فرعی استخراج و الگوی کلی ارائه شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول پژوهش: دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء چیست؟

اعضای هیئت علمی برای اینکه رکود نداشته باشند، باید مراتب ارتقاء را طی نموده از استادیاری به دانشیاری و از دانشیاری به استادی ارتقاء پیدا کنند. مبنای ارتقاء اعضای هیئت علمی آیین‌نامه ارتقاء است. مشارکت‌کنندگان در پژوهش در نقد و بررسی آیین‌نامه ارتقاء مصوب ۱۳۹۴ به مواردی اشاره نموده‌اند (جدول ۲) که در ادامه این موارد شرح داده می‌شود.

جدول ۲: دیدگاه اعضای هیئت علمی درباره چالش‌های آیین‌نامه ارتقاء

مقوله محوری	مضمون‌ها	فراوانی
چالش‌های مربوط به آیین‌نامه به‌طور کلی	در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای اعضای هیئت علمی در همه رشته‌ها	۶
	فشار کاری زیاد به اعضای هیئت علمی در ابتدای فرایند ارتقاء	۵
	الزام اعضای هیئت علمی برای کسب امتیازات در همه ماده‌ها	۳
چالش‌های مربوط به ماده پژوهشی	پررنگ بودن قابل توجه امتیازات ماده پژوهشی نسبت به سایر ماده‌ها	۲۰
	تأکید زیاد به تولید علم در قالب مقالات ISI	۱۴
	توجه به کمیت به جای کیفیت در مقالات پژوهشی و ISI	۶
	مبنا قرار دادن معیارهای رتبه‌بندی بین‌المللی در فعالیت‌های پژوهشی	۳
چالش‌های مربوط به ماده آموزشی	کم‌اهمیت شمردن آموزش نسبت به پژوهش در آیین‌نامه	۸
	تأکید بر ارزشیابی دانشجویی به عنوان یک معیار اصلی ارزشیابی ماده آموزشی	۴
	در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای همه اعضای هیئت علمی در ارزشیابی ماده آموزشی	۲
چالش مربوط به ماده فرهنگی	شفاف نبودن دستورالعمل‌ها و قوانین در زمینه فعالیت‌های فرهنگی	۴

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

۳	مشخص نبودن معیارهای ارزشیابی فعالیت های فرهنگی
۱	کمبود دانش و اطلاعات اعضای هیئت علمی در زمینه فعالیت های فرهنگی

چالش های مربوط به کلیت آیین نامه

اعضای هیئت علمی شرکت کننده در پژوهش سه نقد اساسی را به طور کلی بر آیین نامه ارتقاء وارد دانستند این موارد شامل در نظر گرفتن معیارهای یکسان در همه رشته ها، فشار کاری زیاد به اعضای هیئت علمی در ابتدای فرایند ارتقاء و الزام اعضای هیئت علمی برای کسب امتیازات در همه ماده ها است که در ادامه این موارد شرح داده می شود.

در نظر گرفتن معیارهای یکسان در همه رشته ها

از دیدگاه مصاحبه شوندگان شماره ۳، ۴، ۱۲، ۱۳، ۱۸ و ۲۱، آیین نامه نسخه یکسانی برای همه دانشگاه ها در نظر گرفته است. به عبارتی دیگر انعطاف پذیری کمی دارد. در این راستا یکی از مصاحبه شوندگان اظهار می دارد: در آیین نامه ارتقاء برای همه رشته ها یک شاخص در نظر می گیرند. مثلاً آیا واقعاً همه رشته ها مقاله مهم ترین کاری است که باید انجام بگیرد. در مهندسی، در علوم پایه، کشاورزی، دامپزشکی، علوم انسانی، هنر و حتی پزشکی ما می گوئیم این مقالات باید باشد حتماً. در رشته های هنر گاهی در برخی شاخه ها، حتی نوشتن مقاله ضرورتی ندارد. کار اصلی آن ها خلاقیت و آفرینش یک اثر هنری است. در بعضی رشته های علوم انسانی مقاله نقش اول رو ندارد. هرچند مقاله مهم است اما کارهای دیگر اهمیت دارد. ولی ما به سبب اینکه در آیین نامه ارتقاء مبنای ارتقاء را این شاخص ها قرار دادیم، برای همه یک قالب تعریف کردیم. اعضای هیئت علمی ما تصنعی کار می کنند و نمی توانند آن اندازه که توانایی دارند در این مسیر حرکت کنند (مصاحبه شونده شماره ۴)

می توان گفت در رشته های فنی و علوم پایه ارائه مقالات ISI و حتی علمی پژوهشی به مراتب ساده تر از مقالات علوم انسانی است؛ اما آیین نامه به این مسئله توجهی نداشته است و معیارهای یکسانی را برای همه رشته ها در نظر گرفته است.

فشار کاری زیاد به اعضای هیئت علمی در ابتدای فرایند ارتقاء

پنج نفر از مصاحبه شوندگان (۱، ۲، ۲۵، ۲۶) معتقدند تلاش برای کسب امتیازات لازم، فشار کاری زیادی را بر اعضای هیئت علمی وارد می کند. مخصوصاً این فشار کاری در اوایل فعالیت های حرفه ای به مراتب بسیار بیشتر است. اعضای هیئت علمی باید هم زمان فعالیت های آموزشی، پژوهشی، اجرایی و فرهنگی داشته باشند تا بتوانند امتیازات لازم را کسب کنند. زمانی که عضو هیئت علمی به مرتبه استادی رسید این حجم کاری بسیار کم می شود و انگیزه ها برای ادامه فعالیت های حرفه ای در اعضای هیئت علمی ممکن است کاهش یابد.

الزام اعضای هیئت علمی برای کسب امتیازات در همه ماده‌ها

یکی از نقدهایی که به آیین نامه ارتقاء وارد شده است این است که کسب امتیازات لازم در همه ابعاد دشوار است. اگرچه در آیین نامه بین اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی در کسب امتیازات تفاوت قائل شده است، اما در مؤسسات آموزشی جامع برخی اعضای هیئت علمی در تدریس و برخی در پژوهشی و برخی در هر دو تبحر دارند. نکته‌ای که سه نفر از شرکت کنندگان در پژوهش (۳ و ۲۶ و ۲۲) به آن اشاره داشتند این است که در نظر گرفتن همه قابلیت‌ها و توانمندی‌ها برای اعضای هیئت علمی امکان پذیر نیست. نمی توان از همه اعضای هیئت علمی انتظار داشت که هم معلم خوب باشند، هم پژوهشگر خوب و هم در کار فرهنگی سرآمد باشند و هم بتوانند یک مدیر خوب باشند. در این خصوص مصاحبه شونده شماره ۳ اظهار می دارد:

«امروز ما می گوئیم عضو هیئت علمی باید همه چیز را داشته باشد. هم معلم خوبی باشد هم پژوهشگر خوبی باشد که امتیاز مجموعه این‌ها را بیاورد. هم کار فرهنگی انجام دهد ممکن است که من مدرس خوبی باشم ولی پژوهشگر خوبی نباشم. موارد زیادی داریم ولی سیستم این‌ها را باهم می خواهد، درست نیست. فرد می تواند دانشیار بشود اما دانشیار آموزشی بشود. استاد بشود اما استاد آموزشی بشود. سیستم باید قانون را طوری بگذارد که کسی که مدرس خوبی است، بیاید استاد آموزشی بشود. یک نفر که پژوهشگر خوبی است چرا در آموزش ازش انتظار دارند، فن بیان ندارد، فقط در پژوهش ازش کمک بگیرند. تو زمینه کارآفرینی کمک کند. آیین نامه این‌ها را نمی بیند. اگر باشد ایدئال است ولی همه این طور نیستند. نباید بگوئیم تو آموزش ارزشیابیت ۱۰۰ هست ولی به درد سیستم نمی خوری، چون پژوهش نمره نداری وادارش کنیم پژوهش کند. چون پژوهشگر نیست هر کاری هم بکند ضعیف می شود. فقط می خواهد امتیاز را بیاورد. ممکنه دست به کارهایی بزند که غیراخلاقی و غیرحرفه‌ای باشد. ممکنه سر کلاس برود نتواند آموزش بدهد. برای این کار تربیت نشده است. یعنی همه را باهم دیدن شاید خطاست. اگر بشود خیلی ایده اله. اگر یک نفر مدرس خوبی است تقویت کنیم فقط مدرس خوبی باشد؛ ارتقاء سالانه اش را بگیرد، کتاب بنویسد. درحالی که من پژوهشگر ممکن است یک کتاب نویس خوبی نباشم. به من بگن چرا تألیف نداری. همه اش را باهم ببینیم، خوب از کار در نمی یاد.» در زمینه امتیاز فعالیت‌های اجرایی مصاحبه شونده شماره ۹ نیز معتقد است واگذاری فعالیت‌های اجرایی به اعضای هیئت علمی کم سابقه ممکن است خسارت‌های جبران ناپذیری به بار بیاورد؛ بنابراین در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای همه اعضای هیئت علمی یکی از انتقادات اساسی به آیین نامه است.

۱. چالش‌های مربوط به ماده پژوهشی

از دیدگاه اعضای هیئت علمی شرکت کننده در پژوهش چالش‌ها و انتقاداتی که به ماده پژوهشی وارد است شامل پررنگ بودن قابل توجه امتیازات ماده پژوهشی نسبت به سایر ماده‌ها، تأکید زیاد به تولید علم در قالب مقالات

ISI و علمی - پژوهشی، توجه به کمیت به جای کیفیت آثار پژوهشی و مبنا قرار دادن معیارهای رتبه بندی بین-المللی در فعالیت های پژوهشی است. در ادامه، توضیحاتی پیرامون موارد مذکور ارائه می شود:

پیرنگ بودن قابل توجه امتیازات ماده پژوهشی نسبت به سایر ماده ها

یکی از مهم ترین نقدهایی که ۲۰ نفر از شرکت کنندگان در پژوهش به آیین نامه وارد دانستند تأکید زیاد به فعالیت های پژوهشی و اختصاص امتیازات زیاد به این ماده است. شرکت کنندگان در پژوهش معتقدند در همه مراحل فعالیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی فعالیت های پژوهشی و بخصوص مقاله نویسی اهمیت زیادی دارد و اعضای هیئت علمی با انجام فعالیت های پژوهشی می توانند برخی کاستی ها در سایر ماده ها را جبران کنند. مصاحبه شونده شماره ۹ و ۱۸ معتقدند تأکید زیاد آیین نامه ارتقاء، به فعالیت های پژوهشی باعث شد اعضای هیئت علمی فعالیت های خود را بر اساس آیین نامه تنظیم کنند و فعالیت های پژوهشی در اولویت قرار گیرد.

تأکید زیاد به تولید علم در قالب مقالات ISI و علمی - پژوهشی

۱۴ نفر از اعضای هیئت علمی شرکت کننده در پژوهش اظهار داشتند که آیین نامه ارتقاء امتیازات زیادی را به مقالات ISI و علمی پژوهشی اختصاص داده است. در همین راستا مصاحبه شونده شماره ۱۳ اظهار می دارد: «در آیین نامه تولید علم در چارچوب مقاله دیده شده است و ارتقاء افراد بر اساس مقاله دیده شده است و به همین خاطر یکی از دغدغه های اعضای هیئت علمی فراهم آوردن مقاله است و این خودش لطمه های زیادی به کار آموزش و به کار عمیق پژوهش و آموزش زده است. وقتی مقصد این باشد شما تولید علم بکنید و تولید علم را به تعداد مقالات ببینند، افراد می روند دنبال مقالات.» بنا دیدگاه مصاحبه شونده شماره ۵ و ۲۶ توجه به مقاله نویسی باعث شده سایر فعالیت های پژوهشی اعضای هیئت علمی مانند ترجمه و تألیف کتاب به حاشیه برود به این علت که تهیه مقالات علمی و پژوهشی در اعضای هیئت علمی دارای دانشجویان تحصیلات تکمیلی و بخصوص دانشجویان دکتری که الزام به داشتن مقاله برای دفاع از پایان نامه دارند، به مراتب ساده تر از ترجمه و تألیف کتاب که فرایندی وقت گیر و پر زحمت است، هست.

توجه به کمیت به جای کیفیت آثار پژوهشی

مصاحبه شونده شماره ۳، ۹، ۱۵، ۱۶، ۲۳ و ۲۴، معتقدند در آیین نامه ها بیشتر، تعداد پژوهش ها مدنظر قرار گرفته است. مصاحبه شونده شماره ۱۱ ب، بیان می کند در آیین نامه ها تعداد مقالات نسبت به کیفیت مقالات اهمیت بیشتری دارد. وی در این خصوص اظهار می دارد: «اگر مقاله خوب بخوای که نتیجه آزمایشگاهی کنارش باشد یک تا دو سال طول می کشد ولی مقاله قوی تری است. با فشاری که دارن میان کیفیت میاد پایین. کمیت براشون مهم است.» مصاحبه شونده شماره ۲۴، به رابطه معکوس بین کمیت و کیفیت تعداد مقالات اشاره می کند و اظهار می دارد: «وقتی در آیین نامه ارتقاء می گویند که مقاله بدهید خوب مقاله بستگی دارد به کیفیت.

اگر کیفیت را بالا ببرند تعداد می‌آید پایین و بالعکس و از طرف دیگر می‌گویند چرا کم‌کاری می‌کنید. خوب هیئت علمی ما انرژی می‌گذارد که تعداد برود بالا و کیفیت می‌آید پایین. این یعنی اینکه هیئت علمی بر اساس اون چیزهایی که ازش خواستند خودش را تطبیق می‌دهد. یعنی به جای اینکه کار کیفی کند و بعد ما در قالب آیین نامه ارتقاء بسنجیم که شما چکار کردید خودش را در قالب آیین نامه قرار می‌دهد. آنچه از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان می‌توان استنباط کرد در حال حاضر تعداد مقالات بر کیفیت آن‌ها ارجحیت دارد و اعضای هیئت علمی در تلاش‌اند تا تعداد مقالات بیشتری داشته باشند.

مبنا قرار دادن معیارهای رتبه‌بندی بین‌المللی در فعالیت‌های پژوهشی

مصاحبه‌شوندگان شماره ۶، ۱۶ و ۱۹ معتقدند مبنای فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی را به نوعی مقالات ISI تعیین می‌کند به این علت که مسئولان درصددند تا رتبه دانشگاه‌ها در رده‌بندی جهانی ارتقاء یابد و این مسئله در آیین نامه ارتقاء نیز منعکس شده است در این خصوص یکی از مصاحبه‌شوندگان مصاحبه شونده ۶ معتقد است: «به تقاضای به حقی در کشور وجود دارد که رتبه دانشگاه‌ها بالا برود و رتبه‌های بالا را احراز کند. خوب نگاه می‌کنیم در نظام‌های رتبه‌بندی می‌بینیم فاکتور مقاله بالاست. بنابراین دانشگاه‌ها ابزارشون برای ارتقاء رتبه شون اعضای هیئت علمی و در مرحله بعد دانشجوهاست؛ و قانون به همین شکل است. ما قوانین رو گذاشتیم جلودمون. خیلی سخته که تصمیم انقلابی بگیریم و بگویم ما کاری نداریم نظام‌های رتبه‌بندی چی می‌گویند. ببینیم خودمان چه کار باید بکنیم. دانشگاه‌های بزرگ و با سابقه این قدر جا افتاده هستند که نیاز ندارند که دنبال نظام رتبه‌بندی بروند. نظام رتبه‌بندی دنبالشون میاد. این دانشگاه‌ها این قدر ساختار آکادمیکشون جا افتاده است که می‌توانند دغدغه‌های خودشان رو پیاده کنند و خیلی هم دنبال این نیستند که یک قدم رفتن جلو، اومدن پایین. ولی نه فقط دانشگاه‌های ما، بلکه دانشگاه‌های خیلی کشورها که مثل ما هستند، ناگزیر تن می‌دهند برای اینکه خودشون رو اثبات کنند و خودشون رو نشون بدن خیلی آسیب زاست (مصاحبه شونده ۶)»

بنابراین به نظر می‌رسد تدوین کنندگان آیین نامه ارتقاء درصدد بوده‌اند تا با تأکید بر مقالات پژوهشی و مخصوصاً ISI رتبه دانشگاه‌های ایران را در رده‌بندی‌های بین‌المللی ارتقاء دهند. اگرچه توجه به رتبه‌بندی‌ها برای کشور ما لازم است و دانشگاه‌ها باید درصدد رسیدن به مرتبه بالا در رتبه‌بندی‌ها باشند اما باید مقدمات آن را به گونه‌ای فراهم سازند که به اعضای هیئت علمی فشار بیش از حد وارد نشود و از طرف دیگر نیازهای بومی و منطقه‌ای نیز در نظر گرفته شود.

۳. چالش‌های مربوط به ماده آموزشی

از دیدگاه اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در پژوهش سه نقد اساسی شامل کم‌اهمیت شمردن آموزش نسبت به پژوهش در آیین نامه، تأکید بر ارزشیابی دانشجویی به عنوان یک معیار اصلی ارزشیابی ماده آموزشی و در نظر

گرفتن معیارهای یکسان برای همه اعضای هیئت علمی در ارزشیابی ماده آموزشی وارد است که در ادامه این موارد شرح داده می شود.

کم اهمیت شمردن آموزش در مقایسه با پژوهش

یکی دیگر از نقدهایی که بر آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی وارد شده کم توجهی نسبت به آموزش است. امتیازات آموزشی آیین نامه ۱۳۹۵ نسبت به ۱۳۸۰ کمتر شده است. با اینکه آیین نامه امتیازات مؤسسات آموزشی و پژوهشی را مجزا ساخته است ولی باز هم مشاهده می شود بخش آموزش مورد کم توجهی قرار گرفته است. مصاحبه شونده شماره ۱، ۲، ۶، ۱۶، ۱۸، ۲۱، ۲۲ و ۲۶، توجه کم به امتیازات آموزشی را از معایب آیین نامه ارتقاء می دانند. مصاحبه شونده شماره ۲ در این خصوص معتقد است: «تأکید آیین نامه و دانشگاه آن قدر معطوف به فعالیت های پژوهشی شده است که عضو هیئت علمی احساس می کند در یک موسسه پژوهشی کار می کند و این یک نقص عمده آیین نامه است که باید برای آن چاره ای اندیشیده شود» در همین راستا مصاحبه شونده ۱۶ نیز معتقد است: «الآن در دوره اخیر دانشگاه خیلی تأکید روی پژوهش دارند که مقاله ISI Q1, Q2 باشد. با عناوین این چنینی یک جورایی انگار هدف اصلی دانشگاه پژوهش است و از آموزش غافل شده است. ما در مرحله اول یک معلم معلم یک آموزش دهنده است در کنار آموزش باید پژوهش کند. آنچه من می بینم استنباطم این است که به آموزش انقدری که به پژوهش اهمیت می دهند، اهمیت نمی دهند. نمی دانند کدام معلم واقعاً دارد زحمت می کشد و کدام معلم واقعاً بی خیال هم هست.»

تأکید بر نظرسنجی دانشجویی در ماده آموزشی

یکی از امتیازات لازم برای ارتقاء، امتیازات آموزشی است و مهم ترین شیوه های سنجش آن، نظرسنجی از دانشجویان درباره کیفیت تدریس و در قالب ارزشیابی دانشجویان از تدریس است. مصاحبه شونده شماره ۵، ۱۰، ۲۴ و ۲۶ معتقدند ارزشیابی دانشجویان و تأثیر آن در ارتقای اعضای هیئت علمی دچار کاستی هایی است. از جمله مصاحبه شونده شماره ۱۲ این نوع ارزشیابی را ناقص می داند و معتقد است: «البته ارزشیابی های دانشجویی هم اشکالاتی دارد. مثلاً سؤال پرسیده می شود که سطح علمی استاد را چطور ارزیابی می کنید، دانشجویی که با این درس تازه آشنا شده است در انتهای ترم چطور می تواند استادی را که ۲۰ سال کار کرده ارزیابی کند. سؤال غلط است. سوا لاتی از این نوع که برخورد استاد چطور بود، به وقت آمد یا نه درسی را که داده شد شما گرفتید یا خیر خوب است. شما استاد را از لحاظ علمی در این درس چطور ارزیابی می کنید این به نظر من کاملاً غلط است. به نظر من این نوع ارزیابی را بسپاریم به افرادی که خبراند در این کار یا مثلاً بسپاریم به گروه یا دانشگاه.» از دیدگاه مصاحبه شونده ۲۶ اعضای هیئت علمی که نمرات بهتری می دهند ممکن است در ارزشیابی های دانشجویی نمرات بهتری کسب کنند و در مقابل اعضای هیئت علمی سختگیر تر ممکن

است نمرات ارزشیابی پایین‌تری داشته باشند. از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش دانشجویان در بخش‌هایی از فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی می‌توانند نظر دهند و در برخی موارد نظر دانشجویان ممکن است مغرضانه باشد.

در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای همه اعضای هیئت علمی در ارزشیابی ماده آموزشی

از دیدگاه مصاحبه‌شونده شماره ۲ و ۲۱ به واسطه متفاوت بودن سبک تدریس در رشته‌های مختلف در نظر گرفتن معیارهای یکسان برای سنجش کیفیت تدریس در رشته‌های مختلف مناسب و عادلانه نیست. درحالی‌که ارزشیابی کیفیت فعالیت‌های آموزشی اعضای هیئت علمی در آیین‌نامه برای همه اعضای هیئت علمی به‌صورت یکسان در نظر گرفته شده است.

۴. ماده فرهنگی

ماده فرهنگی در آیین‌نامه ارتقاء ۱۳۸۰ به‌عنوان یک ماده به آیین‌نامه ارتقاء اضافه شده است موافق و مخالفانی داشته است. اعضای هیئت علمی شرکت‌کننده در پژوهش به مواردی مانند شفاف نبودن دستورالعمل‌ها و قوانین در زمینه فعالیت‌های فرهنگی، مشخص نبودن معیارهای ارزشیابی فعالیت‌های فرهنگی و کمبود دانش و اطلاعات اعضای هیئت علمی در برخی زمینه‌های فرهنگی اشاره کرد که در ادامه این موارد شرح داده می‌شود.

شفاف نبودن دستورالعمل‌ها و قوانین در زمینه فعالیت‌های فرهنگی

چهار نفر از مصاحبه‌شوندگان ۸، ۹، ۱۰ و ۱۵ به شفاف نبودن دستورالعمل‌ها در فعالیت‌های فرهنگی اشاره داشته‌اند. در این راستا مصاحبه‌شونده شماره ۸ اظهار می‌دارد: «گاهی اوقات ما در هیئت ممیزه برای ارتقاء اعضای هیئت علمی از استادیاری به دانشیاری چند تا امتیاز را برای ماده فرهنگی در نظر می‌گیریم. خوب حالا این ماده فرهنگی چه چیزهایی را شامل می‌شود جای سؤال است. مصاحبه‌شونده شماره ۹ نیز به شفاف نبودن فعالیت‌های فرهنگی برای اعضای هیئت علمی اشاره دارد و معتقد است در حال حاضر استادان برای کسب امتیازات فرهنگی به شرکت در رده‌هایی مانند ضیافت اندیشه بسنده می‌کنند و با شرکت در این رده‌ها بدون زحمت امتیازات لازم برای ارتقا را کسب می‌کنند. مصاحبه‌شونده شماره ۱۰ نیز معتقد است برنامه ضیافت اندیشه البته محاسنی دارد و کارکردی دارد ولی این کارکردش حداقلی است.» مصاحبه‌شونده ۱۵ هم معتقد است اصلاً مجزا کردن فعالیت‌های فرهنگی از تدریس و یادگیری استاد عقلائی نیست. فرهنگ با همه فعالیت‌های اعضای هیئت علمی آمیخته شده است.

مشخص نبودن معیارهای ارزشیابی فعالیت‌های فرهنگی

تدوین شاخص‌های ارزیابی کمی و کیفی فعالیت‌های فرهنگی یکی از پیش‌نیازهای لازم است. سه نفر از مصاحبه‌شوندگان (۱۳، ۱۶ و ۲۲) معتقدند کمی سازی فعالیت‌های فرهنگی ساده نیست. مصاحبه‌شونده شماره

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

۱۳ اظهار می دارد فرهنگ مفهومی انتزاعی و ارزشی است و اینکه ما چطور می خواهیم آن را در قالب چند ماده و تبصره بسنجیم جای سؤال است. در این مورد قضاوت های شخصی تأثیرگذار است. مصاحبه شونده شماره ۱۶ نیز اذعان می دارد نتیجه فعالیت های فرهنگی در کوتاه مدت مشخص نمی شود و زمان زیادی لازم دارد تا نتیجه اش مشخص شود. مصاحبه شونده شماره ۲۲ نیز بیان می کند: «یک مدت بحث فرهنگی خیلی قوی شده بود. امتیازات آن چنانی می دادند. من می دیدم همکاران تو کارگاه های فرهنگی شرکت می کردند ولی برخی برگه تصحیح می کردند، کتابهاشون رو می خواندند و حتی آنجا می خوابیدند. نه به اون شدت نه به حالا که فعالیت های فرهنگی کم رنگ شده و الزامی که باید باشد نیست.»

کمبود دانش و اطلاعات اعضای هیئت علمی در برخی زمینه های فرهنگی

بعضی فعالیت های فرهنگی نیاز به اطلاعات و دانش خاصی دارد. کمبود دانش و اطلاعات لازم در فعالیت های فرهنگی ممکن است نتایج برعکس داشته باشد. در این خصوص مصاحبه شونده شماره ۳ معتقد است: «ممکنه من نتوانم کار فرهنگی بکنم اگر بخوام کار فرهنگی بکنم بزنم کار رو خراب کنم. یک دانشجو از من سؤالی بکند، چون خودم اطلاع زیادی ندارم، جوابی بهش بدهم و گمراهش کنم. این کار فرهنگیه برای من؟ استاد نباید ضد فرهنگ باشد، اما نباید آموزش فرهنگی دست من باشد. بایستی رفتار من سرمشق دانشجو باشد. نه اینکه من مقاله فرهنگی یا پیوست فرهنگی داشته باشم. در این مواقع لازم است نهادهای حمایتی تدابیر لازم را برای رفع این مشکل فراهم سازند.»

سؤال دوم پژوهش: از دیدگاه اعضای هیئت علمی پیامدهای آیین نامه ارتقاء در فعالیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی چیست؟

دیدگاه اعضای هیئت علمی شرکت کننده در پژوهش درباره پیامدهای آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی در فعالیت های حرفه ای را در پنج مقوله شامل معیار قرار دادن آیین نامه به عنوان مبنای عمل توسط اعضای هیئت علمی، کم اهمیت شمردن آموزش در مقایسه با پژوهش توسط اعضای هیئت علمی، کاهش کیفیت فعالیت های تخصصی-های تخصصی می توان بررسی کرد (جدول ۳) که در ادامه این موارد شرح داده می شود.

جدول ۳: پیامدهای آیین نامه ارتقاء در فعالیت های حرفه ای اعضای هیئت علمی

مقوله ها	فراوانی
معیار قرار دادن آیین نامه به عنوان مبنای عمل توسط اعضای هیئت علمی	۴
کم اهمیت شمردن آموزش در مقایسه با پژوهش توسط اعضای هیئت علمی	۴
کاهش کیفیت فعالیت های تخصصی	۳
راهکارهای نامناسب اعضای هیئت علمی در کسب امتیازات آموزشی	۴

۳	استفاده ابزاری از دانشجویان در کسب امتیازات پژوهشی توسط اعضای هیئت علمی
۳	بی انگیزه شدن اعضای هیئت علمی پس از کسب مرتبه استادی

۱. معیار قرار دادن آیین نامه به عنوان مبنای عمل اعضای هیئت علمی

چهار نفر از شرکت کنندگان در پژوهش معتقدند آیین نامه تعیین کننده فعالیت های اعضای هیئت علمی است. اعضای هیئت علمی بر اساس این آیین نامه فعالیت های حرفه ای خود را اولویت بندی می کنند. ملاک و معیار قرار دادن ضوابط و مقررات آسیب هایی را برای اعضای هیئت علمی ایجاد کرده است و خلاقیت و نوآوری را از اعضای هیئت علمی سلب کرده است. مصاحبه شونده شماره ۷ اظهار می دارد: «اما این یک آفت دارد این کار یعنی به سبب این که چکش و اهرم آیین نامه ارتقاء را بالای سر اعضای هیئت علمی قرار دادیم، آن ها واقعاً نوآورانه و خلاقانه کار نمی کنند. آن ها نگاه می کنند باید چه کار کنند و چه چیزی عرضه کنند که مقبول واقع بشود، به همین سبب کارهایی که انجام می گیرد اصیل نیست و این آفت را دانشگاه ها باید برطرف کنند» یکی از مصاحبه شوندگان معتقد است: «دانشگاه ما اشکالش این است که ملاک های ارزشیابی درست نشده است. یک سری ملاک ها خیلی مهم است و یک سری ملاک ها کم ارزشند. در ارزیابی ها باید اینا درست بشود». (مصاحبه شونده شماره ۲۶).

بنابراین مبنای اولویت بندی فعالیت های اعضای هیئت علمی صرف نظر از نیازهای دانشگاه و دانشجویان آیین نامه است. اعضای هیئت علمی در صورتی که بخواهند در حرفه خود موفق باشند باید فعالیت های خود را بر اساس آیین نامه ای که تنظیم شده، اولویت بندی کنند.

۲. کاهش کیفیت فعالیت ها علمی و تخصصی

مصاحبه شونده شماره ۱۱، ۱۳، ۱۵ و ۱۷ معتقدند تأکید زیاد بر فعالیت های پژوهشی فرصت کسب دانش را از آن ها سلب کرده است. مصاحبه شونده شماره ۵ ب معتقد است دانشگاه ها بیشتر شبیه پژوهشگاه شده است. وی نیز در این زمینه اظهار می دارد: «درگیری من برای ارتقا و برای پژوهش، ساعات مفید مطالعه را از من گرفته. شما الآن این قدر دغدغه پژوهشی دارید که کتاب های جدید خواندن می رود تو حاشیه. کتاب های جدید هم که می آید یک بخش هایش رو انتخاب می کنید و این برای من خیلی ناراحت کننده است. برای همین برای اینکه تبدیل نشوم به چنین آدمی، دائم همراه می روم کتاب های جدید را می بینم و می خرم و اولویت بندی می کنم. ولی خیلی کتاب هاست دلم می خواهد بخوانم، فعلاً باید صبر کنم. ولی آدم سنش بره بالا این توانی که من الآن دارم یا شما دارید، ندارد. در نتیجه به نظر من یک مشکل جدی که در دانشگاه وجود دارد این است که به خاطر مقاله نوشتن، مطالعه رفته در اولویت چندم و دانشگاه باید برای این فکری بکند. اینجا بیشتر دانشگاه ها دارو تبدیل

می شوند به پژوهشگاه تا دانشگاه به نظر می رسد تأکید زیاد بر فعالیت های پژوهشی فرصت مطالعه و کسب دانش های و تئوری های جدید را برای اعضای هیئت علمی مشکل ساخته است.»

۳. استفاده ابزاری از دانشجویان در کسب امتیازات پژوهشی

سه نفر (۴، ۱۱ و ۱۶) از مشارکت کنندگان در پژوهش معتقدند نیاز اعضای هیئت علمی به فعالیت های پژوهشی و مخصوصاً مقالات علمی و پژوهشی داخلی و خارجی باعث شده برخی از اعضای هیئت علمی برای کسب امتیازات لازم از دانشجویان استفاده ابزاری کنند. در این خصوص مصاحبه شونده شماره ۲ اظهار می دارد: «به هر حال عضو هیئت علمی بر مبنای خط کش هایی که ارائه می شود خودش را تنظیم می کند و فعالیت هایش را بر مبنای آن برنامه ریزی می کند. خوب اعضای هیئت علمی به هر حال ملزم می شوند مخصوصاً بخشی از کارشان را روی این بگذارد. من فکر می کنم به مقداری این قضیه تأثیر می گذارد روی روش تدریس استاد. چه بسا موقع که معاون آموزشی بودم به ما می رسید فلان استاد مثلاً ملزم کرده دانشجویان پروژه بدهند تو فلان درس ارشد و دکتری. اگر در آخر ترم مقاله پذیرش نکرده باشند، نمره اش را درست نمی دهند. در طول یک ترم ۲-۳ ماهه و حداکثر ۳-۴ ماهه طولش هست، شما نمی توانید چیز به درد بخوری به این ترتیب از دانشجو بخواهید، همه کارش می شود این و از درس اصلی باز می ماند و شما نمی توانید توقع داشته باشید که یک دانشجو ظرف این مدت توی این درس چیز به درد بخوری از توی کارش به عنوان مقاله در بیاید. ولی خوب چون استاد می خواهد باید این کار انجام بشود، خودش نیاز به مقاله دارد، دانشجویان را مجبور می کند به این کار» تأکید بسیاری از دانشگاه ها بر لزوم ارائه مقالات ISI با ضریب تأثیر بالا به عنوان شرط دفاع از پایان نامه به نوعی استفاده ابزاری از دانشجویان در جهت کسب امتیازات ماده پژوهشی برای اعضای هیئت علمی و ارتقاء رتبه بندی دانشگاه ها است.

۴. بی انگیزه شدن اعضای هیئت علمی پس از کسب مرتبه استادی

مصاحبه شونده شماره ۲، ۱۲ و ۲۱ اظهار می دارند که آیین نامه بعد از ارتقاء اعضای هیئت علمی به مرتبه استادی برنامه خاصی در نظر نگرفته است. پس از اینکه اعضای هیئت علمی به درجه استادی رسیدند از یک فشار کاری زیاد رها می شوند و در نتیجه ممکن است انگیزه اعضای هیئت علمی برای انجام فعالیت های آموزشی و پژوهشی کمتر شود. مصاحبه شونده شماره ۲ الف برای رفع این مشکل اظهار می دارد: «من توصیه ام این است که عضو هیئت علمی نباید به حال خود رها شود و ملزم باشد یک سری موارد را که بایستی برای اعضای هیئت علمی تشخیص داده می شود رعایت کند، حتماً باید در سیستم استخدامی آن ها مدنظر باشد. ملزم باشد به روز کند خودش را و این طور نباشد که آنجا [در مراحل ارتقا] سخت بگیریم و عضو هیئت علمی را در منگنه قرار بدهیم و وقتی استاد شد یک دفعه به حال خود ول بشود و هیچ کس نباید سراغش» می توان گفت در آیین نامه تمهیدات

لازم برای کاهش بی‌انگیزگی اعضای هیئت علمی اتخاذ نشده است و هر چه اعضای هیئت علمی به مرتبه بالاتر علمی ارتقاء پیدا می‌کند تلاش کمتری برای رسیدن به موفقیت لازم دارد.

۵. راهکارهای نامناسب اعضای هیئت علمی در کسب امتیازات آموزشی

از آنجایی که دانشجو نقش عمده‌ای در ارزشیابی اعضای هیئت علمی دارد، سه نفر از مصاحبه‌شوندگان (۸، ۲۶ و ۳) ایجاد محبوبیت و مقبولیت دانشجویی را یکی از راهکارهای اعضای هیئت علمی برای کسب امتیازات آموزشی می‌دانند. بنابراین برخی از اعضای هیئت علمی به روش‌های مختلف سعی در جلب توجه دانشجویان دارند. مصاحبه‌شوندگان شماره ۳، ۸ و ۲۳، ۲۶، معتقدند اعضای هیئت علمی کم‌تجربه با آسان‌گیری، راضی نگه داشتن دانشجو و دادن نمرات بالا سعی در کسب نمرات ارزشیابی بالا در ارزشیابی دانشجویان دارند. در این راستا مصاحبه‌شونده شماره ۲۶ معتقد است: «وقتی از استاد می‌خواهیم ارزشیابی آموزش اش خوب باشد شاید من دارم استاد را سوق می‌دهم به اینکه فلانی با دانشجو خیلی نمی‌خواهد کار جدی بکند، به کاری بکن که دانشجو راضی بشود، راضی شدن یعنی ساده بگیر، کم دردرس براش درست کن. راحت باش و نمره خوب بهش بده که این اخلاق حرفه‌ای نیست. من استاد بایستی درسم رو خیلی خوب بدهم من مثال می‌زنم اگر سر کلاس من ۲۰ تا دانشجو دارم از نظر سطح فکری پایین هستند، از نظر هوش و استعداد ذهنی پایین هستند و به دلیل اشتباه هم اومدن تو رشته ما، یعنی در حد این رشته نیستند؛ اگر من نمره بد بهشون بدم برا سابقه من بد میشه. این دانشجویان اگه فهمیدن من سختگیرم می‌روند به دانشجوهای بعدی می‌گویند و همیشه نمره ارزشیابی من می‌آید. این باعث می‌شود من اخلاق حرفه‌ای رو رعایت نکنم» بنابراین اعضای هیئت علمی با تدابیری می‌توانند امتیازات لازم برای ماده آموزشی را با یک تلاش کم به دست بیاورند.

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد تأکید بر امتیازات پژوهشی و مخصوصاً مقاله‌نویسی در آیین‌نامه ارتقاء بسیار برجسته است. از طرفی دیگر امتیازات کمتر ماده آموزشی نسبت به پژوهش باعث ضعف نسبی در عملکرد آموزشی برخی اعضای هیئت علمی شده است؛ بنابراین برای اعتلای کیفیت خدمات آموزشی اعضای هیئت علمی نیاز به توجهی خاص در ابزارهای مرتبط با آن از جمله آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی است. همخوان با این پژوهش، در پژوهش عساری و عقیفیان (۱۳۹۶)، تأکید زیاد بر مقاله‌نویسی از جمله کاستی‌های آیین‌نامه ارتقاء است که سایر فعالیت‌های پژوهشی مانند اختراع، اکتشاف، تولید دانش فنی و تألیف را به حاشیه می‌برد. نتایج پژوهش پور فرد (۱۳۹۰) نیز نشان می‌دهد بخش آموزشی آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی جزء یکی از ناقص‌ترین بخش‌های این آیین‌نامه است که در تجدیدنظرهای متوالی این نقص از بین نرفته و کمتر هم نشده است. پژوهش ارچی بونگ و همکاران (۲۰۱۰) نیز نشان داد اعضای هیئت علمی بر افزایش امتیازات آموزش

تأکید دارند. در مقابل پژوهش ژانگ (۲۰۱۳) نشان می دهد که معیارهای ارتقا باید از تمرکز بر تدریس به سوی کارهای گروهی در سطح دانشکده سوق پیدا کند و معیارهای پژوهشی باید شامل دانش کاربردی شود. این نکته باید تأکید شود که علم و پژوهش بایستی در جهت رفع نیازهای داخلی یک کشور جهت دهی شود. مقاله نیز می تواند به عنوان یک ابزار در بخش تولید علم، به بررسی و حل مسائل بومی یک کشور در این راستا کمک کند؛ بنابراین عمده مقالات ارائه شده در نشریات یک کشور می بایستی به سمت نیازهای داخلی جهت دهی شود و نیازهای ملی کشور حل شود. این مسئله در کشور ما برعکس شده و عملاً سبب جدا شدن دانشگاه از حوزه نیازهای بومی شده است و این مسئله بیشتر در رشته های فنی به چشم می خورد. وقتی هم و غم یک عضو هیئت علمی معطوف مقالات ISI است که تناسبی با نیازهای کنونی کشور ندارد، این پدیده رخ می دهد (پورفرد، ۱۳۹۰)

به هر صورت انتقادات زیادی بر آیین نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی که به صورت متمرکز برای همه دانشگاه های کشور تدوین و اجرا می شود وارد شده است و این مسئله نشان از این دارد که لازم است آیین نامه ارتقای اعضای هیئت علمی به گونه ای مورد تجدیدنظر قرار گیرد که اعضای هیئت علمی آموزشی، پژوهشی و یا آموزشی و پژوهشی همه بتوانند بر اساس توانمندی های خود ارتقاء یابند. بنا به گفته محمدی دوستدار و میرحسینی (۱۳۹۲) بازنگری نظام ارتقا به گونه ای که به معنای واقعی باعث ارتقای دانشگاه و جامعه و حرکت به سوی اهداف متعالی باشد، نیازمند بازنگری اساسی در سیاست ها و فرایندهای شکل دهنده این نظام است. برای رفع کاستی های آیین نامه ارتقاء پیشنهادها زیر ارائه می شود:

۱. آیین نامه از حالت تمرکز صرف خارج شود و به دانشگاه ها امکان داده شود در بخش هایی از آیین نامه متناسب با نوع دانشگاه، ویژگی های بومی و منطقه ای و رشته تخصصی اعضای هیئت علمی دخل و تصرف نمایند و متناسب با شرایط درباره ارتقاء اعضای هیئت علمی خود تصمیم بگیرند.

۲. آیین نامه ارتقاء بر اساس حیطه های تخصصی مانند علوم انسانی، علوم پایه، فنی - مهندسی، هنر و علوم پزشکی تدوین شود و متناسب با هر زمینه تخصصی، معیارهای مناسب در نظر گرفته شود.

۳. با توجه به اینکه تأکید آیین نامه ارتقاء بر مقالات پژوهشی و ISI است، اعضای هیئت علمی کمتر سراغ فعالیت های پژوهشی دیگر مانند تألیف و ترجمه کتاب که به مراتب کاری پرزحمت تر و وقت گیرتر از چاپ و انتشار مقاله است می روند، پیشنهاد می شود مشوق های لازم برای این نوع فعالیت ها در آیین نامه تدارک دیده شود.

۴. جهت گیری های آیین نامه باید به گونه ای باشد که اعضای هیئت علمی رغبت کنند برای رفع نیازهای پژوهشی جامعه در بخش های مختلف بیش از گذشته تلاش نمایند.

۵. شیوه‌های ارتقاء اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های برتر دنیا بررسی شود و از تجارب موفق آن‌ها که

متناسب با شرایط دانشگاه‌های کشور است، در جهت تدوین یک آیین‌نامه استفاده شود.

۶. راه‌های اشاعه علم با استفاده از ابزارهای جدید مانند راه‌اندازی سراچه‌های رایانه‌ای فعال و پربار، داشتن

گروه و کانال در شبکه‌های اجتماعی و حضور پررنگ در رسانه‌ها نیز مورد توجه آیین‌نامه قرار گیرد تا اعضای

هیئت علمی با رغبت در این بسترها نیز گام بردارند.

در پایان این نکته قابل توجه است که بنا به گفته زارعی بیدگی (۱۳۹۶) آنچه زیننده قوانین ارتقا برای فرهیختگان

دانشگاهی کشور است، نه الزام و اجبار، بلکه پویا کردن بستر ارتقا و اختیار دادن به اعضای هیئت علمی برای

انتخاب یک‌راه از میان چندین راه است. این همان چیزی است که در دانشگاه‌های پیشرفته جهان انجام می‌شود.

منابع

__آرین نژاد، مسعود. (۱۳۹۴)، آیین‌نامه ارتقاء و چالش‌های علوم ریاضی، خبرنامه انجمن ریاضی ایران، سرمقاله

__پورفرد، محمدرضا. (۱۳۹۰). بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، طرح پژوهشی معاونت

علمی و فناوری ریاست جمهوری، اسفند ۱۳۹۰.

__دبیرخانه شورای عالی انقلاب فرهنگی. (۱۳۹۵). آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی موسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی

و فناوری دولتی و غیردولتی.

__دستوری، مجتبی. (۱۳۹۳). مطالعه تأثیر آیین‌نامه ارتقای مرتبه بر رشد حرفه‌ای اعضای هیئت علمی در راستای ارتقاء کیفیت

دانشگاه‌های کشور، فصلنامه پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت، پیاپی ۱۱۳، ۵۲-۹۱.

__زارع بیدکی، مجید (۱۳۹۶). ارزش‌های بی‌بدیل در آیین‌نامه جدید ارتقای اعضای هیئت علمی، مجله راهبردهای توسعه در

آموزش پزشکی، ۴(۱)، ۲-۱.

__عصاره، فریده و عقیان، فرزانه (۱۳۹۶). نقدی بر آیین‌نامه ارتقاء اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی

کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها، فصلنامه نقد کتاب، اطلاع‌رسانی و ارتباطات، ۱۵، ۲۲۳-۲۱۳.

__فتح‌آبادی، جلیل. (۱۳۹۳). نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان بر اساس ماده

اول آیین‌نامه ارتقاء، فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران، ۷(۲)، ۹۷-۱۱۶.

__کریمی موفقی، حسین، ژبانی فرد، اکرم، جعفر زاده، حمید، بهنام، حمیدرضا و توکل افشاری، جلیل. (۱۳۹۳). تجربیات

اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی، گام‌های توسعه در آموزش پزشکی، ۱۱(۴)، ۴۹۹-۴۸۵.

__محمدی دوستدار، حسین و میرحسینی، عبدالحمید (۱۳۹۲)، سیاست‌ها و فرایندهای ارتقای اعضای هیئت علمی در

دانشگاه‌های منتخب جهان، نامه سیاست علم و فناوری، ۲(۴)، ۷۰-۵۵.

— معروفی، یحیی. (۱۳۹۲). عوامل تهدیدکننده گرایش دستیابی به کیفیت برتر آموزش در آموزشگران، مندرج در درآمدی بر آموزشگری در آموزش عالی: به سوی عضو هیئت علمی آموزش پژوه، مهر محمدی و همکاران، تهران: دانشگاه تربیت مدرس.

— Archibong, I. A. Effiom, D. O. Omoike, D. & Edet, A.O. (۲۰۱۰). Academic staff disposition to promotion criteria in Nigerian university, *Journal of College teaching & Learning*, ۷(۱۰), ۲۵- ۳۰.

— Arnautu, E. & Panc, I. (۲۰۱۵). Evaluation criteria for performance appraisal of faculty members, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۲۰۳, ۲۸۶ – ۲۹۲.

— Baker, L. leslir, k. Panisko, D. Walsg, A. Wong, A. Stubbs, B. & Mylopoulos, M. (۲۰۱۸). Exploring faculty developers' experiences to inform our understanding of competence in faculty development, *Academic Medicine*, ۹۳(۲), ۲۶۵-۲۷۳.

— Blaskova, M. Blasko, R. Matuska, E. & Rosak-Szyrocka, J. (۲۰۱۵). Development of key competences of university teachers and managers, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, ۱۸۲, ۱۸۷ – ۱۹۶.

— Caffarella, R. & Zinn, L. F. (۱۹۹۹). Professional development for faculty: A conceptual framework of barriers and supports, *Innovative Higher Education*, ۲۳(۴), ۲۴۱-۲۵۴.

— Li, M & Zhao, Y. (۲۰۱۳). *Exploring learning & teaching in higher education*, New York: Springer

— University of Queensland, Available from URL: <https://facultyaffairs-humsci.stanford.edu/handbook/> Access data: ۲۰۱۸/۱۲/۰۷

— University of Stanford. Available from URL: <https://ppl.app.uq.edu.au/content/> Access data: ۲۰۱۸/۱۲/۰۷

— Zhang, J. (۲۰۱۳). Promotion criteria, faculty experiences and perceptions: A qualitative study at a key university in China, *International Journal of Educational Development*, ۳۳, ۱۵۸-۱۹۵.