

الزامات کارآمدسازی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی

معاونت مطالعات فرهنگی

کد موضوعی: ۲۷۰
شماره مسلسل: ۱۷۵۹۹
تیرماه ۱۴۰۰

به نام خدا

فهرست مطالب

۱.....	چکیده
۲.....	مقدمه
۳.....	روندپژوهی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی
۳.....	الف) قبل از انقلاب اسلامی
۶.....	ب) بعد از انقلاب اسلامی
۱۹.....	تحلیل روند تغییرات آیین نامه ارتقا در ۶ بازنگری
۲۲.....	آسیب شناسی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی
۲۷.....	مطالعه تطبیقی سیاست ها، فرایندها و معیارهای ارتقا در دانشگاه های منتخب
۳۴.....	پیشنهادها
۴۳.....	منابع و مأخذ



الزامات کارآمدسازی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی

چکیده

مطالعه حاضر در سه بخش انجام شده است: ابتدا در بخش روند تاریخی به بررسی چگونگی ارتقای اعضای هیئت علمی در بازه زمانی قبل و بعد از انقلاب پرداخته شده است، که در بازه زمانی بعد از انقلاب به تحلیل ۶ بازنگری انجام شده در آیین‌نامه ارتقا پرداخته شده است. در بخش دوم، آسیب‌های این نظام از نظر خبرگان مورد بررسی قرار گرفته و در بخش سوم به مطالعه تطبیقی نظام ارتقا در هفت دانشگاه دنیا (چهار دانشگاه از دانشگاه‌های برتر در رتبه‌بندی‌های بین‌المللی و سه دانشگاه از کشورهای منطقه) اقدام شده است. در پایان نیز پیشنهادهایی در سه دسته به‌منظور کارآمدتر شدن آیین‌نامه ارتقا ارائه شده است. به‌طور کلی نکات زیر از بررسی صورت پذیرفته به‌دست آمده است:

- مسئله اساسی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی وجود آیین‌نامه یکسان برای همه انواع دانشگاه‌ها (جامع، صنعتی، علوم انسانی، دانشگاه آزاد، پیام نور، غیرانتفاعی و...)، زیرنظام‌های آموزشی (رشته‌ها و گروه‌های علمی)، مناطق جغرافیایی و دانشگاه‌های با مأموریت‌های خاص (فرهنگیان، دانشگاه‌های سازمانی، فنی و حرفه‌ای و...) است که به ایزومورفیسم (یک‌ریختی) دانشگاهی در سطح عملکردی منجر شده است. البته قبل از انجام این مهم می‌بایست مأموریت محوری دانشگاه‌ها در دستور کار قرار گیرد که طبق اسناد بالادستی یکی از سیاست‌های مهم در حوزه آموزش عالی می‌باشد که تاکنون مغفول مانده است.

- استفاده از رویکرد کمی به هنگام ارزیابی پرونده فرد متقاضی، پدیده‌ای است که مولود مدیریت متمرکز در نظام آموزش عالی و تدوین و تصویب قوانین بالا به پایین است، هرچند که ارزیابی مبتنی بر کمیت‌های سنجش‌پذیر اثر سلیقه‌های شخصی و گروهی را به حداقل می‌رساند، اما به همان میزان نیز امکان ارزیابی محتوایی و عمیق عملکرد را محدود می‌سازد. ازسوی دیگر از آنجایی که دانشگاه‌ها در نظام آموزش عالی کشور فاقد استقلال کافی هستند و فرایند تمرکززدایی نیز اقدامی فراتر از اختیارات وزارت علوم است، از این رو نمی‌توان تغییر رویکرد ارزیابی از کمی به کیفی به‌گونه‌ای که مانند دانشگاه‌های برتر دنیا گروهی خبره و مستقل مسئول انجام آن باشند، انتظار داشت. بنابراین پیشنهاد می‌شود همگام با طرح سامان‌دهی آموزش عالی کشور، اقدام به طراحی و تدوین آیین‌نامه‌های ارتقا متناسب با مناطق جغرافیایی، نوع دانشگاه‌ها و مأموریت آنها توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و با مشارکت دانشگاه‌های آن مناطق شود.

- توازن آیین‌نامه ارتقا در بازنگری‌های انجام شده از تمرکز بر فعالیت‌های آموزشی (آیین‌نامه‌های

اول و دوم) بر فعالیت‌های پژوهشی (از آیین‌نامه سوم به بعد) سوق یافته است، که در این باره آیین‌نامه ارتقا مصوب سال ۱۳۸۰ به‌عنوان نقطه عطفی در این باره تلقی می‌شود که توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تدوین، تصویب و ابلاغ شده است.

- با تصویب «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی به تاریخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ نحوه تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقا دستخوش تغییراتی شد که براساس آن وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، به‌عنوان مراجع پیشنهاددهنده آیین‌نامه و شورای عالی انقلاب فرهنگی مرجع تصویب آن تعیین شد.

- ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی که از سال ۱۳۸۷ به آیین‌نامه اضافه شد، طی بازنگری‌های بعدی با تغییراتی همراه بوده، که مواردی همچون سنجش‌پذیری ضعیف بندهای آن و قابلیت تأمین حداقل امتیاز آن از تنها یک بند، موجب ناکارآمدی آن شده است.

- در ماده آموزشی، تنها به ارزیابی کمیت و کیفیت تدریس و سرپرستی پروژه‌های کارشناسی بسنده شده است، در حالی که مطالعات میدانی و تطبیقی نشان می‌دهد دامنه فعالیت‌های آموزشی قابل انجام و ارزیابی بسیار گسترده‌تر بوده و کم‌توجهی به آن منجر به کاهش اهمیت این فعالیت‌ها شده که یکی از علل ضعف در پاسخ‌گویی فارغ‌التحصیلان دانشگاهی به نیازهای بازار کار به این مهم برمی‌گردد.

- چیره شدن رویکرد مقاله‌محوری و کم‌توجهی به پژوهش‌های مسئله‌محور و کاربردی مهم‌ترین بحث مطرح در ماده پژوهشی است که علت آن به نبود حداکثر امتیاز برای بند مقالات علمی و ضعف انگیزاننده‌ها به‌منظور جهت‌دهی اعضای هیئت علمی برای انجام این نوع از تحقیقات مربوط است.

- به‌منظور کارآمدسازی هرچه بیشتر نظام ارتقای مرتبه علمی نیاز به طراحی بسته‌ای است تا براساس آن با هماهنگی تمامی ارکان تأثیرگذار بر ارتقای اعضای هیئت علمی به طراحی سازوکار، فرایند و آیین‌نامه، که به‌طور مستقیم با نظام ارتقا در ارتباط است و همچنین سایر سازوکارها و قوانینی که می‌تواند به‌عنوان انگیزاننده مطرح باشد، اقدام شود.

مقدمه

نظام آموزش عالی به‌عنوان پیشران توسعه و حرکت در حوزه‌های مختلف مجهز به ابزارهایی به‌منظور تنظیم عملکرد کلی خود است که یکی از آنها را می‌توان زیرنظام ارتقای اعضای هیئت علمی برشمرد. این زیرنظام به‌عنوان یکی از سازوکارهای اساسی به‌منظور حفظ و افزایش کیفیت و همچنین جهت‌دهی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در سطح خرد و دانشگاه‌ها در سطح کلان محسوب می‌شود. وجود هدف و عناصر مختلف از نقطه آغازین سیاستگذاری تا تصمیم‌گیری درباره اعطا یا عدم اعطای مرتبه بالاتر به عضوی از اعضای هیئت علمی در یک دانشگاه و شکل‌گیری ارتباط و تعامل میان این عناصر استفاده از لفظ «نظام ارتقا» را موجه نشان می‌دهد.



در نظام ارتقای مرتبه کنونی، نهادهایی مانند وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی به‌عنوان پیشنهاددهندگان آیین‌نامه ارتقا که مهم‌ترین عنصر نظام ارتقا است، شناخته می‌شوند و شورای عالی انقلاب فرهنگی نهادی است که مسئولیت تصویب آن را برعهده دارد. در دهه‌های اخیر سیاستگذاران و برنامه‌ریزان نظام آموزش عالی با علم به اهمیت جهت‌دهی به فعالیت‌های اعضای هیئت علمی در راستای دستیابی به اهداف در نظر گرفته شده برای نظام آموزش عالی به دفعات اقدام به بازنگری آیین‌نامه ارتقا نموده‌اند که برخی از تغییرات آن به میزان قابل توجهی عملکرد اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار داده است. یکی از مهم‌ترین پیامدهای این تغییرات توجه بیش از حد اعضای هیئت علمی و پژوهشگران به انتشار مقالات علمی بوده است که موجب شده تمرکز آنان به‌جای تمرکز بر اولویت‌ها و حل مسائل کشور بر انتشار مقاله باشد. این پیامد و سایر آسیب‌های مترتب بر آن موجب شده است که علی‌رغم تغییرات به‌وجود آمده طی دوره‌های اخیر، همچنان آیین‌نامه ارتقا از کارآمدی کافی برخوردار نباشد که همانا شاهد آن حل نشدن بسیاری از مسائل در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، صنعت، کشاورزی و... و همچنین کم‌توجهی به اولویت‌ها و رفع نیازهایی است که با عملکرد دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی ارتباط دارد.

روند پژوهی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی

ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی پدیده‌ای است که وجود آن را می‌توان معاصر با وجود دانشگاه در نظر گرفت، از این‌رو بررسی روند تاریخی آن می‌تواند تغییرات و نقاط عطفی که در دوره‌های مختلف وجود داشته است را به تصویر بکشد و برخی از علل شکل‌گیری نظام ارتقای کنونی را نمایان سازد.

الف) قبل از انقلاب اسلامی

۱. قوانین دانشگاه تهران، الگوی ارتقا

پدیده ارتقای مرتبه در نظام دانشگاهی بی‌شک ارتباط عمیقی با فرایند ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دارد. از این‌رو تاریخچه پیدایش و شکل‌گیری پدیده ارتقای مرتبه علمی در نظام آموزش عالی را می‌توان مقارن با شروع ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی متصور بود. اولین فرایند ارزیابی در نظام دانشگاهی کشور مربوط به ارزیابی از متقاضیان عضویت در هیئت علمی دانشگاه تهران است که از طریق آیین‌نامه استخدامی مصوب برای این دانشگاه انجام می‌شده است. اما پس از تصویب قانون تشکیل هیئت امنای دانشگاه تهران در سال ۱۳۴۶ این مرجع به‌عنوان تصمیم‌گیر نهایی درباره اعطا/عدم اعطای مرتبه علمی بالاتر شناخته می‌شود. در قانون تشکیل هیئت امنای دانشگاه تهران یکی از وظایف این هیئت که در بند «ت» ماده (۳) آن آمده است: «تصویب مقررات مربوط به امور استخدامی هیئت آموزشی دانشگاه شامل دستیاران و استادیاران و دانشیاران و استادان دانشگاه و شاغلین خدمات تحقیقاتی به پیشنهاد رئیس دانشگاه» است. در همین راستا آیین‌نامه

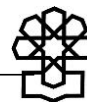
استخدامی و ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه تهران که در سال ۱۳۴۸ به تصویب رسید، به‌عنوان اولین آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی محسوب می‌شود. (جمالی زواره، نصر اصفهانی، نیلی، ۱۳۹۷)

۲. فرایند ارتقا

قبل از انقلاب اسلامی نحوه بررسی عملکرد افراد برای ارتقا به مرتبه علمی بالاتر در دو بازه زمانی قابل بررسی است. بازه زمانی اول قبل از تشکیل هیئت امنای دانشگاه تهران و بازه زمانی دوم بعد از تشکیل هیئت امنای این دانشگاه است. در بازه زمانی قبل از تشکیل هیئت امنای دانشگاه تهران، شورای دانشگاه به‌عنوان تصمیم‌گیر اصلی ایفای نقش می‌کرده است. بدین صورت که این شورا مسئول تصویب قوانین و مقررات مربوط به استخدام و ارتقای اعضای هیئت علمی بوده (که عملاً تنها آیین‌نامه و قوانین مربوط به استخدام اعضای هیئت علمی به تصویب رسیده است) و هیئت ممیزه به‌عنوان مرجع بررسی صلاحیت‌ها بوده است. «در همین زمینه بیان شده که فرایندهای ارتقا در این بازه زمانی از انعطاف قابل توجهی برخوردار بوده است، به‌خصوص که در بدو تأسیس دانشگاه تهران تا مدت زمان قابل توجهی از بسیاری از دانشمندان و محققان برجسته و صاحب اثر، که فاقد مدرک رسمی دانشگاهی بودند به‌عنوان عضو هیئت علمی استفاده می‌شد. این عده از مدرسین دانشگاهی برای تبدیل وضعیت استخدامی و ارتقای مرتبه علمی همانند دانش‌آموختگان دانشگاهی می‌توانستند رساله‌ای تدوین نمایند تا با ارزیابی آن در رابطه با استخدام و مرتبه علمی‌شان تصمیم‌گیری شود و این مهم نشان‌دهنده فرایند خبره‌محور و معیارهای کیفی در بررسی توانایی افراد برای دستیابی به مرتبه‌های علمی است. همچنین فرایند ارتقا به‌گونه‌ای در نظر گرفته شده بود که توقف در هر مرتبه به اندازه‌ای بود که از رشد علمی و تجربی عضو هیئت علمی برای ارتقا به مرتبه بالاتر تا حدود زیادی اطمینان حاصل می‌شد. در آن دوره، زمان توقف برای ارتقا از هر مرتبه به مرتبه بالاتر ۱۰ سال تعیین شده بود، به‌عبارتی فرد حداقل با ۲۰ سال تجربه و سابقه آموزش و پژوهش می‌توانست به مرتبه استادی نائل شود»^۱. چنین فرایندی مانع از به‌وجود آمدن پدیده ارتقای زودرس بود که اکنون با تکیه بر کسب امتیاز از بندهای مختلف آیین‌نامه ارتقا ممکن شده است. اما در بازه زمانی بعد از تشکیل هیئت امنای دانشگاه تهران، این هیئت به‌عنوان تصویب‌کننده قوانین و مقررات مربوط به ارتقای اعضای هیئت علمی شناخته می‌شد و فرایند ارزیابی در دو مرحله با بررسی شورای گروه و پس از تأیید آن توسط شورای دانشکده انجام می‌شد و در صورت تأیید شورای دانشکده، مراتب برای تصمیم‌گیری به هیئت امنای دانشگاه ارسال می‌شد.

نگاهی به فرایند ارتقا نشان‌دهنده برخی تفاوت‌ها در این دو دوره است. در دوره اول شورای دانشگاه به‌عنوان رکن سیاستگذار و تصمیم‌گیر بوده و هیئت ممیزه نیز به ارزیابی اعضای هیئت علمی می‌پرداخته

۱. مصاحبه با خبرگان، شامل: پژوهشگران حوزه آموزش عالی، کارشناسان هیئت ممیزه دانشگاه‌ها، اعضای هیئت ممیزه دانشگاه‌ها و اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها.



است. اما در دوره دوم هیئت امنای تنها در نقش سیاستگذار و تصمیم‌گیر نهایی عمل می‌کرده و شورای گروه و دانشکده مسئولیت اجرایی و بررسی پرونده متقاضیان را برعهده داشته است.^۱

۳. معیارهای ارتقا

بررسی اسناد و قوانین به‌جا مانده از دوره قبل از انقلاب، نشان‌دهنده وجود آیین‌نامه مجزا یا معیارهایی مشخص جهت استفاده برای ارزیابی با هدف ارتقای مرتبه علمی نیست و همان‌گونه که در بالا اشاره شد، مهم‌ترین سند قابل اشاره به این منظور آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی دانشگاه تهران است که شرایط عمومی و اختصاصی ورود به خدمت و تغییر مرتبه را به‌صورت کلی بیان کرده است. در این آیین‌نامه شرایط ورود و ارتقا به مرتبه‌های مربی، استادیار، دانشیار و استاد تمام مشخص شده است.

جدول ۱. ضوابط اختصاصی ورود به خدمت و تغییر مرتبه علمی

مرتبه‌های علمی	ضوابط اختصاصی
مربی	- دارا بودن حداقل درجه لیسانس - آشنایی کافی به یک زبان خارجی
استادیار	- دارا بودن درجه دکتری و در صورت لزوم مدارک تخصصی - تسلط به یک زبان خارجی
دانشیار	- داشتن درجه دکتری و در صورت لزوم مدارک تخصصی - داشتن حداقل چهار سال سابقه خدمت آموزشی یا پژوهشی در مقام استادیاری یا معادل آن در مؤسسات آموزش عالی یا پژوهشی مورد قبول دانشگاه - تسلط به یک زبان خارجی و آشنایی کافی به یک زبان خارجی دیگر در حدی که برای استفاده آثار و مدارک علمی کافی باشد.
استاد	- استادان از میان دانشیارانی که به‌نحو رضایتبخش در مرتبه دانشیاری خدمت کرده و دارای تألیفات و تحقیقات علمی و مقالات تحقیقی منتشر شده در مجلات علمی مورد قبول دانشگاه و همچنین فعالیت‌های علمی در مجامع و سازمان‌های تحقیقی یا بین‌المللی باشند، انتخاب می‌گردند.

مأخذ: شریعت، ۱۳۶۸: ۳.

مقررات مربوط به طرز تشکیل و اختیارات هیئت ممیزه: به‌منظور رسیدگی و اظهارنظر نسبت به صلاحیت علمی داوطلبان ورود به خدمت در مراتب دانشیاری یا استادی یا ارتقای اعضای هیئت علمی

۱. فرایند انتصاب به مرتبه‌های علمی در آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی دانشگاه تهران به شرح زیر است که فرایند ارتقا را نیز می‌توان مشابه آن در نظر گرفت: نخست باید مدارک تحصیلی و آثار علمی و تألیفات و تحقیقات و سوابق خدمت داوطلبان دانشیاری و به‌طور کلی هرگونه مدرکی که برای اثبات شرایط مندرج در ماده (۸) آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی ارائه شده است در کمیته منتخب مدیر گروه مربوط مورد بررسی قرار گیرد، پس از آنکه کفایت کلیه مدارک و سنوات خدمت داوطلبان احراز گردید مدیر گروه و اعضای کمیته منتخب اطلاعات و تجارب و سوابق پژوهشی و آموزشی آنان را در دوره (مربی) برای استادیاری، استادیار برای دانشیاری و دانشیار برای استادی) یا اشتغالات قبلی ارزشیابی خواهند کرد و در صورت لزوم برطبق نظر شورای اجرایی گروه مربوط آزمایش‌های کتبی و عملی و بالینی نیز به‌عمل خواهد آمد. مدیر گروه مکلف است پس از بررسی گزارش کمیته منتخب و کسب نظر شورای اجرایی گروه مراتب را همراه با کلیه مدارک داوطلب به‌انضمام نظر کتبی خود برای رئیس دانشکده یا مؤسسه ارسال دارد. رئیس دانشکده یا مؤسسه پس از کسب نظر مشورتی کمیته ترفیعات و انتصابات دانشکده یا مؤسسه پرونده داوطلبان انتخاب شده را همراه با نظر صریح خود به هیئت ممیزه دانشگاه ارسال می‌دارد. هیئت ممیزه پس از بررسی مدارک و هر نوع رسیدگی که صلاح بداند ظرف سه ماه تصمیم لازم مبتنی بر قبول یا رد پیشنهاد را اتخاذ خواهد کرد. تصمیمات هیئت ممیزه به‌موجب حکم رئیس دانشگاه قطعی می‌گردد.

به این مراتب و ارزشیابی کیفیت انجام وظایف آموزشی و پژوهشی و خدماتی اعضای هیئت علمی دانشگاه و همچنین رسیدگی به سایر مواردی که در آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی دانشگاه به آن اشاره شده است، هیئت ممیزه تشکیل می‌شود.

ب) بعد از انقلاب اسلامی

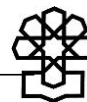
۱. سیاستگذاری و تصمیم‌گیری درباره نظام ارتقا

بعد از پیروزی انقلاب اسلامی هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی به استناد لایحه قانونی مصوب ۱۳۵۷/۱۲/۱۳ منحل شد و تمامی وظایف و اختیارات آنها به هیئت سه‌نفره جایگزین متشکل از وزیر فرهنگ و آموزش عالی، وزیر مشاور و رئیس سازمان برنامه و بودجه و وزیر طرح‌های انقلاب واگذار شد. این هیئت در سال‌های اول انقلاب و تا اواسط دهه ۱۳۶۰ در کنار وزارت فرهنگ و آموزش عالی به‌عنوان سیاستگذار اصلی حوزه آموزش عالی شناخته می‌شد، به‌گونه‌ای که اغلب مصوبات و قوانین در رابطه با آموزش عالی در بازه زمانی فوق توسط این هیئت اتخاذ شده است. در رابطه با نظام ارتقای مرتبه این هیئت دو مرتبه اقدام به تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقا نموده است که مرتبه نخست آن در تاریخ ۱۳۶۲/۰۵/۱۸ و مرتبه دوم در تاریخ ۱۳۶۶/۰۲/۱۵ بوده است. علاوه بر این هیئت مذکور مصوبات دیگری نیز داشته که به‌طور مستقیم با نظام ارتقای مرتبه در ارتباط است، از جمله مقررات مربوط به طرز تشکیل و اختیارات هیئت ممیزه دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی. بدین ترتیب هیئت ممیزه دانشگاه‌ها با مسئولیت رسیدگی و اظهارنظر نسبت به صلاحیت علمی داوطلبان ورود به خدمت در مراتب دانشجویی یا استادی و ارتقای اعضای هیئت علمی به مراتب استادیاری، دانشیاری و استادی و ارزیابی کیفیت انجام وظایف آموزشی و پژوهشی آنان در دانشگاه‌ها یا مؤسسات واجد شرایط پس از آن در این دوره تشکیل شده است.

پس از انقلاب اسلامی ستاد انقلاب فرهنگی، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی ایفاگر نقش‌های مهمی در نظام ارتقای اعضای هیئت علمی بوده‌اند. اما با تشکیل شورای عالی انقلاب فرهنگی و تصویب «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» به تاریخ ۱۳۸۶/۰۹/۲۰ توسط این شورا، آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی از سوی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه و پیشنهاد می‌شود و شورای عالی انقلاب فرهنگی نیز مرجع تصویب آن است. به این ترتیب آیین‌نامه‌های مصوب سال‌های ۱۳۸۷، ۱۳۸۹ و ۱۳۹۴ براساس این مصوبه بوده، اما تدوین و تصویب آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری صورت گرفته است.

۲. فرایند ارتقا (مراحل رسیدگی به پرونده متقاضی)

طبق ماده (۱۴) «دستورالعمل طرز تشکیل هیئت ممیزه مؤسسه و وظایف و اختیارات آن» که در پیوست



آیین‌نامه ارتقا مصوب سال ۱۳۹۴ آمده است، پرونده متقاضیان ارتقا طی فرایندی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در این فرایند پس از تکمیل کاربرگ‌های مربوط توسط متقاضی، مدارک و مستندات مربوط به فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی در کمیسیون مربوطه بررسی می‌شود. همچنین سایر فعالیت‌ها (مربوط به مواد (۲)، (۳) و (۴) آیین‌نامه) ابتدا توسط کمیته منتخب دانشکده مورد بررسی قرار می‌گیرد. در صورت احراز شرایط لازم در کمیسیون فرهنگی و کمیته منتخب دانشکده، پرونده به هیئت ممیزه دانشگاه ارسال می‌شود، که در این مرحله توسط کمیسیون تخصصی بررسی شده و پس از احراز شرایط لازم، پرونده برای اتخاذ تصمیم نهایی به هیئت ممیزه ارسال می‌شود. هیئت ممیزه موظف است طی مدت حداکثر سه ماه نسبت به پرونده متقاضی تصمیم نهایی را اتخاذ نماید. (آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی، پژوهشی و فناوری، ۱۳۹۴)

۳. معیارهای ارتقا

در دوره بعد از پیروزی انقلاب اسلامی ۶ آیین‌نامه ارتقا در کشور تدوین شده است که هر یک معیارها و ویژگی‌های خاص خود را دارد. اولین آیین‌نامه ارتقا در تاریخ ۱۳۶۲/۰۵/۱۸ توسط هیئت سه‌نفره جانشین هیئت‌های امانا به تصویب رسیده است. دومین بازنگری آن در تاریخ ۱۳۶۶/۰۲/۱۵ و مجدداً توسط هیئت سه‌نفره جانشین هیئت‌های امانا صورت گرفته است. سومین بازنگری در تاریخ ۱۳۸۰/۰۹/۰۶ توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری انجام شده است. بازنگری چهارم آیین‌نامه در تاریخ ۱۳۸۷/۰۸/۱۸ انجام و توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی تهیه شده و توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده است - این مهم به دلیل تصویب سند مربوط به «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۶ است. بازنگری آیین‌نامه ارتقا دو مرتبه دیگر در تاریخ‌های ۱۳۸۹/۱۲/۳ و ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ نیز انجام شده که فرایند آن طبق مصوبه شورای عالی انقلاب فرهنگی بوده است.

با بررسی هر یک از آیین‌نامه‌های فوق معیارهایی که در بازه زمانی مربوط مورد توجه سیاستگذاران و تصمیم‌گیران جهت ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی به منظور اعطا/عدم اعطای ارتقای مرتبه علمی بوده، مشخص می‌شود. در این بخش به منظور روشن شدن روند تغییرات معیارهای آیین‌نامه‌های مذکور در دوره‌های مختلف، به بررسی آنها پرداخته می‌شود.

اولین آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۶۲

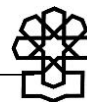
مشخصات کلی اولین آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در کشور نشان می‌دهد این آیین‌نامه در پنج ماده به تصویب رسیده است که سه ماده از آن به عنوان معیارهای ارتقا و دو ماده دیگر درباره ضوابط اجرایی و شرایط ارتقا بوده است. معیارهای ارتقا در آیین‌نامه مذکور در سه ماده آموزشی، پژوهشی و امور اجرایی تدوین شده و هر یک دارای بندها و امتیازات مخصوص خود هستند. ماده آموزشی علاوه بر کمیت و کیفیت تدریس شامل بندهایی درباره طراحی و راه‌اندازی آزمایشگاه و کارگاه، طراحی آزمایش

یا درس کارگاهی و راهنمایی پروژه و پایان‌نامه/رساله بوده است. ماده پژوهشی نیز علاوه بر بخشی از معیارهای مشخص، شامل معیارهایی مانند انتشار گزارش‌های علمی، فنی و... در رابطه با مسائل مورد ابتلای کشور که منجر به شناخت یا حل مؤثر شده باشند، می‌شود. در ماده امور اجرایی نیز بیشتر بر سمت‌هایی که افراد در داخل یا خارج از دانشگاه برعهده می‌گیرند و سایر فعالیت‌های قابل انجام در کمیته‌ها و شوراهای دانشگاه‌ها اشاره شده است.

اما هریک از مواد سه‌گانه و بندهای مربوط به آنها در بردارنده نکاتی هستند که توجه به آنها نشان‌دهنده جهت‌دهی‌هایی است که سیاستگذاران با توجه به شرایط و الزامات آن دوره زمانی برای عملکرد اعضای هیئت علمی در نظر گرفته‌اند. این نکات در جدول زیر ارائه شده است.

جدول ۲. نکات مربوط به مواد سه‌گانه آیین‌نامه سال ۱۳۶۲

نکات	ماده
<p>- توجه ویژه به ماده آموزشی که نشان‌دهنده اهمیت و ارزش تربیت نیروی انسانی متخصص در آن دوره زمانی می‌باشد.</p> <p>- در نظر گرفتن زیرمعیارهای متنوع برای ارزیابی کمیت تدریس و کم‌توجهی به ارزیابی کیفیت تدریس</p> <p>- در این آیین‌نامه از متقاضیان ارتقا به مرتبه استادیاری انتظار فعالیت آموزشی بیشتری نسبت به مرتبه‌های بالاتر وجود دارد.</p> <p>- حداقل امتیاز مورد نیاز از ماده آموزشی برای ارتقا به مرتبه‌های استادیاری، دانشیاری و استادی به ترتیب برابر ۳۵، ۳۰ و ۳۰ امتیاز است.</p> <p>- حداکثر امتیاز قابل کسب از ماده آموزشی برای ارتقا به مرتبه‌های بالاتر برابر ۵۵ امتیاز می‌باشد.</p>	آموزشی
<p>- همه بندهای این ماده دارای حداکثر امتیاز هستند و نمی‌توان از این ماده برای جبران کمبود امتیازات ناشی از سایر مواد استفاده کرد.</p> <p>- به‌طور کلی این ماده دو دسته فعالیت را از اعضای هیئت علمی انتظار دارد: فعالیت‌های خلاقانه در قالب اختراع، ابداع و کارهایی که برای اولین بار در کشور انجام می‌شود و فعالیت‌های علمی در قالب انتشار مقاله، گزارش علمی و تألیف، تصنیف و ترجمه کتاب.</p> <p>- حداقل امتیاز لازم از بندهای «۴-۲» الی «۶-۲» (مقالات علمی) برای ارتقا به مرتبه‌های استادیاری، دانشیاری و استادی به ترتیب ۵، ۴، ۱۰ و ۱۰ امتیاز است.</p> <p>- حداقل امتیاز مورد نیاز از کل ماده پژوهشی برای ارتقا به مرتبه‌های استادیاری، دانشیاری و استادی به ترتیب ۲۴، ۱۵ و ۲۰ می‌باشد.</p> <p>- در این آیین‌نامه از متقاضیان ارتقا به مرتبه استادیاری انتظار فعالیت پژوهشی بیشتری نسبت به مرتبه‌های بالاتر وجود دارد.</p> <p>- حداکثر امتیاز قابل کسب از ماده پژوهشی برای ارتقا به مرتبه‌های بالاتر ۵۰ امتیاز می‌باشد.</p>	پژوهشی
<p>- بند ۸ بند ۶ از بند مربوط به این ماده به بررسی سمت‌های اعضای هیئت علمی در داخل و خارج دانشگاه اختصاص دارد و سایر بندها به فعالیت مؤثر در کمیته‌ها و شوراهای دانشگاه‌ها و خارج از آن و خدماتی که با موافقت دانشگاه محل خدمت انجام می‌شود مربوط می‌شود.</p> <p>- حداکثر امتیاز قابل کسب از این ماده برای ارتقا به مرتبه‌های علمی بالاتر ۴۵ می‌باشد.</p> <p>- ماده امور اجرایی و بندهای آن دارای حداقل امتیاز نیستند.</p>	امور اجرایی



نکات سیاستی آیین‌نامه ارتقا، مصوب سال ۱۳۶۲

- در این آیین‌نامه در رابطه با ماده پژوهشی چنین آمده است: «فعالیت‌های پژوهشی اعضای هیئت علمی با توجه به نتایجی که از آن خاصه در رابطه با مشکلات و مسائل مورد ابتلای کشور به دست می‌آید، اعم از اینکه به صورت اختراع و یا اکتشاف ثبت شده، چاپ کتاب، مقاله و یا گزارشات علمی و فنی و ابداع آثار هنری باشد با پیشنهاد دانشکده یا مرکز آموزش عالی مربوط و به تصویب هیئت ممیزه به ترتیبی که در این ماده ارائه می‌گردد ارزیابی خواهد شد».

- بررسی کلی آیین‌نامه نشان می‌دهد ماده آموزشی بیشترین وزن را میان سه ماده به خود اختصاص داده است و این بیانگر اهمیت فعالیت آموزشی در زمان تدوین آیین‌نامه است، چراکه دانشگاه‌ها در پی راه‌اندازی دوره‌های تحصیلی مختلف بودند و از این رو نیاز بود تا انگیزه‌ای به اعضای هیئت علمی جهت انجام فعالیت در این زمینه داده شود. از این رو در این آیین‌نامه ترتیبی اتخاذ شده بود تا اعضای هیئت علمی قادر به کسب امتیازات بیشتری از این ماده باشند.

- بررسی حداقل امتیازهای مربوط به ماده آموزشی نشان می‌دهد، ارتقا به مرتبه استادیاری نیاز به امتیاز بیشتری نسبت به دو مرتبه دیگر دارد، به گونه‌ای که از متقاضیان ارتقا به این مرتبه، ۱۲ امتیاز از بند کیفیت تدریس و ۱۵ امتیاز از بند کمیت تدریس مورد انتظار است و این بدین معناست که مریدان باید زمان بیشتری را برای تدریس اختصاص دهند.

- بررسی حداقل امتیازهای مورد انتظار از اعضای هیئت علمی در ماده پژوهشی برای ارتقا به مرتبه‌های استادیاری، دانشیاری و استادی به ترتیب نیازمند ۲۴، ۱۵ و ۲۰ امتیاز است. این مهم بدین معناست که از مریدان انتظار بیشتری برای تدوین مقالات علمی می‌رود. به عبارت دیگر ارتقا به مرتبه استادیاری مستلزم پژوهش بیشتری نسبت به دو مرتبه دیگر بوده است.

- در آیین‌نامه حاضر هیچ نوع حداقل امتیازی برای فعالیت‌های اجرایی تعیین نشده است. این بدین معناست که سیاستگذاران و تدوین‌کنندگان آیین‌نامه نگاه مکملی به این ماده داشته و فعالیت‌های اصلی را فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی در نظر گرفته‌اند. از زاویه‌ای دیگر با توجه به محتوای بندهای در نظر گرفته شده برای این ماده که اغلب به بررسی سمت‌های مدیریتی افراد می‌پردازد و از آنجایی که امکان یا علاقه به داشتن سمت مدیریتی برای همه اعضای هیئت علمی وجود ندارد، از این رو آن را می‌توان اقدام قابل تأملی به‌شمار آورد.

- بررسی ماده پژوهشی و حداکثر امتیاز اختصاص داده شده به بندهای این ماده نشان می‌دهد، وزن انتشار مقاله در مقایسه با تألیف و تصنیف کتاب و یا اختراع کمتر است. این مهم بیانگر اهمیت تألیف، تصنیف و یا ترجمه کتاب برای سیاستگذار می‌باشد که با توجه به این نکته که در آن زمان مأموریت دانشگاه‌ها بیشتر بر فعالیت‌های آموزشی متمرکز بود، قابل توجیه است.

- در این آیین‌نامه فعالیت‌هایی مانند راه‌اندازی آزمایشگاه و کارگاه و مانند آن از جمله فعالیت‌های آموزشی در نظر گرفته شده که اکنون چنین فعالیت‌هایی در ماده علمی - اجرایی تعریف می‌شوند.

- بررسی حداکثر امتیاز قابل کسب از مواد سه‌گانه نشان می‌دهد این مواد از نظر ارزشی و وزن متناسب نیستند. تنوع فعالیت‌های پژوهشی در مقایسه با امور اجرایی بسیار بالا بوده و مستقیماً نیز با کارکردهای دانشگاه در ارتباط است، اما حداکثر وزن این ماده تنها پنج امتیاز از ماده اجرایی (که بیشتر سمت‌های اجرایی را مدنظر قرار داده) بیشتر است.

- تمامی بندها و مواد این آیین‌نامه دارای حداکثر امتیاز می‌باشند، به‌گونه‌ای که نمی‌توان از یک بند یا ماده کمبود امتیازات در یک یا چند ماده دیگر را جبران نمود.

- در مجموع آیین‌نامه سال ۱۳۶۲ را می‌توان آیین‌نامه‌ای آموزش‌محور قلمداد کرد، همان‌گونه که امتیازات بیشتری نیز به این ماده اختصاص داده شده و در حداقل امتیازها نیز اعضای هیئت علمی ملزم به کسب امتیازات بیشتری از این ماده هستند.

دومین آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۶۶

آیین‌نامه ارتقا مصوب سال ۱۳۶۶ نیز به‌مانند آیین‌نامه سال ۱۳۶۲ دارای پنج ماده بوده که سه ماده مربوط به معیارهای ارتقا و دو ماده نیز به بیان شرایط و ضوابط اجرایی آن اختصاص دارد. در این آیین‌نامه معیارهای آموزشی، تغییر قابل توجهی نداشته و تنها راهنمایی یا سرپرستی پایان‌نامه به تفکیک دوره‌های پزشکی و غیرپزشکی ذکر شده است. مواد پژوهشی و امور اجرایی نیز تغییر ظاهری قابل ملاحظه‌ای نداشته‌اند. در جدول ۳ به ویژگی‌های آیین‌نامه مصوب سال ۱۳۶۶ اشاره شده است.

جدول ۳. نکات مربوط به مواد سه‌گانه آیین‌نامه سال ۱۳۶۶

ماده	نکات
آموزشی	- حداقل امتیاز مورد نیاز برای ارتقا به مرتبه‌های استادیاری، دانشیاری و استادی به ترتیب ۳۵، ۳۰ و ۳۰ امتیاز است. - حداکثر امتیاز قابل کسب از ماده آموزشی در مقایسه با آیین‌نامه قبلی از ۵۵ به ۶۵ افزایش یافته است. - حداکثر امتیاز قابل کسب از بند کمیت تدریس نسبت به آیین‌نامه قبل از ۳۰ امتیاز به ۲۵ امتیاز کاهش یافته است. - در آیین‌نامه حاضر با جزئیات و تفصیل بیشتری به سرپرستی پایان‌نامه در مقاطع بالاتر از کارشناسی پرداخته شده است.
پژوهشی	- حداکثر امتیاز قابل کسب از ماده پژوهشی در آیین‌نامه حاضر نسبت به آیین‌نامه قبل به میزان پنج امتیاز افزایش یافته است. - بندهای تجدید چاپ کتاب و خلاصه مقاله در این نسخه از آیین‌نامه حذف شده و بند همکاری در طرح‌های پژوهشی بلندمت اضافه شده است.
امور اجرایی	- این ماده فاقد حداقل امتیاز برای ارتقا می‌باشد. - اضافه شدن بند مربوط به فعالیت در پروژه‌های کاربردی مربوط به جنگ تحمیلی.

نکات سیاستی آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۶۶

- توزیع امتیازات مواد سه‌گانه به‌گونه‌ای است که همچنان وزن فعالیت‌های آموزشی بیشتر از فعالیت‌های پژوهشی و امور اجرایی است. بدین ترتیب می‌توان نتیجه گرفت این آیین‌نامه نیز به‌مانند آیین‌نامه پیشین آموزش‌محور بوده



و تمرکز آن بر این دسته از فعالیت‌ها قرار دارد. این مهم همچنان در ارتباط با شرایط کشور و نظام آموزش عالی آن دوره قابل تفسیر است. کمبود نیروی انسانی متخصص در دستگاه‌های مختلف و هم‌زمانی آن با جنگ تحمیلی موجب شده بود که دانشگاه‌ها اولویت خود را تربیت نیروی انسانی متخصص قرار دهند. بنابراین امتیازات بیشتری نیز به این دسته از فعالیت‌ها که مأموریت اصلی دانشگاه‌ها نیز به‌شمار می‌رفت، تعلق گرفته بود.

- در ماده آموزشی این آیین‌نامه به موضوع پایان‌نامه به‌صورت مبسوط و دقیق پرداخته شده است که در هیچ‌یک از آیین‌نامه‌هایی که تاکنون تدوین و تصویب شده چنین نبوده است. تخصیص بند مجزا به پایان‌نامه‌های مقاطع مختلف و تفکیک دوره‌های پزشکی و غیرپزشکی نشان‌دهنده این مهم است. البته تفکیک رشته‌های پزشکی و غیرپزشکی در این ماده به جدایی بخش آموزش پزشکی از وزارت فرهنگ و آموزش عالی برمی‌گردد که در سال ۱۳۶۴ به‌وقوع پیوسته بود.

- توجه به جهت‌دهی اعضای هیئت علمی به سمت نیازها و مسائل کشور از طریق قرار دادن بندهایی در این باره. تدوین‌کنندگان این آیین‌نامه با در نظر گرفتن شرایط روز کشور که مهم‌ترین ویژگی آن شرایط جنگی کشور بود، اقدام به قرار دادن بندی در ماده اجرایی نموده بودند که به آن دسته از اعضای هیئت علمی که در پروژه‌های کاربردی مربوط به جنگ مشارکت داشتند، امتیاز تعلق می‌گرفت.

سومین آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۸۰

بازنگری سوم آیین‌نامه در سال ۱۳۸۰ نیز ماده جدیدی به آن اضافه نکرد و همچنان اعضای هیئت علمی با همان سه ماده مورد ارزیابی قرار می‌گرفتند. اما تغییرات دیگری در این آیین‌نامه صورت پذیرفت که موجب تغییر توازن آیین‌نامه از ماده آموزشی به ماده پژوهشی گردید، به‌گونه‌ای که می‌توان این مهم را نقطه عطف آیین‌نامه‌های ارتقا در کشورمان به‌شمار آورد که در نکات سیاستی بیشتر بدان پرداخته می‌شود. به‌طور کلی تغییرات به‌وجود آمده در این آیین‌نامه به این شرح است: در ماده آموزشی معیارها محدود به کمیت و کیفیت تدریس و راهنمایی پروژه کارشناسی شدند. در ماده پژوهشی از معیارهای متنوع‌تری برای ارزیابی مقالات استفاده شد و معیار مربوط به راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه/رساله به این ماده انتقال یافت. در ماده علمی - اجرایی نیز تغییرات متعددی از نظر تعداد بندها و معیارها به‌وجود آمد که برخی از آنها از مواد آموزشی و پژوهشی به آن اضافه شدند و برخی دیگر نیز بندهایی بودند که برای اولین بار در این آیین‌نامه تدوین شده بودند. همچنین در این آیین‌نامه عنوان ماده سه از «امور اجرایی» به «علمی - اجرایی» تغییر یافت.

جدول ۴. نکات مربوط به مواد سه‌گانه آیین‌نامه ارتقا، سال ۱۳۸۰

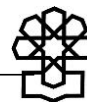
نکات	ماده
<ul style="list-style-type: none"> - کاهش تعداد بندهای ماده آموزشی از ۶ بند به ۳ بند در آیین‌نامه حاضر - حذف بند مربوط به سرپرستی پایان‌نامه دوره کارشناسی ارشد و بالاتر - افزایش حداقل امتیاز مورد نیاز از بند کیفیت تدریس - تغییر حداقل امتیاز مورد نیاز از بند کمیت تدریس 	آموزشی
<ul style="list-style-type: none"> - افزایش تعداد بندهای ماده پژوهشی به ۱۶ مورد در مقایسه با آیین‌نامه پیشین که دارای ۱۳ بند بود. - حذف حداکثر امتیاز قابل کسب از این ماده - افزایش حداقل امتیاز مورد نیاز از ماده پژوهشی به ترتیب برای ارتقا به مرتبه‌های استادیاری، دانشیاری و استادی به ۳۵، ۳۵ و ۴۵ امتیاز - حذف بند مربوط به زبان‌های خارجی دوم و سوم - حذف بند مربوط به همکاری در طرح‌های پژوهشی بلندمدت 	پژوهشی
<ul style="list-style-type: none"> - اضافه شدن بند مربوط به ترجمه کتاب، ترجمه کامل مقاله و تدوین جزوه درسی به ماده حاضر - اضافه شدن بند مربوط به زبان‌های خارجی دوم و سوم به این ماده - اضافه شدن بندهای مربوط به برپایی نمایشگاه و راه‌اندازی آزمایشگاه به این ماده - فقدان حداقل امتیاز برای این ماده. 	علمی - اجرایی

نکات سیاستی مربوط به آیین‌نامه ارتقا، سال ۱۳۸۰

- آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ آیین‌نامه‌ای است که توازن بین ماده‌ها را دگرگون کرده است. در دو آیین‌نامه سال‌های ۱۳۶۲ و ۱۳۶۶ این ماده آموزشی بوده که قابلیت کسب بیشترین امتیاز را داشته، ولی در آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ با حذف حداکثر امتیاز ماده پژوهشی اعضای هیئت علمی بدون هیچ‌گونه محدودیتی می‌توانند اقدام به کسب امتیاز از این ماده نمایند و در حالت بدبینانه این امکان وجود دارد که افراد به کسب حداقل از امتیاز از مواد آموزشی و علمی - اجرایی بسنده کرده و مابقی امتیازات برای ارتقا به مرتبه بالاتر را از این ماده کسب نمایند.

- یکی از نکات مهم در به‌وجود آمدن آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ نحوه تدوین و تصویب آن است که با آیین‌نامه‌های قبل و بعد از خود تفاوت اساسی دارد. به‌موجب تغییراتی که توسط قانون برنامه سوم توسعه (ماده ۹۹) و تشکیل وزارت علوم، تحقیقات و فناوری به‌وجود آمده بود، تغییراتی هم در محتوای آیین‌نامه و هم در نحوه تصویب آن شکل گرفت. این آیین‌نامه توسط وزارت علوم، تحقیقات و فناوری تدوین، تصویب و به دانشگاه‌ها ابلاغ شد که با دوره‌های قبل که هیئت سه‌نفره جانشین هیئت امنا مسئول تدوین و ابلاغ آیین‌نامه بود و دوره‌های بعد که شورای عالی انقلاب فرهنگی به‌عنوان مرجع تصویب آن شناخته شد، فرایند متفاوتی را طی نموده است. بر همین اساس برخی بر این اعتقادند که علاوه بر تغییر نگرش و شکل‌گیری رویکرد جدید در وزارت علوم، تحقیقات و فناوری، تغییر در نحوه تدوین و تصویب آیین‌نامه، یکی از علل تغییر توازن و ریل‌گذاری متفاوت آن بوده است.

- افزایش حداقل امتیاز مربوط به بند کیفیت تدریس برای ارتقا به مرتبه‌های بالاتر و تغییرات مربوط به



حداقل امتیاز مربوط به بند کمیت تدریس که برای مرتبه‌های استادیاری و دانشیاری با افزایش و برای ارتقا به مرتبه استادی با کاهش روبه‌رو بوده است.

- انتقال بند مربوط به سرپرستی پایان‌نامه‌ها/رساله‌ها از ماده آموزشی به ماده پژوهشی از دیگر تغییرات مهمی بود که در این آیین‌نامه صورت پذیرفت و فعالیتی که دارای ماهیتی آموزشی بود در ماده پژوهشی جای گرفت. این اقدام موجب حذف یکی از مهم‌ترین بندهای ماده آموزشی شد که به تضعیف آن در مقابل ماده پژوهشی انجامید. - حذف حداکثر امتیاز مربوط به بند مقالات اقدامی بود که در این آیین‌نامه صورت پذیرفت و موجب گردید تا پس از آن این بند به امتیازآورترین بند برای اعضای هیئت علمی بدل شود. از آنجایی که کسب امتیاز از این بند محدودیت ندارد، از این‌رو تمرکز بر آن می‌تواند علاوه بر پوشش دادن حداقل امتیاز مربوط به خود، جبران‌کننده امتیازات مورد نیاز از سایر بندهای ماده پژوهشی و همچنین مواد آموزشی و علمی - اجرایی نیز باشد.

چهارمین آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۸۷

بازنگری چهارم آیین‌نامه موجب افزایش تعداد مواد آن شده است. با اضافه شدن ماده فرهنگی - تربیتی به‌عنوان ماده چهارم و سرآمدی آموزش به‌عنوان ماده پنجم، این آیین‌نامه تغییرات قابل توجهی نسبت به آیین‌نامه‌های پیش از خود داشته است. همچنین برخی تغییرات نیز در حداقل و حداکثر امتیازات ماده‌ها انجام شده است. اما از نظر تعداد و نوع معیارها، ماده آموزشی تغییری نداشته، ولی با اضافه شدن بندهایی مانند تولید دانش فنی، ارزیابی و نظارت بر طرح‌های پژوهشی و فناوری و... تنوع معیارهای ماده پژوهشی افزایش یافته است. به ماده خدمات علمی - اجرایی نیز معیارهایی از قبیل تدوین کتاب، تنظیم مجموعه مقالات، داوری مقالات همایشی و... اضافه شده است. اما ماده فرهنگی به‌عنوان یکی از موادی که برای اولین بار در این آیین‌نامه طراحی شده، شامل فعالیت‌هایی از قبیل «ارائه روشی درخشان و نوین در زمینه دانشجویپروری و شاگردپروری به منشور تربیت و پرورش دینی و فرهنگی دانشجوی و طلبه» تا «فعالیت به‌عنوان استاد مشاور فرهنگی» و «همکاری مؤثر با تشکل‌های قانونمند اعضای هیئت علمی، دانشجویان و طلاب» می‌شود. ماده سرآمدی در آموزش نیز شامل شرایطی می‌شد که عضو هیئت علمی در مؤسسات آموزشی با داشتن آنها می‌توانست برای ارتقا از مرتبه استادیاری به دانشیاری اقدام کند.

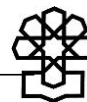
جدول ۵. نکات مربوط به مواد پنج‌گانه آیین‌نامه ارتقا، سال ۱۳۸۷

ماده	نکات
آموزشی	<p>- افزایش حداقل امتیاز مورد نیاز از ماده آموزشی برای ارتقا به ترتیب به مرتبه‌های علمی استادیاری، دانشیاری و استادی</p> <p>- حداکثر امتیاز قابل کسب از ماده آموزشی در این آیین‌نامه ۴۰ می‌باشد.</p> <p>- اضافه شدن بندهای «۱-۱»، «۲-۱» و «۱-۱-۳» به بند «۱» به منظور روشن شدن نحوه ارزیابی از کیفیت تدریس و منابع ارزیابی آن</p>
پژوهشی	<p>- افزایش تعداد بندهای مربوط به این ماده از ۱۶ به ۲۴</p> <p>- افزایش حداقل امتیاز مورد نیاز از بند مربوط به مقاله علمی - پژوهشی به ترتیب برای ارتقا به مرتبه‌های استادیاری، دانشیاری و استادی از ۵، ۱۰ و ۱۵ امتیاز به ۲۰، ۱۵ و ۲۲/۵ امتیاز</p> <p>- افزایش حداقل امتیاز مورد نیاز از ماده پژوهشی برای ارتقا به مرتبه استادیاری، دانشیاری و استادی به ترتیب از ۳۵، ۳۵ و ۴۵ به ۴۵، ۵۰ و ۶۰</p> <p>- اضافه شدن تبصره‌هایی به منظور روشن تر شدن انتظارات سیاستگذاران و تدوین کنندگان آیین‌نامه از برخی از بندهای ماده پژوهشی به خصوص بند مربوط به مقالات، گزارش‌های علمی و تألیف و تصنیف کتاب</p> <p>- اضافه شدن ۱۲ تبصره به ماده پژوهشی، تحت عنوان سایر تبصره‌های این ماده</p>
خدمات علمی - اجرایی	<p>- افزایش بندهای این ماده از ۹ به ۱۷ در آیین‌نامه حاضر</p> <p>- اضافه شدن بندهایی مانند مدیر مسئولی نشریه‌های علمی معتبر، دبیری همایش علمی و مشارکت در کمیته‌های علمی - اجرایی، عضویت در هیئت تحریریه، تدریس در کارگاه‌های آموزشی و... که موجب تنوع بخشی به بندهای این ماده شده است.</p> <p>- حداکثر امتیاز قابل کسب از ماده حاضر ۳۰ امتیاز است.</p>
فرهنگی - تربیتی	<p>- حداکثر امتیاز قابل کسب از این ماده ۲۰ امتیاز می‌باشد.</p> <p>- ماده فرهنگی - تربیتی فاقد حداقل امتیاز می‌باشد.</p> <p>- طراحی و تدوین بندهایی متفاوت از همه آیین‌نامه‌های قبلی که تنوع فعالیت‌ها و قابلیت کسب امتیاز از فعالیت‌های متنوع را برای اعضای هیئت علمی ممکن کرده است.</p>
سرآمدی آموزش	<p>- توجه ویژه به آن دسته از اعضای هیئت علمی که خود را وقف آموزش می‌کنند، یکی از نکات ویژه و اساسی در طراحی این ماده است.</p> <p>- ماده حاضر قابلیت کسب امتیاز ندارد و تنها برای آن دسته از اعضای هیئت علمی که دارای عملکرد استثنایی در فعالیت‌های آموزشی هستند شرایط ارتقا از مرتبه استادیاری به دانشیاری را فراهم می‌کند.</p>

نکات سیاستی مربوط به آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۸۷

- اضافه شدن دو ماده فرهنگی - تربیتی و سرآمدی آموزش به مواد سه‌گانه آیین‌نامه‌های قبلی علاوه بر ایجاد تنوع در معیارها و ارزیابی همه‌جانبه‌تر اعضای هیئت علمی، روش‌های ارتقا به مرتبه دانشیاری را نیز متنوع‌تر کرده است. ارتقا از طریق سرآمدی در آموزش یکی از شیوه‌های پذیرفته شده در دانشگاه‌های معتبر دنیا نیز است که از آن به عنوان ارتقای آموزشی یاد می‌شود. هرچند که به دلیل نداشتن حداقل امتیاز انجام فعالیت‌های مربوط به این دو ماده برای اعضای هیئت علمی الزام‌آور نیست، ولی برای آن دسته از اعضای هیئت علمی که خود را وقف آموزش کرده یا تلاش ویژه‌ای در راستای فعالیت‌های فرهنگی - تربیتی نموده‌اند، مؤثر است.

- افزایش هم‌زمان حداقل امتیاز بند مربوط به مقالات علمی و همچنین حداقل امتیاز مربوط به ماده



پژوهشی موجب بالاتر رفتن وزن این ماده در مقایسه با سایر مواد و همچنین الزام اعضای هیئت علمی به انتشار مقالات بیشتر شده است. این تغییر صورت گرفته را می‌توان در راستای آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ در نظر گرفت که تمرکز آیین‌نامه را از فعالیت‌های آموزشی به فعالیت‌های پژوهشی تغییر داد و همچنین موجب سوق یافتن بیشتر آیین‌نامه به مقاله‌محوری شد.

- از نکات مهمی که در آیین‌نامه سال ۱۳۸۷ وجود دارد، اضافه شدن تبصره‌هایی است که موجب روشن‌تر شدن هدف سیاستگذار از طراحی برخی بندها شده، که به‌نوعی ابزار هدایت‌کنندگی دیگری است که در آیین‌نامه به کار رفته است. این مهم در آیین‌نامه‌های بعدی نیز توسط تدوین‌کنندگان مورد استفاده قرار گرفته است.

پنجمین آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۸۹

پنجمین بازنگری آیین‌نامه به فاصله کمتری نسبت به آیین‌نامه‌های پیشین انجام شد و تنها دو سال بعد از ابلاغ آیین‌نامه، مجدداً بازنگری آن در دستور کار قرار گرفت. آیین‌نامه مصوب سال ۱۳۸۹ با تغییراتی نسبت به آیین‌نامه سال ۱۳۸۷ به دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی ابلاغ شد. از تغییرات این آیین‌نامه تبدیل ماده «فرهنگی، تربیتی و اجتماعی» به ماده شماره یک و تخصیص حداقل امتیاز به آن بود که این به‌معنای لزوم کسب امتیاز از این ماده توسط اعضای هیئت علمی است. همچنین بندهای جدیدی نیز برای این ماده طراحی شده بود. از نکات مهم آیین‌نامه سال ۱۳۸۹ تغییرات به‌وجود آمده در ماده آموزشی آن است که علاوه بر معیارهای کمیت و کیفیت تدریس، معیارهایی مانند «برخورداری از برجستگی یا شاخص بودن در امر آموزش»، «تألیف یا تدوین کتب به‌عنوان منبع آموزشی» و «توجه به امور آموزشی و شاگردپروری» و... به آن اضافه شده که موجب متنوع‌تر شدن آنها شده است. مواد پژوهشی و علمی - اجرایی نیز با حذف، اضافه شدن و ادغام برخی بندها مواجه شدند که تغییرات آنها را نمی‌توان چندان قابل ملاحظه در نظر گرفت.

جدول ۶. نکات مربوط به مواد چهارگانه آیین‌نامه ارتقا؛ سال ۱۳۸۹

ماده	نکات
فرهنگی، تربیتی و اجتماعی	<p>- در نظر گرفتن حداقل امتیاز ۱۰ برای این ماده در آیین‌نامه حاضر، به‌گونه‌ای که ۵ امتیاز از آن از بند «۶» این ماده و ۵ امتیاز دیگر نیز از سایر بندها باید کسب شود.</p> <p>- افزایش حداکثر امتیاز قابل کسب از این ماده از ۲۰ به ۳۰ امتیاز در مقایسه با آیین‌نامه قبل</p> <p>- تعیین ضوابط تشکیل کمیسیون تخصصی جهت بررسی و تعیین امتیازات فرهنگی، تربیتی و اجتماعی اعضای هیئت علمی از آیین‌نامه حاضر</p>
آموزشی	<p>- اضافه شدن بند مربوط به رعایت نظم و انضباط درسی و شئونات آموزشی با حداقل امتیاز ۵</p> <p>- اضافه شدن برخی بندها مانند «برجستگی یا شاخص بودن در امر آموزش» و... و تنوع بیشتر معیارهای آموزشی</p> <p>- حداقل امتیاز لازم از بند کمیت تدریس برای ارتقا به هر سه مرتبه ۸ می‌باشد.</p> <p>- حداقل امتیاز لازم از ماده آموزشی به‌منظور ارتقا به مرتبه‌های بالاتر ۲۰ می‌باشد.</p>
پژوهشی، فناوری	<p>- اضافه شدن بند مربوط به ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی (گرنه) داخلی یا بین‌المللی</p> <p>- ادغام حداقل امتیاز مورد نیاز از بند مربوط به مقالات علمی - پژوهشی با بندهای مربوط به گزارش‌های علمی</p> <p>- طرح‌های پژوهشی و فناوری، تألیف و تصنیف کتاب و کرسی‌های نظریه‌پردازی</p> <p>- کاهش حداقل امتیاز لازم از بند «۱-۲» (مقالات علمی - پژوهشی) برای ارتقا به مرتبه‌های استادیاری، دانشیاری و استادی به ترتیب از ۲۰، ۱۵ و ۲۲/۵ امتیاز به ۵، ۵ و ۷/۵ امتیاز</p> <p>- افزایش حداقل امتیاز مورد نیاز از ماده پژوهشی و فناوری برای ارتقا به مرتبه دانشیاری از ۴۵ به ۵۵ امتیاز</p>
علمی - اجرایی	<p>- اضافه شدن بند مربوط به «حضور فعال و تمام‌وقت در مؤسسه و...» و الزام به کسب حداقل ۵ امتیاز از این بند برای اولین بار در آیین‌نامه‌های ارتقا</p> <p>- اضافه شدن بندهای جدید و ایجاد تنوع بیشتر جهت کسب امتیاز از این ماده</p> <p>- الزام به کسب حداقل ۱۰ امتیاز از ماده علمی - اجرایی برای اولین بار در آیین‌نامه‌های ارتقا</p> <p>- افزایش حداکثر امتیاز قابل کسب از ماده علمی - اجرایی از ۳۰ به ۴۰ امتیاز</p>

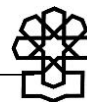
نکات سیاستی آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۸۹

- انتقال ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی به ابتدای آیین‌نامه به‌عنوان ماده اول و الزام به کسب حداقل امتیاز از آن موجب شده این ماده از جایگاه و اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد. این بدین معناست که در صورت عدم کسب حداقل امتیاز از این ماده سایر فعالیت‌های فرد در مواد آموزشی، پژوهشی، فناوری و علمی - اجرایی مورد بررسی قرار نخواهند گرفت.

- هرچند که اضافه شدن کمیسیون تخصصی مربوط به ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی به فرایند ارزیابی موجب طولانی‌تر شدن این فرایند شد، اما تخصص‌گرایی فرایند ارزیابی آن را نیز ارتقا داد.

- در نظر گرفتن حداقل امتیاز یکسان برای همه مرتبه‌ها به‌منظور ارتقا به مرتبه‌های علمی بالاتر در ماده آموزشی و قرار دادن حداقل امتیاز برای رعایت نظم و انضباط و شئونات آموزشی، موجب شد اعضای هیئت علمی در تمامی مرتبه‌ها اهتمام بیشتری به امر آموزش داشته باشند.

- اضافه شدن بندهای «۶» و «۷» که مربوط به «تألیف یا تدوین کتب به‌عنوان منبع آموزشی» و «ارج نهادن به امور آموزشی و شاگردپروری با بهره‌گیری از روش‌های مطلوب تدریس و استفاده مناسب از روش‌های نوین آموزشی» است، می‌توانست به تولید بیشتر محتوای آموزشی توسط اعضای هیئت علمی



و همچنین توجه بیشتر به امر شاگردپروری که یکی از حلقه‌های مفقوده فرایند آموزش است کمک کند. - ادغام حداقل امتیاز بندهای مقالات علمی - پژوهشی، گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری و تألیف و تصنیف کتاب و کرسی‌های نظریه‌پردازی موجب شد تا تنوع فعالیت‌های ممکن برای کسب حداقل امتیاز از ماده پژوهشی افزایش یابد. هرچند این مهم برای رشته‌هایی که انتشار مقاله در آنها دشوار است مناسب بود، اما در رشته‌هایی که انتشار مقاله در مجلات معتبر دشواری چندانی ندارد، موجب شد تا اعضای هیئت علمی تمرکز خود را بر تدوین مقاله قرار داده و از کسب امتیاز از سایر بندهایی که با این بند ادغام شده‌اند چشم‌پوشی نمایند.

- قرار دادن حداقل امتیاز برای ماده علمی - اجرایی موجب شد اعضای هیئت علمی ملزم به انجام فعالیت‌هایی در این حوزه شوند و برای نخستین بار این ماده مورد توجه اعضای هیئت علمی قرار گیرد و اضافه شدن بندهای جدید و افزایش حداکثر امتیاز قابل کسب از آن منجر به توازن بیشتر مواد چهارگانه آیین‌نامه شد.

ششمین آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۹۴

پنج سال بعد از آخرین بازنگری آیین‌نامه در سال ۱۳۸۹، وزارت علوم اقدام به بازنگری دیگری نمود که در تاریخ ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسید. یکی از تغییرات مهم این آیین‌نامه، اضافه شدن ماده پنج به آن است که به مؤسسه‌های دارای هیئت ممیزه مستقل این امکان را می‌دهد تا با توجه به مأموریت‌های خود و با رعایت ضوابط و مقررات مندرج در این آیین‌نامه و رعایت حداقل‌های تعیین شده، ضوابط و مقررات خاص خود را در خصوص مفاد ماده سه این آیین‌نامه که به تأیید حداقل دوسوم کل اعضای هیئت ممیزه می‌رسد، پس از تأیید هیئت‌های ممیزه مرکزی وزارتین به اجرا در آورند. اما تغییرات سایر مواد در این آیین‌نامه به این شرح بوده است: تفکیک ماده آموزشی به دو گروه مؤسسه‌های وزارت علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی، همچنین کاهش بندهای این ماده نسبت به آیین‌نامه قبلی که به مؤسسه‌های وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مربوط می‌شد. ادغام برخی بندها و معیارها و اضافه شدن تبصره‌هایی در ماده پژوهشی و متنوع شدن معیارهای ماده علمی - اجرایی با اضافه شدن بندهایی به آن.

جدول ۷. نکات مربوط به مواد چهارگانه آیین‌نامه ارتقا؛ سال ۱۳۹۴

ماده	نکات
فرهنگی، تربیتی و اجتماعی	- حذف حداقل امتیاز از بند «۶» «استمرار در تقید و پایبندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی، ملی، انقلابی و صداقت و امانت‌داری» و اضافه کردن آن به حداقل امتیاز مربوط به ماده - اضافه شدن بند مربوط به برگزاری نمایشگاه آثار و کارگاه هنری با رویکرد فرهنگی - اسلامی - ایرانی
آموزشی	- حذف بندهای «برخورداری از شاخص بودن در امر آموزش»، «تألیف یا تدوین کتب چاپی یا الکترونیکی به‌عنوان منبع آموزشی» و «ارج نهادن به امور آموزشی و شاگردپروری» - افزایش حداقل امتیاز بند کمیته تدریس - افزایش حداقل امتیاز بند کیفیت تدریس برای ارتقا به مرتبه‌های دانشجویی و استادی
پژوهشی، فناوری	- کاهش تعداد بندهای ماده پژوهشی، فناوری از ۲۰ به ۱۶ - تعیین تبصره برای برخی از بندها از جمله بند «۱» این ماده در راستای دستیابی به اهداف سیاستگذاران - افزایش حداقل امتیاز مربوط به بند مقالات علمی - پژوهشی برای ارتقا به مرتبه‌های دانشجویی و استادی به ترتیب از ۵ و ۷/۵ امتیاز به ۲۵ و ۴۰ امتیاز - تعیین حداقل امتیاز برای بند مربوط به راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه/رساله برای اولین بار در آیین‌نامه‌های ارتقا؛ برای ارتقا به دانشجویی ۸ امتیاز و استادی ۱۸ امتیاز - حذف حداقل امتیاز مربوط به بخشی از بند کرسی‌های نظریه‌پردازی که در آیین‌نامه قبل به صورت مشترک با چند بند دیگر دارای حداقل امتیاز بود. - افزایش حداقل امتیاز مورد نیاز از این ماده برای ارتقا به مرتبه‌های دانشجویی و استادی به ترتیب از ۵۵ و ۶۰ امتیاز به ۶۵ و ۷۵ امتیاز
علمی - اجرایی	- افزایش تعداد بندهای این ماده از ۱۶ به ۱۸ در مقایسه با آیین‌نامه قبل - کاهش حداکثر امتیاز قابل کسب از ۴۰ به ۳۵ در مقایسه با آیین‌نامه قبل - افزایش تنوع فعالیت‌های مورد انتظار اعضای هیئت علمی با افزودن بندهای جدید

نکات سیاستی آیین‌نامه ارتقا؛ مصوب سال ۱۳۹۴

- حذف حداقل امتیاز مربوط به بند «۶» ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی موجب شد تا این امکان برای اعضای هیئت علمی فراهم شود که به جای الزام به کسب امتیاز از یک بند، از تمامی بندها، آن میزان امتیاز را کسب نمایند. البته انتقاداتی نیز به این اقدام وجود دارد، برای مثال برخی بر این اعتقادند که با این اقدام سازوکار حداقل امتیاز در این ماده کارکرد خود را از دست داده است، چراکه اعضای هیئت علمی صرفاً با حضور در کارگاه‌های دانش‌افزایی می‌توانند حداقل امتیاز این ماده را کسب نمایند.

- افزایش حداقل امتیاز از بند مربوط به مقاله علمی - پژوهشی منجر به مقاله‌محوری بیشتر آیین‌نامه و برهم خوردن بیشتر توازن آیین‌نامه و افزایش وزن فعالیت‌های پژوهشی نیز شده است. از سوی دیگر تصویب برخی تبصره‌ها به منظور هدایت بیشتر تولیدات علمی اعضای هیئت علمی در راستای اهداف و مأموریت‌های نظام علم و فناوری بوده است.

- افزایش حداقل امتیاز ماده پژوهشی نیز یکی از عوامل بسیار مهم در از بین رفتن توازن آیین‌نامه است. حداقل امتیاز مورد نیاز برای ارتقا به مرتبه استادی برابر ۷۵ است که با حداکثر امتیاز قابل کسب از دو ماده آموزشی و علمی - اجرایی برابر است. این قیاس خود نشان‌دهنده هدایت یکسویه اعضای هیئت علمی



به سمت فعالیت‌های پژوهشی و کم‌ارزش شدن فعالیت‌های علمی - اجرایی و به‌خصوص آموزشی است. - اضافه شدن ماده (۵) به آیین‌نامه که به مؤسسه‌های دارای هیئت ممیزه مستقل این امکان را می‌دهد تا با توجه به مأموریت‌های تعیین شده توسط وزارتین و... ضوابط و مقررات خاص خود را در خصوص مفاد ماده (۳) به اجرا درآورند. بنابراین می‌توان ادعا نمود در صورتی که این ماده در مقام اجرا، آن‌گونه که هدف سیاستگذار بوده اجرایی شود، می‌تواند گام مهمی در راستای تحقق مأموریت‌گرایی دانشگاه‌ها نیز باشد.

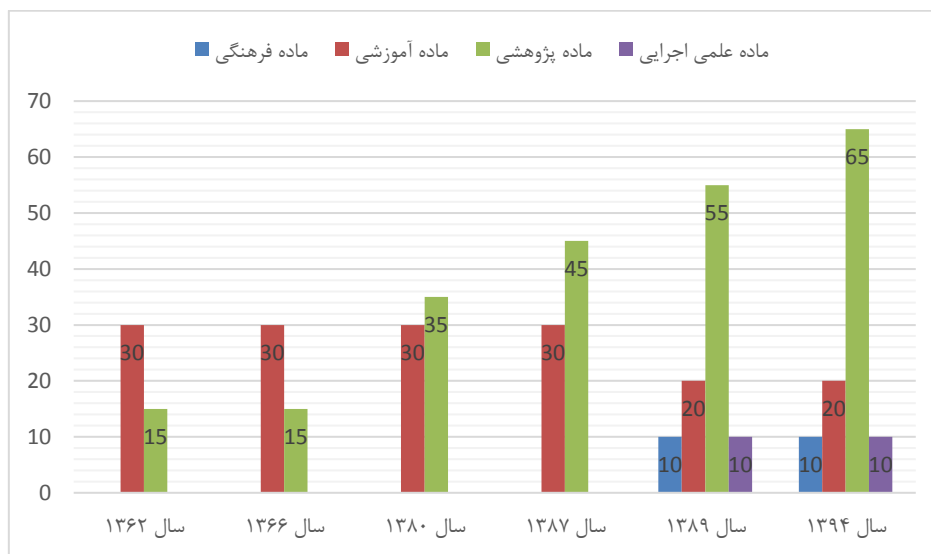
تحلیل روند تغییرات آیین‌نامه ارتقا در ۶ بازنگری

بررسی آیین‌نامه‌ها در بخش فوق نشان داد طی دوره‌های بازنگری تغییراتی در مواد مختلف به‌وجود آمده است که این مهم از چند جنبه قابل بررسی است. در این بخش روند تغییرات مربوط به آیین‌نامه‌ها از نظر توازن مواد و میزان حداقل و حداکثر امتیازات تخصیص داده شده به آنها بررسی می‌شود تا نقاط عطفی که موجب تغییر رویکرد آیین‌نامه بوده‌اند مشخص شود که این امر خود نشان‌دهنده سیاست‌هایی است که در بازه‌های زمانی یاد شده در حوزه آموزش عالی و علم و فناوری توسط مسئولین اتخاذ شده است.

بررسی توازن مواد آیین‌نامه ارتقا در بازنگری‌های مختلف

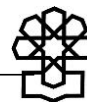
بررسی توازن مواد در آیین‌نامه‌های مختلف نشان می‌دهد در هر یک از آیین‌نامه‌ها یکی از مواد نسبت به سایرین وزن بیشتری را داشته است. به همین منظور اقدام به بررسی حداقل و حداکثر امتیازهای مواد در آنها شده است تا این توازن در هر یک از آیین‌نامه‌ها مشخص شود. همچنین در نمودارهای زیر روند تغییرات حداقل و حداکثر امتیاز مربوط به مواد چهارگانه آیین‌نامه برای ارتقا به مرتبه دانشجویی به تفکیک ۶ آیین‌نامه مصوب ارائه شده است.

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

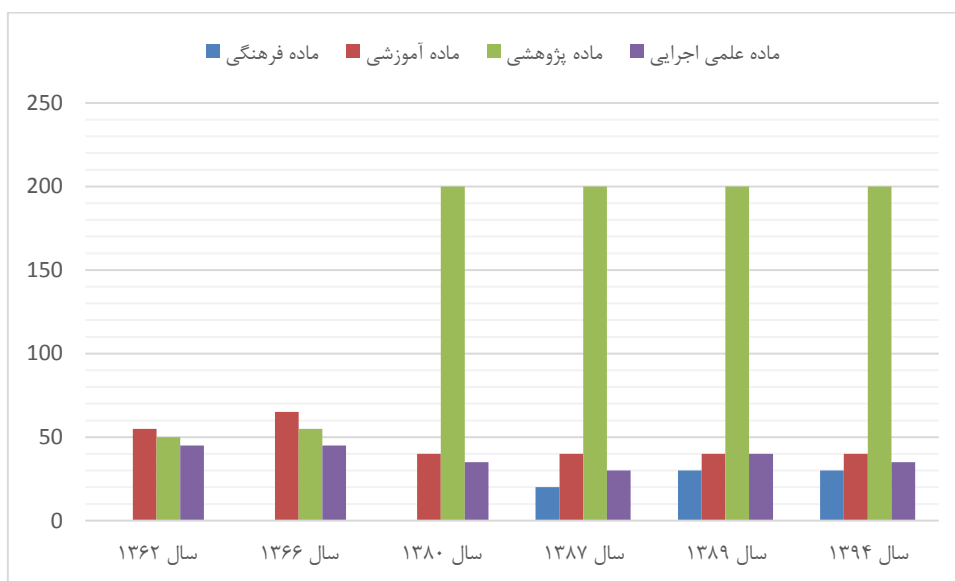


با دقت در نمودار فوق مشخص می‌شود از نظر سیاستگذاران و تدوین‌کنندگان آیین‌نامه ارتقا تا سال ۱۳۸۷ فعالیت‌های آموزشی و پژوهشی به‌عنوان فعالیت‌های اصلی و مورد انتظار از اعضای هیئت علمی بوده و دو ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی و علمی - اجرایی به‌عنوان مواد مکمل در کنار آنها دیده می‌شد. اما از آیین‌نامه سال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

حداکثر امتیاز اختصاص داده شده به هر یک از مواد چهارگانه که آن نیز به‌نوبه خود می‌تواند نشان‌دهنده توازن مواد مختلف آیین‌نامه باشد در نمودار زیر ارائه شده است.



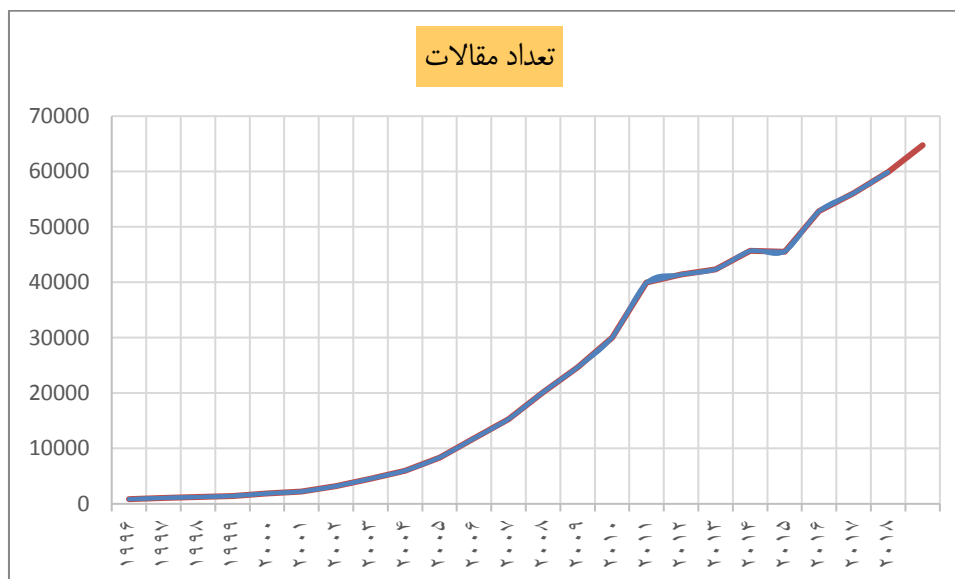
نمودار ۲. روند تغییرات حداکثر امتیاز مواد چهارگانه به تفکیک آیین‌نامه‌های ارتقا



نمودار فوق حداکثر امتیازات تخصیص داده شده به وزن مواد چهارگانه را نسبت به یکدیگر در ۶ آیین‌نامه ارتقا نشان می‌دهد. نکته‌ای که درباره نمودار فوق باید بیان شود اینک حداکثر امتیاز ۲۰۰ به صورت نمادین برای ماده پژوهشی قرار داده شده و تنها نشان‌دهنده این است که این ماده بعد از آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ دارای حداکثر امتیاز نبوده و حتی ممکن است چنین اختلافی میان این ماده و سایر مواد در کسب امتیاز از سوی اعضای هیئت علمی به وجود آید. نمودار فوق نشان می‌دهد در آیین‌نامه‌های سال‌های ۱۳۶۲ و ۱۳۶۶ توازن مواد از نظر حداکثر امتیاز به گونه‌ای بوده که سه ماده آموزشی، پژوهشی و علمی - اجرایی اختلاف چندانی با یکدیگر نداشتند، اما با حذف حداکثر امتیاز از ماده پژوهشی در آیین‌نامه سال ۱۳۸۰ وزن این ماده به صورت قابل توجهی بالاتر از سایر مواد رفته است و اقدامات انجام شده در آیین‌نامه‌های بعد نیز منجر به تشدید آن شده است.

از پیامدهای به هم خوردن توازن مواد و قابلیت کسب امتیازات بیشتر از ماده پژوهشی، افزایش انتشار مقاله در مجلات بین‌المللی بوده است که بررسی تعداد آنها در بازه زمانی قبل و بعد از تصویب آیین‌نامه ارتقای سال ۱۳۸۰ به وضوح این تغییر را نشان می‌دهد.

نمودار ۳. روند انتشار مقالات در مجلات بین‌المللی طی سال‌های تغییر آیین‌نامه

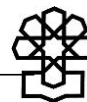


مأخذ: اسکوپوس، ۲۰۲۱.

نمودار فوق به‌وضوح نشان‌دهنده تغییر روند انتشار مقالات اعضای هیئت علمی و پژوهشگران در مجلات بین‌المللی است. بعد از تصویب آیین‌نامه ارتقا در سال ۱۳۸۰ (۲۰۰۱ میلادی) و برداشته شدن محدودیت کسب حداکثر امتیاز از بند مربوط به مقالات علمی - پژوهشی، مشاهده می‌شود روند انتشار مقالات شیب صعودی شدیدتری پیدا کرده است. مقالات منتشر شده در بازه زمانی سال‌های ۱۹۹۶ تا ۲۰۰۱ تنها از ۸۵۰ به ۲۲۲۲ مورد افزایش یافته (یعنی حدود ۱/۵ برابر در طول پنج سال)، اما بعد از اعمال تغییرات در آیین‌نامه، در بازه زمانی سال‌های ۲۰۰۱ تا ۲۰۱۱، تعداد مقالات منتشر شده از ۲۲۲۲ به ۳۹۹۵۸ مورد رسیده است. (یعنی حدود ۱۸ برابر در ۱۰ سال)

آسیب‌شناسی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی

سیاستگذاران نظام ارتقا و تدوین‌کنندگان آیین‌نامه ارتقا در هر بازنگری و اصلاح در تلاش برای بهبود آند، به‌گونه‌ای که کمترین ایراد را داشته باشد. این مهم براساس رهنمودهای اسناد بالادستی مانند نقشه جامع علمی کشور و قانون برنامه توسعه صورت گرفته است. اقدام ملی ۲۱ راهبرد کلان ۶ نقشه جامع علمی کشور به «بازتعریف نظام ارتقای اعضای هیئت علمی و پژوهشگران براساس ضوابط کیفی و اهداف و ارزش‌های نقشه جامع علمی کشور» اشاره کرده است و در ماده (۱۶) برنامه پنجم توسعه بر «تغییر آیین‌نامه ارتقا به‌نحوی که تا پنجاه درصد امتیازات پژوهشی اعضای هیئت علمی معطوف به رفع مشکلات کشور باشد» تأکید شده است. اما مطالعات نشان می‌دهد با تدوین آیین‌نامه‌های جدید



پیچیدگی آنها نیز افزایش یافته و در برخی موارد علاوه بر اینکه آسیب‌های آن کاهش نیافته، بلکه بر موارد آنها نیز افزوده شده است. در همین زمینه مصاحبه با خبرگان علمی و اجرایی و همچنین مطالعات و بررسی‌های میدانی پژوهشگر برخی از مشکلات نظام ارتقا را مشخص کرده است. در ادامه ابتدا به برخی از مهم‌ترین آسیب‌های شناسایی شده اشاره می‌شود و سایر آسیب‌ها در جدولی به صورت خلاصه ارائه می‌گردد.

- تشدید فرهنگ مقاله‌محوری در میان جامعه دانشگاهی: تعداد انتشارات علمی جامعه دانشگاهی ایران طی سال‌های اخیر از رشد بی‌نظیری حتی در میان تمامی کشورهای دنیا برخوردار بوده است. شاید این مهم را بتوان از نظر بازخورد آن در مجامع بین‌المللی مفید ارزیابی کرد، اما نمی‌توان آثار آن را در حل مسائل جامعه مشاهده نمود. در همین رابطه آیین‌نامه ارتقا به‌عنوان یکی از عوامل شکل‌گیری فرهنگ مقاله‌محوری مطرح است، چراکه با دادن ارزش بیش از حد به این فعالیت در مقایسه با سایر فعالیت‌های مورد انتظار، علاوه بر اعضای هیئت علمی، موجب سوق یافتن دانشجویان و سایر کنشگران جامعه علمی به سمت انتشار مقالات علمی شده است. نمودار ۳ اثر این پیامد را به شکل نمودار و تنها در مجلات بین‌المللی نشان می‌دهد.

- یکسان بودن آیین‌نامه برای تمامی رشته‌ها و گروه‌های علمی: دانشگاه‌ها دارای رشته‌ها و گروه‌های علمی متنوعی هستند که مسلم است یک آیین‌نامه نمی‌تواند همه آنها را به‌گونه‌ای ارزیابی نماید که ماهیت رشته‌ها و مختصات ویژه آن را نیز حفظ نماید. برای مثال نمی‌توان از اعضای هیئت علمی در رشته‌ای همچون هنر انتظار داشت هم به خلق آثار بدیع هنری بپردازد که امری زمانبر و طاقت‌فرساست و منطبق با ماهیت و ویژگی‌های این رشته است و هم با آیین‌نامه‌ای که بیشترین وزن آن را انتشار مقالات علمی معتبر تشکیل می‌دهد، برای ارتقا به مرتبه علمی بالاتر مورد ارزیابی قرار گیرد. همچنین وجود آیین‌نامه‌ای یکسان برای گروه‌های فنی و مهندسی، علوم پایه و علوم انسانی نیز قابل اشاره است. به دلیل تفاوت‌های ماهوی در این گروه‌ها، نوع و فرایند پژوهش نیز در آنها تفاوت‌های عمده‌ای با یکدیگر دارند. برای مثال روش‌های آموزش و پژوهش در علوم فنی و مهندسی و علوم پایه و علوم انسانی با یکدیگر متفاوت هستند، بنابراین فرایندهای تولید علم نیز در آنها متفاوت از یکدیگر است، براین اساس اعضای هیئت علمی آنها با یک متر و میزان، قابل سنجش و مقایسه نیستند. این تفاوت حتی در موضوع آموزش‌های دانشگاهی نیز قابل بحث است. چراکه برخی رشته‌ها آزمایشگاه و کارگاه‌محور هستند و برخی دیگر بیشتر بر تئوری‌ها و مباحث نظری تأکید دارند. این مهم نشان می‌دهد برای ارزیابی عملکرد عضو هیئت علمی در هر یک از گروه‌های علمی و همچنین حوزه‌های آموزش یا پژوهش از معیارهای متفاوتی باید استفاده کرد.

- یکسان بودن آیین‌نامه ارتقا برای انواع دانشگاه‌ها با مأموریت‌های مختلف: نظام آموزش عالی کشور شامل دانشگاه‌هایی است که برخی از آنها با مأموریت‌های ویژه به‌وجود آمده‌اند، مانند دانشگاه‌های پیام

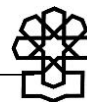
نور، فرهنگیان، فنی‌وحرفه‌ای، دانشگاه‌های سازمانی مانند دانشگاه‌های وابسته به نیروهای مسلح و... بنابراین فعالیت‌های آنان معطوف به برآورده کردن اهدافی است که تمامی آنها قابل گنجایش در آیین‌نامه ارتقا نیست. از این‌رو نظام ارتقایی که قابلیت ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در راستای دستیابی به مأموریت‌های دانشگاه را نداشته باشد، نمی‌توان نظام ارتقای کارآمد قلمداد کرد.

- یکسان بودن آیین‌نامه ارتقا برای دانشگاه‌ها در مناطق جغرافیایی مختلف: دانشگاه در هر منطقه‌ای با توجه به مأموریت‌های تعیین شده (با در نظر گرفتن اسناد بالادستی و توسط وزارتین) باید در پی حل مسائل و برطرف کردن نیازهای آن منطقه باشد. در این صورت نیاز به نظام ارتقایی است که متناسب با مسائل و نیازهای منطقه اقدام به ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی نماید. اما آیین‌نامه موجود به‌گونه‌ای است که با معیارهایی ثابت از همه اعضای هیئت علمی انتظارات یکسانی دارد. بدین منظور چنین نظام ارتقایی در خدمت نیازها و مسائل مناطق مختلف نبوده و در بهترین حالت معطوف به مسائل و نیازهای ملی خواهد بود.

- یکسان بودن آیین‌نامه ارتقا برای دانشگاه‌های دولتی و غیردولتی: از آنجایی که بسیاری از دانشگاه‌های غیردولتی در پاسخ به تقاضای اجتماعی گسترده برای ورود به آموزش عالی به‌وجود آمده‌اند و هدف آنها بیشتر بر آموزش دانشجویان تمرکز داشته است تا پژوهش و فعالیت‌های علمی - اجرایی، از این‌رو ارزیابی عملکرد اعضای هیئت علمی آنان نیز با معیارهای تعیین شده برای دانشگاه‌هایی که هم فعالیت‌های آموزشی و هم پژوهشی در آنها اولویت دارد چندان مناسب به‌نظر نمی‌رسد. این مهم در رابطه با آن دسته از دانشگاه‌های دولتی کوچک که اغلب تمرکز آنها بر دوره کارشناسی است و در برخی موارد حتی فاقد دانشجوی تحصیلات تکمیلی هستند، نیز صدق می‌کند.

- کم‌توجهی به ارتباط حوزه و دانشگاه: حوزه‌های علمیه و دانشگاه‌ها به‌عنوان نهادهای تولید علم و تربیت نیروی انسانی مطرح هستند. هرچند در اسناد بالادستی و کلام مسئولین بر لزوم پیوند هرچه بیشتر آنها تأکید شده، اما در عمل و به‌هنگام تدوین و تصویب قوانین و آیین‌نامه‌ها توجه چندانی به آن نشده است. امروزه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها حضور قابل توجهی به‌عنوان مدرس در حوزه‌های علمیه دارند که می‌تواند آثار مبارکی بر تقویت پیوند این دو نهاد داشته باشد. آیین‌نامه ارتقا به‌عنوان ابزاری برای ایجاد انگیزه جهت انجام فعالیت‌ها، این قابلیت را دارد تا از طریق در نظر گرفتن امتیازی برای تدریس اعضای هیئت علمی در حوزه‌های علمیه تاحدی بر تقویت پیوند بین دو نهاد کمک نماید.

- ایراد وارده بر نحوه تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقا: یکی از اصول اساسی در تدوین سیاست‌ها، استفاده از نظرات تمامی ذی‌نفعان مربوط به آن سیاست است. طبق ماده (۲) اصول حاکم بر آیین‌نامه که توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی به تصویب رسیده است، وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مسئول تهیه آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی هستند. این در حالی



است که نتایج فعالیت‌های اعضای هیئت علمی قابلیت اثرگذاری بر بخش‌های مختلف جامعه مانند صنعت، خدمات، کشاورزی، اقتصاد، فرهنگ و... را دارد. از این رو می‌توان در هنگام تدوین آیین‌نامه با در نظر گرفتن انتظارات بخش‌های مختلف جامعه از دانشگاه‌ها و کنشگران علمی فعال آن، با دیدی همه‌جانبه معیارهای ارزیابی و ارتقای اعضای هیئت علمی را تدوین نمود. همچنین طبق بخش دیگری از مفاد مربوط به ماده (۲) اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا، ۴ نفر از ۹ نفر هیئت مرجع تصویب آیین‌نامه وزرا و معاونین پژوهشی وزارتخانه‌های علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی هستند که خود تدوین‌کنندگان آیین‌نامه ارتقا به‌شمار می‌روند.

جدول ۸. آسیب‌های نظام ارتقای اعضای هیئت علمی

نوع آسیب	آسیب اصلی	آسیب جزئی/جزئیات
سیاست‌گذاری، تدوین و تصویب آیین‌نامه ارتقا	عدم استفاده از نظرات تمامی ذی‌نفعان نظام آموزش عالی به هنگام سیاست‌گذاری برای آیین‌نامه ارتقا	بخش‌هایی مانند صنعت، خدمات، کشاورزی و... که خروجی‌های دانشگاه‌ها را به‌کار می‌گیرند مشارکتی در تعیین سیاست‌هایی که منجر به آیین‌نامه ارتقا می‌شود، ندارند.
	عدم توجه به سایر سیاست‌های حوزه آموزش عالی به هنگام تدوین آیین‌نامه ارتقا	به هنگام تدوین آیین‌نامه از سیاست‌هایی مانند آمایش آموزش عالی که می‌تواند نقش محوری در توجه به مسائل، نیازها و اولویت‌های هر منطقه داشته باشد غفلت شده است.
	حضور تدوین‌کنندگان آیین‌نامه ارتقا در جلسه تصویب آن	شورای پیش‌بینی شده در ماده (۲) اصول حاکم بر آیین‌نامه برای تصویب آیین‌نامه ارتقا، شامل وزرای علوم و بهداشت و معاونین پژوهشی آنها هستند که آیین‌نامه نیز توسط این نهادها تهیه و پیشنهاد می‌شود.
	تمرکزگرایی در نظام ارتقا (تصمیم بر استفاده از یک آیین‌نامه ارتقا برای تمامی گروه‌های علمی و رشته‌ها)	تصمیم برای داشتن یک آیین‌نامه برای تمامی انواع دانشگاه در سطح دولتی و غیردولتی، جامع و تخصصی، دارای مأموریت خاص و عمومی را می‌توان یک تصمیم سیاستی عنوان نمود. به‌عبارت دیگر سیاستگذار باید به این نتیجه برسد که وجود یک آیین‌نامه برای تمامی دانشگاه‌ها نمی‌تواند منجر به حل مسائل و رفع نیازهای موجود شود.
فرایند ارزیابی متقاضی ارتقا	فقدان سازوکار تنزیلی برای اعضای هیئت علمی	نظام ارتقای فعلی به‌گونه‌ای طراحی شده است که با درخواست اعضای هیئت علمی پرونده آنها برای ارتقا بررسی می‌شود، اما برای آن دسته که عملکرد مناسبی در مواد چهارگانه نداشته‌اند سازوکار تنزیل مرتبه طراحی نشده است.
	نبود رویکرد تخصصی در ارزیابی نهایی در کمیسیون تخصصی و هیئت ممیزه	هرچند که هیئت‌های ممیزه دانشگاه‌ها دارای کمیسیون‌های تخصصی بوده و آنها نیز پرونده فرد متقاضی را مورد ارزیابی قرار می‌دهند، اما سطح تخصص این کمیسیون‌ها نیز در بسیاری موارد ارتباطی با حوزه فعالیت متقاضی ندارد. همچنین اعضای هیئت ممیزه به‌عنوان تصمیم‌گیران نهایی اغلب از رشته‌های متفاوت با حوزه تخصصی فرد متقاضی ارتقا هستند.
	ایرادات وارده به جلسه هیئت ممیزه	۱. عدم حضور فرد متقاضی ارتقا در جلسه بررسی پرونده در هیئت ممیزه

نوع آسیب	آسیب اصلی	آسیب جزئی/جزئیات
		۲. عدم اختصاص زمان کافی به بررسی دقیق پرونده و تصمیم‌گیری سریع درباره پرونده فرد متقاضی
	غلبه رویکرد بوروکراتیک در فرایند ارتقا	به فرایند ارتقا به‌عنوان فرایندی اداری نگریده می‌شود که شامل مراحل است و تمام جزئیات از قبل مشخص شده و باید موبه‌مو اجرا شود. در صورتی که ارتقای علمی یعنی دستیابی به جایگاه و مرتبه‌ای که دارای معنا و مفهوم بوده و اعتبار علمی و اجتماعی در پی دارد.
	ایرادات وارده بر رویکرد کلی آیین‌نامه ارتقا	یکسان‌نگری به وزن فعالیت‌ها و معیارهای تدوین شده در رشته‌های مختلف. برای مثال یکسان بودن امتیاز مقاله و کتاب برای همه رشته‌ها و علوم ناکارآمد بودن شیوه امتیازدهی و امتیازات تعیین شده کنونی برای برانگیختن اعضای هیئت علمی جهت انجام برخی فعالیت‌ها (مانند انجام طرح‌های پژوهشی مسئله و نیازمحور) عدم استفاده صحیح و مکفی از مکانیسم حداقل و حداکثر امتیاز برای جهت‌دهی اعضای هیئت علمی به‌منظور انجام برخی فعالیت‌ها (مانند تدوین کتاب در حوزه علوم انسانی) نبود توازن و تعادل در ارزشگذاری میان مواد چهارگانه (وزن بیشتر ماده (۳) در مقایسه با سایر مواد)
	ایرادات وارده بر ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی	مغفول ماندن موضوع شاگردپروری در ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی سنجش‌پذیر نبودن برخی از معیارهای ماده فرهنگی و دشواری امتیازدهی به آن متناسب نبودن ماهیت برخی فعالیت‌ها مانند تدوین کتاب و مقاله با ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی کم‌توجهی به شأن تربیتی و اجتماعی در مقایسه با شأن فرهنگی در فعالیت‌های ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی
	ایرادات وارده بر ماده آموزشی	کاهش اهمیت و تضعیف جایگاه ماده آموزشی در مقابل ماده پژوهشی و فناوری ضعف تنوع در منابع ارزیابی و ناکارآمدی ابزارهای ارزیابی از کیفیت تدریس جامعیت نداشتن معیارهای طراحی شده برای ارزیابی فعالیت‌های آموزشی
	ایرادات وارده بر ماده پژوهشی و فناوری	عدم توازن و تعادل در ارزشگذاری و امتیازدهی میان بندهای مختلف ماده پژوهشی و خلاصه شدن وزن ماده پژوهشی در بند مربوط به مقالات علمی - پژوهشی عدم اختصاص حداقل امتیاز ویژه به بندهای «۸» و «۹» (تولید دانش فنی/اختراع و اکتشاف و گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری) که قابلیت مسئله و نیازمحوری بودن دارند. استفاده از امتیازات مربوط به بند مقالات علمی - پژوهشی در کسب حداقل امتیاز مشترک با سایر بندها و در نتیجه بی‌اهمیت شدن فعالیت و کسب امتیاز از سایر بندها



نوع آسیب	آسیب اصلی	آسیب جزئی/جزئیات
		عدم ارتباط فعالیت‌های مربوط به راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه/ رساله و مقالات مستخرج از آنها با ماده پژوهشی و فناوری
		عدم تخصیص امتیازات کافی و برانگیزاننده به فعالیت‌هایی مانند کرسی‌های نظریه‌پردازی، اثر بدیع و ارزنده هنری، تصنیف کتاب و...
		کم‌توجهی به فعالیت‌های اثرگذار (به‌ویژه در حوزه‌های سیاستگذاری و تقنین)
	ایرادات وارده به ماده علمی - اجرایی	فراهم نبودن زمینه انجام فعالیت‌های اجرایی برای همه اعضای هیئت علمی
		همپوشی برخی از فعالیت‌های ماده علمی - اجرایی با فعالیت‌های سایر مواد

مطالعه تطبیقی سیاست‌ها، فرایندها و معیارهای ارتقا در دانشگاه‌های منتخب

در این بخش اصول، سیاست‌ها و معیارهای کلی برخی از دانشگاه‌های برتر دنیا در رابطه با ارتقای اعضای هیئت علمی مورد بررسی قرار می‌گیرد. استفاده از تجارب موفق سایر نظام‌های دانشگاهی می‌تواند سیاستگذاران را با دیدگاه‌های متنوع و جدید در این حوزه آشنا کند. در این بخش دو دسته دانشگاه مورد بررسی قرار گرفته است. یک دسته دانشگاه‌های برتر دنیا و یک دسته نیز دانشگاه‌های برتر منطقه که با مراجعه به نظام‌های رتبه‌بندی دانشگاهی شانگهای و تایمز انتخاب شده‌اند. طبیعتاً وجود اسناد قابل استناد در انتخاب دانشگاه‌ها بی‌تأثیر نبوده است.

اصول و سیاست‌های ارتقا در دانشگاه‌های منتخب

بررسی اسناد مربوط به دانشگاه‌های منتخب نشان داد، ارتقا به مرتبه‌های علمی بالاتر براساس اصول و سیاست‌هایی است که می‌توان آن را به‌عنوان اولین اصل اساسی در جهت‌دهی به کل فرایند ارتقا در نظر گرفت. به بیان دیگر این اصول و سیاست‌ها به‌عنوان شالوده و زیربنای ساختار و فرایند ارتقا در دانشگاه‌ها هستند که کل فرایند ارتقا بر آن بنا می‌شود.

جدول ۹. اصول و سیاست‌های دانشگاه‌های منتخب در رابطه با ارتقای اعضای هیئت علمی

اصول و سیاست‌ها	دانشگاه
در نظر گرفتن روش‌های ارتقای متنوع در بین رشته‌های مختلف در کل دانشگاه	تورنتو
تنوع تخصص‌ها و رشته‌های دانشگاهی و سنت‌های مربوط به هریک از آنها ایجاب می‌کند رویه‌های یکسان و یکنواخت برای آنها به کار نرود.	پنسیلوانیا
پژوهش‌های پیشگامانه به‌عنوان معیار اصلی جهت ارتقا در این دانشگاه مطرح است، اما این مهم است که تشخیص داده شود در طول حرفه یک عضو هیئت علمی وی می‌تواند به سمت مشارکت بیشتر در تدریس و خدمات سوق پیدا کند. بنابراین در این حالت، تمایز در تدریس و یا وقف در خدمات دانشگاهی باید در ارزیابی برای ارتقا وزن بیشتری داشته باشد.	کلمبیا
دانشکده‌های مختلف ممکن است سیاست‌ها و شیوه‌های مشخص شده خود را برای ارتقا داشته باشند که باید رعایت شود.	استنفورد

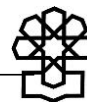
دقت در جدول فوق نشان می‌دهد دانشگاه‌های بررسی شده عدم یکسان‌نگری و رعایت تنوع میان رشته‌های دانشگاهی و سنت‌های مربوط به آنها را به‌عنوان اصل اولیه و اساسی در فرایند ارتقا در نظر گرفته‌اند. این مهم بیان‌کننده این است که دانشکده‌ها و گروه‌های علمی خود مسئول طراحی و اجرای فرایند ارتقا هستند و مقامات بالاتر از آن اغلب بر طی شدن درست فرایند اداری نظارت دارند.

فرایند ارتقا در دانشگاه‌های منتخب

بررسی فرایند ارتقا در دانشگاه‌های برتر دنیا و منطقه نشان داد، این دانشگاه‌ها در بسیاری موارد شباهت‌هایی با یکدیگر دارند و در برخی موارد نیز تفاوت‌هایی بین آنها مشاهده می‌شود. ارزیابی خبره‌محور یکی از مهم‌ترین شباهت‌های این دانشگاه‌ها به یکدیگر است که منجر به ارزیابی تخصصی توسط کمیته‌ای می‌شود که در اغلب مواقع توسط گروه یا دانشکده انجام می‌گیرد. بررسی فرایند ارتقا در دانشگاه‌های منتخب نشان‌دهنده برخی نکات مانند سطوح ارزیابی، افراد و گروه‌های درگیر در این فرایند و چگونگی انجام آن است. بدین منظور در این بخش ابتدا این فرایند در چهار دانشگاه برتر دنیا و سپس در چهار دانشگاه برتر منطقه مورد بررسی قرار گرفته است.

دانشگاه‌های برتر دنیا

۱. دانشگاه تورنتو: فرایند ارتقا به مرتبه بالاتر در دانشگاه تورنتو به‌گونه‌ای است که در همه شرایط، حداقل دو سطح برای ارزیابی فعالیت‌های فرد متقاضی در نظر گرفته می‌شود و درنهایت این فرایند با تأیید رئیس دانشگاه با حکم به ارتقا به مرتبه بالاتر خاتمه می‌یابد.

**جدول ۱۰. فرایند ارتقا به مرتبه بالاتر در دانشگاه تورنتو**

دانشکده دارای چند گروه	دانشکده تک‌گروهی	
ارزیابی سطح اول	کمیته ارتقای دپارتمان (گروه)	کمیته ارتقای دانشکده
ارزیابی سطح دوم	کمیته تشکیل شده توسط رئیس دانشکده	دفتر معاون دانشگاه و رئیس دانشکده
مسیر تأیید	اعلام به دفتر رئیس دانشگاه جهت تأیید	نیازمند تأیید رئیس دانشگاه
اطلاع رسانی	اعلام نتیجه توسط مدیر گروه به متقاضی	اعلام نتیجه توسط رئیس دانشکده به متقاضی

۲. **دانشگاه کلمبیا:** در اغلب دانشکده‌های دانشگاه کلمبیا فرایند بررسی پرونده فرد متقاضی به شرح زیر است:

۱. کمیته انتصاب و ارتقای دانشکده در زمستان تا اوایل بهار برای بررسی، بحث و رأی‌گیری در مورد هر درخواست ارتقا جلسه تشکیل می‌دهد. اعضای کمیته ارتقا و انتصاب تمام موارد مربوط به هر متقاضی (مانند رزومه، نامه‌های داوران، نمونه‌هایی از آثار علمی فرد) را تهیه می‌کنند. در جلسه و قبل از شروع بحث، خلاصه‌ای از فعالیت هر متقاضی توسط نماینده رئیس دپارتمان ارائه می‌شود.

۲. تقاضاهای مورد موافقت قرار گرفته توسط رئیس دپارتمان یا نماینده وی به رئیس کمیته ارتقا و انتصاب ارائه می‌شود.

۳. کمیته ارتقا و انتصاب دانشکده به ریاست معاون آموزشی تشکیل می‌شود. ارتقاهای تأیید شده در تاریخ اول جولای پس از تصویب رئیس کمیته ارتقا و انتصاب دانشکده اعمال می‌شوند.

۳. **دانشگاه استنفورد:** در دانشگاه استنفورد که به‌عنوان یکی از دانشگاه‌های پیشرو دنیا شناخته می‌شود، فرایند ارتقا به مانند دو دانشگاه فوق، در دانشکده‌ها انجام می‌شود. به‌عنوان نمونه فرایند ارتقا در دانشکده‌های علوم انسانی و علوم این دانشگاه به‌ترتیب مراحل زیر است:

۱. پس از تکمیل پرونده توسط متقاضی، مدیر گروه پرونده را برای بررسی به دفتر امور هیئت علمی برای اطمینان از طی شدن رویه‌ها و... ارسال می‌کند.

۲. پس از بررسی مسئول امور هیئت علمی، پرونده به معاون آموزشی دانشکده ارسال می‌شود.

۳. پس از بررسی و موافقت معاون آموزشی، پرونده به دست رئیس دانشکده می‌رسد.

۴. آخرین بررسی و موافقت در سطح دانشکده در این مرحله از طرف رئیس دانشکده صورت می‌پذیرد.

۵. پس از موافقت رئیس دانشکده، پرونده به اطلاع رئیس دانشگاه رسیده و وی آن را به هیئت امنای دانشگاه (برای صدور حکم) گزارش می‌کند.

۴. **دانشگاه پنسیلوانیا:** به‌طور کلی فرایند ارتقا توسط گروه‌ها/دپارتمان‌ها (یا در صورتی که ساختار فاقد گروه باشد توسط دانشکده) آغاز می‌شود. یعنی تصمیم اولیه توسط اعضای هیئت علمی دارای مرتبه مساوی یا بالاتر از مرتبه‌ای که متقاضی قصد ارتقا به آن را دارد، گرفته می‌شود. در صورت مثبت بودن

تصمیم دپارتمان، کمیته پرسنلی دانشکده متشکل از اعضای هیئت علمی که هیچ‌کدام در آن زمان دارای پست اداری نیستند فرد را مورد ارزیابی قرار می‌دهند، اگر این کمیته نیز نتیجه ارزیابی را مثبت اعلام کرد، نتیجه توسط رئیس دانشکده به معاون اجرایی دانشگاه در امور کارکنان ارسال می‌شود و او تصمیم نهایی را با توجه به نظرات کمیته‌های تخصصی درباره فرد اتخاذ می‌کند. این تصمیم ممکن است موافق یا (به‌ندرت) مخالف نظر کمیته پرسنلی باشد.

دانشگاه‌های برتر منطقه

۱. دانشگاه بیلکنت^۱ ترکیه: این دانشگاه در سال ۱۹۸۴ با هدف ایجاد مرکزی از آموزش عالی و پژوهش متعالی در ترکیه بنا نهاده شد. دانشگاه بیلکنت اولین دانشگاه خصوصی غیرانتفاعی در ترکیه است، اما فرایند ارتقا در این دانشگاه در چند سطح انجام می‌شود:

- سطح اول، در سطح گروه/دپارتمان: مدیر گروه کمیته پیش‌ارزیابی را تشکیل می‌دهد که شامل حداقل سه عضو هیئت علمی است که آنان هم‌مرتبه با رتبه درخواستی متقاضی یا بالاتر از آن هستند. عملکرد متقاضی در این مرحله با معیارهای زیر تطبیق داده می‌شود:

- جایگاه متقاضی در مقایسه با حداقل استانداردهای دپارتمان

- کار پژوهشی یا هنری

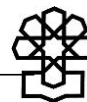
- عملکرد و تجربه تدریس

- خدمات دانشگاهی، اداری و حرفه‌ای

- سطح دوم، در سطح دانشکده: رئیس دانشکده گروه خبره پنج‌نفره که دارای تخصص مشابهی هستند را از خارج از دانشگاه به‌عنوان گروه داوری انتخاب می‌کند و پرونده و گزارش عملکرد متقاضی را به آنان ارسال می‌کند. پس از دریافت گزارش‌های داوران خارجی آن را به‌همراه نظر خود درباره پرونده فرد برای معاون اجرایی دانشگاه ارسال می‌کند.

- سطح سوم، در سطح دانشگاه: کمیته انتصاب و ارتقا که رئیس آن معاون اجرایی دانشگاه است، پرونده فرد را که رئیس دانشکده برای وی فرستاده است بررسی می‌کند و نتیجه آرا را به رئیس دانشگاه گزارش می‌دهد.

- سطح چهارم، در سطح شورای دانشگاه: این شورا پنج استاد را انتخاب می‌کند که حداقل سه نفر از آنان از دانشگاه‌ها یا مؤسسات آموزش عالی دیگر در ترکیه هستند. این افراد پرونده متقاضیانی که در مراحل قبلی تصمیم به ارتقای آنان گرفته شده را مورد بررسی قرار داده و هر یک در گزارش جداگانه‌ای نظر خود را ارائه می‌دهند. همچنین اگر برای یک مرتبه بیش از یک متقاضی وجود داشته باشد، ترجیح



خود را درباره اینکه کدام یک از آنها اولویت دارند اعلام می‌کنند. رئیس دانشگاه نظر شورای دانشگاه را می‌شنود و سپس پرونده را به رئیس هیئت امنای جهت صدور حکم تقدیم می‌کند.

۲. دانشگاه علم و فناوری ملک عبدالله:^۱ فرایند ارتقا در دانشگاه ملک عبدالله که یک دانشگاه خصوصی در عربستان سعودی است به ترتیب مراحل زیر است. گفتنی است این دانشگاه در سال ۲۰۰۹ تأسیس شده و ارائه برنامه‌های آموزشی و تحقیقاتی در مقاطع تحصیلات تکمیلی در آن به زبان انگلیسی است.

۱. ایجاد و ثبت پرونده ارتقا توسط متقاضی

۲. بررسی اولیه پرونده توسط گروه

۳. ارزیابی توسط هم‌تایان در گروه

۴. ارسال پرونده مفصل به اداره امور اعضای هیئت علمی

۵. بررسی پرونده در کمیته ارتقا و انتصاب

۶. تصمیم درباره ارتقای فرد توسط رئیس دانشگاه

۳. دانشگاه ملک عبدالعزیز:^۲ دانشگاه ملک عبدالعزیز یک دانشگاه دولتی در عربستان سعودی است که در سال ۱۹۶۷ تأسیس شده و فرایند ارتقا در این دانشگاه نیز شامل مراحل به شرح زیر است:

۱. ثبت درخواست ارتقا در شورای گروه مربوطه

۲. بررسی درخواست ارتقا توسط شورای گروه و شورای دانشکده در این باره که آیا فرد متقاضی دارای همه الزامات ارتقا می‌باشد؟ این مهم توسط هشت داور متخصص صورت می‌پذیرد و براساس ارزیابی آنها ارتقا به مرتبه بالاتر توسط شورای دانشکده به شورای علمی پیشنهاد می‌شود.

۳. شورای علمی درخواست ارتقا را براساس توصیه‌های شوراهای گروه و دانشکده بررسی می‌کند و سپس مراحل زیر را انجام می‌دهد:

- پنج داور برای ارزیابی کارهای پژوهشی فرد از بین افرادی که توسط شورای دانشکده یا سایر افراد معرفی شده‌اند، انتخاب می‌شود که سه نفر از آنها داور اولیه و نفرات چهارم و پنجم نیز در صورت لزوم داوران ذخیره هستند. حداقل دو نفر از سه داور باید از خارج از دانشگاه باشند. داوران باید دارای مرتبه استادی باشند.

- پس از بررسی گزارش‌های داوران و پرونده دانشگاهی در مورد فعالیت متقاضیان در تدریس و خدمت در دانشگاه و جامعه، تصمیم به ارتقا یا عدم ارتقا اتخاذ می‌شود.

1. King Abdullah University of Science and Technology

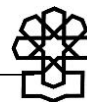
2. King Abdulaziz University

معیارهای ارتقا در دانشگاه‌های منتخب

یکی از تفاوت‌های اسناد دانشگاه‌های منتخب با اسناد مربوط به آیین‌نامه ارتقای مرتبه کشورمان، دقیق و مشخص نبودن معیارهای ارتقا در دانشگاه‌های منتخب است. این دانشگاه‌ها اغلب به صورت کلی انتظارات خود را از اعضای هیئت علمی بیان می‌کنند و جزئیات آن را در اختیار دانشکده‌ها، گروه‌ها و هیئت‌های متخصص که به منظور داوری فعالیت‌ها و آثار فرد تشکیل می‌شود قرار می‌دهند. معیارهای کلی مطرح شده توسط دانشگاه‌ها نیز براساس مأموریتی است که آنها برای خود در نظر گرفته‌اند. برای مثال بسیاری از دانشگاه‌های برتر دنیا و حتی منطقه، خود را دانشگاه پژوهش‌محور معرفی می‌کنند. از این رو روشن است که این دانشگاه‌ها فعالیت‌های پژوهشی را به عنوان معیار اصلی جهت ارتقا تعریف خواهند کرد. در جدول زیر معیارهای ارتقای کلی دانشگاه‌های برتر دنیا و منطقه به تفکیک ارائه شده است.

جدول ۱۱. معیارهای کلی ارتقا در دانشگاه‌های منتخب

معیارهای ارتقا	دانشگاه
در این دانشگاه بیشترین وزن به دستاوردهای علمی، یا در جای مقتضی به کار حرفه‌ای خلاق و کیفیت بالای آموزش اختصاص داده می‌شود.	تورنتو
تأکید بر رهبری فکری به عنوان معیار اصلی است. بر این اساس درجه بالایی از تعالی هم در تحقیق و هم تدریس مورد انتظار است. اما وزن نسبی که به تحقیق یا تدریس داده می‌شود از مواردی است که باید توسط دانشکده‌ها مشخص شود. صلاحیت‌های قابل قبول در دانشکده‌ها در حوزه پژوهش توسط محققان در همان رشته مشخص می‌شود، در همین راستا فرم‌های ارزیابی آموزشی نیز ممکن است از دانشکده‌ای به دانشکده دیگر متفاوت باشد.	پنسیلوانیا
ارتقا به مرتبه بالاتر برای محققان و مدرسانی است که فعالیت‌هایشان را در بالاترین سطح تمایز نسب به سایرین انجام می‌دهند. همچنین مهم است که تغییر تعادل فعالیت‌های عضو هیئت علمی در طول دوران فعالیت به سمت تدریس و خدمات دانشگاهی به رسمیت شناخته شود. بنابراین در این صورت تمایز در تدریس و یا فداکاری خاص در خدمات دانشگاهی ممکن است وزن بیشتری داشته باشد.	کلمبیا
شناخته شده بودن در حوزه خود، داشتن سابقه قابل توجهی از موفقیت، داشتن سابقه تدریس و مربیگری باکیفیت برای دانشجویان استنفورد	استنفورد
جایگاه و پتانسیل فرد متقاضی در علوم جهانی و میزان مشارکت وی در آموزش تحصیلات تکمیلی و کارشناسی، داشتن تجربه حرفه‌ای و مناسب بودن در تحقق اهداف دپارتمان و تنوع و نوآوری در تحقیقات دانشگاهی	ازمیر ترکیه
فعالیت‌های پژوهشی و کارهای خلاقانه؛ داشتن انتشارات بین‌المللی (مقالاتی که ISI نباشند مورد بررسی قرار می‌گیرند، ولی وزن کمتری دارند)، کارهای خلاقانه در هنر و مانند آن (دانشگاه بالاترین استانداردها را در این زمینه اعمال می‌کند)؛ دریافت گرنت از منابع خارج از دانشگاه	اقتصاد بیلکنت
عملکرد آموزشی: تدریس خوب برای همه ضروری است. از اعضای هیئت علمی بیلکنت انتظار می‌رود با بالاترین استانداردها، به‌طور مؤثر، متعهدانه و با تأکید بر یادگیری با تحقیق تدریس کنند.	ترکیه
وجود مدارکی دال بر کیفیت و تأثیر دستاوردهای پژوهشی؛ خروجی‌هایی که نشان‌دهنده تفکر خلاق و مستقل و توانایی شناسایی و درگیر شدن در زمینه‌های جدید تحقیق است؛ توانایی حفظ برنامه تحقیق و گسترش مسیر آن به سمت رشد و دستاوردهای بیشتر	ملک عبدالله
اولویت در این دانشگاه بر انجام فعالیت‌های پژوهشی قرار دارد و فعالیت‌های آموزشی و خدمات در کنار فعالیت‌های پژوهشی مورد بررسی قرار می‌گیرد.	ملک عبدالعزیز



نکات سیاستی دانشگاه‌های منتخب درباره نظام ارتقا

- بررسی اسناد دانشگاه‌های منتخب نشان داد در این دانشگاه‌ها از روش‌ها و شیوه‌های یکسانی برای ارتقای افراد به مرتبه‌های علمی بالاتر استفاده نمی‌شود. در نظر گرفتن سنت‌های مربوط به رشته‌های مختلف علمی و شیوه‌هایی که با توجه به تنوع رشته‌ها می‌تواند وجود داشته باشد، به‌عنوان یک اصل اساسی در پدیده ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در این دانشگاه‌ها در نظر گرفته می‌شود. رویکرد یکسان‌نگر آیین‌نامه ارتقا به همه رشته‌های علمی، به‌گونه‌ای که همه آنها با یک متر و معیار اندازه‌گیری شوند در تضاد با چنین اصلی است. با دقت نظر در این اصل نکاتی را می‌توان در نسبت آیین‌نامه ارتقا مشخص کرد:

■ از آنجایی که افراد درگیر در هر رشته علمی آگاهی دقیق‌تری از مسائل، نیازها و اولویت‌های حوزه خود دارند، در نتیجه به‌صورت دقیق‌تری نیز می‌توانند سیاست‌ها، فرایندها و معیارهای مرتبط با ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی در رشته تخصصی خود را تشخیص داده و به اجرا درآوردند، از این‌رو ارزیابی تخصصی و خبره محور می‌تواند در کارآمدی نظام ارتقا مؤثر باشد.

■ با توجه به اینکه رویکرد رشته‌ای منجر به تخصصی‌تر شدن پدیده ارتقا می‌شود، از این‌رو فرایند ارزیابی نیز با تشکیل هیئت ارزیابی خبره - که شامل افرادی در حوزه تخصص فرد متقاضی است - تخصصی شده و به‌صورت دقیق‌تری شایستگی‌های فرد را مورد بررسی قرار می‌دهد، چراکه این افراد به مسائل، نیازها و اولویت‌های حوزه تخصصی آشنایی بیشتری داشته و بهتر می‌توانند تشخیص دهند که فعالیت‌های فرد به چه میزان در راستای آن قرار دارد.

- فرایند بررسی پرونده افراد به‌منظور اعطا یا عدم اعطای مرتبه علمی بالاتر در دانشگاه‌های منتخب نشان داد، در دانشگاه‌های برتر دنیا فرایند ارزیابی تخصصی حداکثر در سطح دانشکده انجام می‌شود و سایر بررسی‌ها در شوراها یا کمیته‌های بالاتر به‌منظور طی کردن فرایند اداری است و رأی نهایی نیز با در نظر گرفتن نظرات تخصصی ارائه شده در مراحل قبل اتخاذ می‌گردد.

- خبره‌محور بودن ارزیابی از دیگر نکاتی است که با بررسی اسناد دانشگاه‌های منتخب قابل مشاهده است. این مهم که برای هر متقاضی ارتقای هیئت ارزیابی‌کننده منحصر به فرد و مطابق با تخصص وی تشکیل می‌شود، موضوعی است که می‌توان از آن علاوه بر توجه به مسئله و نیازمحوری در فرایند ارزیابی، بر عدالت‌محوری بیشتر در فرایند ارزیابی تأکید کرد. چراکه افراد شایسته مسئولیت دآوری را برعهده خواهند داشت.

- معیارهای ارتقا در دانشگاه‌های منتخب با توجه به مأموریت آنها تعیین می‌شود. اینکه دانشگاه‌ها مأموریت خود را چگونه تعریف می‌کنند مشخص‌کننده تمرکز فعالیت‌های اعضای هیئت علمی بر آن حوزه است.

پیشنهادها و راهکارهای کارآمدسازی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی

به‌طور کلی بررسی روند تاریخی نظام ارتقای مرتبه علمی و آیین‌نامه مربوطه، نظرات خبرگان و همچنین بررسی‌های میدانی پژوهشگر نشان داد نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دچار آسیب‌ها و

کژکارکردی‌هایی است که موجب شکل‌گیری مسائلی در نظام آموزش عالی و حتی فراتر از آن شده است. همچنین بررسی نظام ارتقای مرتبه علمی در هشت دانشگاه منتخب نیز تفاوت‌ها و برخی شباهت‌های آنها را با نظام ارتقای اعضای هیئت علمی کشورمان نشان داد. براساس یافته‌های مراحل قبل در این بخش نتایج حاصل از مطالعه و پیشنهادها جهت اصلاح نظام ارتقا ارائه می‌شود.

نتایج حاصل از آسیب‌شناسی وضعیت موجود نظام ارتقای اعضای هیئت علمی کشور نشان می‌دهد، که نظام موجود تأمین‌کننده اهداف نظام آموزش عالی و در سطح کلان نظام علم و فناوری کشور نیست و به‌نوعی به‌عنوان یکی از عناصر ناکارآمد در آن عمل می‌کند، چراکه برآیند حاصل از این نظام منجر به دستیابی به مرجعیت علمی در منطقه و حل مسائل و رفع نیازها و اولویت‌های کشور نشده است. بروز عینی این مهم را می‌توان در لاینحل ماندن بسیاری از مشکلات حوزه‌های صنعت، خدمات، کشاورزی و... مشاهده کرد. همچنین بروز و ظهور مسائل دیگری مانند بیکاری فارغ‌التحصیلان، ضعف ارتباط میان دانشگاه با صنعت و به‌طور کل جامعه از مصادیق تأثیر این ابزار سیاستی مهم است. بنابراین اصلاح نظام ارتقا می‌تواند در کنار اصلاح سایر عناصر نظام آموزش عالی منجر به سهولت در دستیابی به اهداف متصور شود.

پیشنهادها

بررسی اقدامات انجام شده تاکنون به‌منظور اصلاح نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی نشان‌دهنده موفقیت‌ها و ناکامی‌هایی است. اقدامات سیاستگذاران برای اصلاح این مهم در دهه‌ها و سال‌های اخیر نشان می‌دهد اغلب تلاش‌ها در این زمینه تنها به اصلاح آیین‌نامه ارتقا منجر شده، این در حالی است که نظام ارتقا متشکل از اجزای دیگری نیز است که کارآمدتر شدن آن در گرو اصلاح تمامی آن عناصر می‌باشد، مانند فرایند ارتقا یا اصول و سیاست‌های حاکم بر آن. در کنار این مهم توجه به آیین‌نامه استخدامی و آیین‌نامه ترفیع اعضای هیئت علمی و هم‌راستا نمودن آنها نکته‌ای است که تاکنون توجه چندانی به آن نشده است. علاوه بر این نقص در برخی قوانین و سیاست‌ها مانند نحوه تأمین مالی و تخصیص آن در نظام آموزش عالی، همچنین کم‌توجهی به برخی دیگر از سیاست‌ها مانند آمایش سرزمین و آمایش آموزش عالی نیز در شکل‌گیری وضعیت موجود بی‌تأثیر نبوده است. از این‌رو به‌نظر می‌رسد اصلاح نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به‌گونه‌ای که منجر به کارآمدی هرچه بیشتر آن شود، تنها با اصلاح آیین‌نامه ارتقا ممکن نیست. از این‌رو در این بخش تلاش شده تا با ارائه یک بسته سیاستی و دیدگاهی جامع‌نگر، پیشنهادهایی ارائه شود. بدین‌گونه که ابتدا آن دسته از پیشنهادهایی که مربوط به خارج از نظام ارتقا است مورد بررسی قرار می‌گیرد، سپس پیشنهادها را مربوط به عناصر مختلف نظام ارتقا، شامل اصول و سیاست‌ها، فرایند اجرا و همچنین پیشنهادها را اصلاحی مربوط به آیین‌نامه ارتقا، در پایان نیز رویکردی متفاوت با رویکرد موجود فرایند ارزیابی پیشنهاد شده است که بر کیفی‌سازی ارزیابی اعضای هیئت علمی تأکید دارد.



پیشنهادهای دسته اول - عوامل مؤثر غیرمستقیم (خارج از نظام ارتقا)

- **اجرائی شدن اسناد مربوط به آمایش سرزمین:** یکی از قدیمی‌ترین اقدامات سیاستی انجام شده که تاکنون به نتیجه خاصی منجر نشده، سیاست‌های آمایش سرزمینی است. بررسی‌ها نشان می‌دهد این سیاست‌ها به‌طور جداگانه در قالب اسناد آمایش استان‌ها تهیه شده و اخیراً در اسفندماه سال ۱۳۹۹ به تصویب شورای عالی آمایش سرزمین نیز رسیده است. از این‌رو در راستای معطوف شدن همه فعالیت‌های توسعه‌ای، از جمله فعالیت‌های اعضای هیئت علمی نیاز است تا اقدامات اجرایی‌سازی آن نیز سریعاً آغاز شود. در این صورت است که دانشگاه‌ها می‌توانند با توجه به مسائل، نیازها و اولویت‌ها در خدمت توسعه استان باشند و این مهم نیز از طریق جهت‌دهی فعالیت‌های اعضای هیئت علمی ممکن خواهد بود که تاکنون به دلیل شناخته شده نبودن مسائل هر منطقه به صورت رسمی امکان مطالبه این مهم در اسنادی مانند آیین‌نامه ارتقا ممکن نبوده است. در این راستا پیشنهاد می‌شود پس از تصویب اسناد آمایش سرزمین هر استان اقدامات زیر جهت هم‌راستا کردن نظام ارتقا با آن صورت گیرد:

- به‌عنوان اولین قدم، استفاده از ظرفیت ماده (۵) آیین‌نامه ارتقا توسط دانشگاه‌های دارای هیئت ممیزه به‌منظور هم‌راستا کردن فعالیت‌های پژوهشی، فناوری آیین‌نامه ارتقا با مسائل، نیازها و اولویت‌های منطقه که در اسناد آمایش آن استان ذکر شده است، پیشنهاد می‌شود. با توجه به ظرفیت این ماده می‌توان فعالیت‌های ماده پژوهشی - فناوری را مطابق مأموریت‌های دانشگاه‌ها تنظیم نمود.
- در استان‌هایی که تنها یک دانشگاه دولتی دارای هیئت ممیزه وجود دارد، آن دانشگاه مسئول تغییر ماده پژوهشی - فناوری با همکاری سایر دانشگاه‌ها با در نظر گرفتن سند آمایش استان خواهد بود و سایر دانشگاه‌های تحت پوشش نیز ملزم به تطبیق خود با آیین‌نامه اصلاحی خواهند بود.
- تدوین آیین‌نامه ارتقا مطابق با نیازهای استان‌های هم‌جوار که در سند آمایش آموزش عالی نیز در ۱۰ منطقه تقسیم شده‌اند، با همکاری دانشگاه‌های این استان‌ها. این مهم نیازمند اصلاح مصوبه «اصول حاکم بر آیین‌نامه ارتقا» است که توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی در سال ۱۳۸۶ به تصویب رسیده است. در این راستا اختیار تدوین و تصویب آیین‌نامه باید تغییر یافته و به نهادهای منطقه‌ای واگذار گردد.
- در راستای دستیابی به کارآمدسازی هرچه بیشتر آیین‌نامه ارتقا در این زمینه بهتر است اقدامات دیگری نیز انجام شود: مانند حذف یا محدود کردن تدریجی رشته‌هایی که با توجه به سند آمایش استان‌های آن منطقه، در راستای حل مسائل، رفع نیازها و توجه به اولویت‌های آن منطقه نیستند که در این زمینه اجرای طرح سامان‌دهی نظام آموزش عالی می‌تواند تاحدی راه‌گشا باشد. تعریف و تأسیس رشته‌هایی که مبتنی بر سند آمایش سرزمین می‌تواند به حل مسائل و رفع نیازهای آن منطقه کمک مؤثری نماید. تغییر معیارهای جذب اعضای هیئت علمی به‌گونه‌ای که توجه به مسائل، نیازها و اولویت‌های استان‌های مناطق مختلف را نشان دهد. اصلاح آیین‌نامه‌های ترفیع دانشگاه‌ها با در نظر گرفتن سند آمایش استان و توجه به مسائل، نیازها و اولویت‌های آن، به‌گونه‌ای که در سال‌های اول

مسائل و نیازهای اولویت‌دار مرتبط با هر رشته یا حوزه علمی به‌عنوان معیار اصلی ترفیع به‌شمار آید.

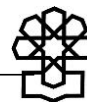
- تحول در نظام تأمین مالی، تخصیص بودجه و نظارت بر نحوه هزینه‌کرد: یکی از عوامل تأثیرگذار بر جهت‌دهی فعالیت‌ها، تأمین و تخصیص منابع مالی و همچنین نظارت بر چگونگی مصرف آنهاست. این مهم به‌طور غیرمستقیم بر تدوین آیین‌نامه ارتقا و در نتیجه عملکرد اعضای هیئت علمی اثرگذار است. از این‌رو اصلاح آن می‌تواند تغییرات قابل ملاحظه‌ای بر نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی نیز داشته باشد. جایی که دانشگاه‌های دولتی دارای ردیف بودجه تعریف شده هستند، اما به‌دلیل ضعف ساختارهای نظارتی بر نحوه مصرف و هزینه‌کرد منابع، نمی‌توان عملکرد اعضای هیئت علمی را از این طریق تحت تأثیر قرار داد. این مهم در رابطه با عملکرد آموزشی آنان که معیارهای بسیار محدود و امتیازات بسیار کمی به آنها اختصاص داده شده، مشهودتر است. هرچند که استقلال مالی دانشگاه‌ها اختیارات قابل توجهی برای دانشگاه‌ها به‌وجود آورده است که در موارد متعددی موجب چابکی و حذف دیوان‌سالاری در فرایندهای مالی شده، اما ضعف نظارت در وضعیت موجود عاملی است که جهت‌دهی به عملکرد اعضای هیئت علمی را تحت تأثیر قرار داده است. از این‌رو پیشنهادهای زیر به‌منظور اصلاح کلی نظام تأمین مالی، تخصیص بودجه و نظارت مالی با هدف اثرگذاری بر نظام ارتقا مطرح می‌شود:

- استفاده از نوع بودجه‌ریزی عملکردمحور در بودجه‌ریزی نظام آموزش عالی به‌جای بودجه سرانه‌محور و تعریف روش‌های نظارتی بر نحوه هزینه‌کرد دانشگاه‌ها، به‌خصوص حقوق و دستمزد اعضای هیئت علمی که می‌تواند تا حدودی بر جهت‌گیری اعضای هیئت علمی نیز اثرگذار باشد.

- تأمین تمامی هزینه‌ها و بودجه آموزشی دانشگاه‌ها به‌صورت مستقیم از بودجه عمومی دولت و تغییر مدل تخصیص منابع مالی بخش پژوهش، با استفاده از ظرفیت نهادهای واسطه، بخش صنعت، خدمات و کشاورزی و حتی نهادهایی با مأموریت‌های مرتبط با علوم انسانی. بدیهی است برخی از حوزه‌های بنیادین در بخش‌های علوم انسانی و علوم پایه به‌دلیل عدم تمایل بخش غیردولتی به سرمایه‌گذاری در تحقیقات آن، همچنان مورد حمایت دولت خواهند بود.

- کاهش وابستگی درآمدی اعضای هیئت علمی به مرتبه علمی و منوط کردن افزایش حقوق به ارتقای پایه و عملکرد آنان در میزان برآورده نمودن نیازهای جامعه از طریق فعالیت‌های پژوهشی، آموزشی و علمی - اجرایی. این اقدام می‌تواند ارتقا به مرتبه بالاتر با انگیزه افزایش درآمدهای مالی را کاهش داده و کسب جایگاه و اعتبار علمی بیشتر از طریق ارتقا را برجسته‌تر نماید.

- استفاده از ظرفیت‌های قانونی موجود برای ایجاد تغییرات در ماده پژوهشی فناوری: برخی از قوانین می‌توانند به‌عنوان پیشران در تغییرات عمل نمایند. از جمله آنها می‌توان به «قانون حداکثر استفاده از توان تولیدی و خدماتی کشور و حمایت از کالای ایرانی» اشاره کرد. در بند «ج» ماده (۱۲) این قانون این‌گونه آمده است: «در صورتی که پایان‌نامه‌ها و رساله‌های تحصیلات تکمیلی و یا طرح‌ها



(پروژه‌ها) و یا مقالات استخراجی اعضای هیئت علمی منجر به حل یکی از مسائل اساسی کشور شود، جایگزین امتیاز فعالیت‌های پژوهشی و فناوری مندرج در جدول ۶ آیین‌نامه جاری ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی و جداول مشابه در آیین‌نامه‌های بعدی تا سقف امتیاز مکتسبه خواهد شد». با توجه به ظرفیت چنین قوانینی می‌توان برخی اقدامات مانند اضافه شدن ماده (۶) (مانند ماده (۵) که اجازه تغییر ماده پژوهشی - فناوری را با شرایطی به دانشگاه‌های دارای هیئت ممیزه مستقل داده) با مضمون استفاده از این قانون را در نظر گرفت.

پیشنهاد‌های دسته دوم - عناصر مرتبط با نظام ارتقا

- تعریف جایگاه‌های مرتبط با مرتبه‌های علمی: بدین منظور جایگاه هر مرتبه علمی و ویژگی‌های افرادی که باید در آن قرار داشته باشند مشخص می‌شود. برای مثال برای جایگاه استادی می‌توان این ویژگی‌ها را متصور بود: برجستگی علمی در سطح بین‌المللی (این مهم از طرق مختلف مانند مورد ارجاع قرار گرفتن تولیدات علمی فرد به صورت چشمگیر در سطح ملی و بین‌المللی و ارائه نظریه یا اختراع و اکتشافی که در جامعه ملی و محلی و بین‌المللی شناخته شده باشد و... می‌تواند صورت پذیرد)، برای جایگاه دانشیاری: برجستگی علمی در سطح ملی؛ مانند تأثیرگذاری در حل مسائل اساسی حوزه تخصصی در سطح ملی و... برای جایگاه استادیاری که به هنگام استخدام باید در نظر داشت، برجستگی علمی در سطح منطقه؛ تأثیرگذاری در حل مسائل و معضلات حوزه تخصصی در سطح منطقه‌ای و...

- محدودتر نمودن جایگاه‌های استادی و دانشیاری: طبق آخرین آمار که مربوط به سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ است، تعداد اعضای هیئت علمی شاغل در کشور ۸۵۵۹۴ نفر می‌باشد که حدود ۵۰ درصد از این افراد یعنی ۴۲۹۴۹ نفر در جایگاه استادیاری قرار دارند. با در نظر گرفتن وضعیت فعلی نظام ارتقا بخش اعظم این افراد قصد ارتقا به مرتبه‌های بالاتر را دارند، چراکه مکانیسم موجود هیچ‌گونه محدودیتی را از این نظر وضع نکرده است. هرچند که بخشی از اعضای هیئت علمی در مرتبه استادی به‌طور طبیعی بازنشست خواهند شد، اما تجربه سایر کشورها نیز نشان می‌دهد کرسی‌های مربوط به خصوص مرتبه استادی بسیار محدود بوده و تنها افراد معدودی که دارای ویژگی‌های منحصربه‌فرد آن جایگاه باشند در آن قرار می‌گیرند. بنابراین برای جلوگیری از برعکس شدن هرم اعضای هیئت علمی و ارتقای جایگاه استادی می‌توان محدودیت‌هایی را در این زمینه ایجاد کرد.

- تعیین ملاک‌ها و معیارهای متناسب برای جذب اعضای هیئت علمی: به منظور کارآمدتر شدن نظام ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، پیشنهاد می‌شود از ملاک‌ها و معیارهایی به هنگام ارزیابی برای جذب اعضای هیئت علمی استفاده شود که هم‌راستا با معیارهای آیین‌نامه ارتقا (آیین‌نامه مطلوب) بوده تا از بدو ورود این افراد با آنها آشنایی کافی داشته باشند. بدین منظور باید سیاست‌های تدوین شده برای فرایند جذب و ارتقای اعضای هیئت علمی با یکدیگر ارتباط عمیق و دقیقی داشته و در یک بسته ارائه شوند.

اصلاح آیین‌نامه ترفیع متناسب با آیین‌نامه ارتقا: از آنجایی که آیین‌نامه‌های ترفیع و ارتقا هر دو به دنبال ارزیابی اعضای هیئت علمی هستند و نتیجه آن می‌تواند منجر به بهره‌مندی آنان از جایگاه علمی بالاتر و حقوق و مزایای بیشتر شود، پس دو آیین‌نامه باید با یکدیگر هم‌راستا باشند. اما از آنجایی که آیین‌نامه ترفیع توسط دانشگاه‌ها تدوین می‌شود، پس می‌تواند انعطاف بیشتری داشته و متناسب با مأموریت‌های دانشگاه نیز باشد. در این زمینه باید متذکر بود مسائل، نیازها و اولویت‌هایی که نیاز به پاسخ‌گویی سریع دارند، می‌تواند هر ساله در آیین‌نامه ترفیع لحاظ گردد که به دلیل بازنگری آیین‌نامه ارتقا در فواصل زمانی بلندمدت، این قابلیت برای آن امکان‌پذیر نیست. مثال بسیار روشن آن، شیوع بیماری کرونا و تصمیمات اتخاذ شده برای نظام آموزش عالی در این باره است که منجر به تعطیلی آموزش حضوری شده و فرایند پژوهش‌های دانشگاهی را نیز با چالش بزرگی روبه‌رو کرده است. انتظارات دانشگاه‌ها از اعضای هیئت علمی در این دوران می‌تواند در آیین‌نامه ترفیع گنجانده شود تا بتوان فعالیت‌های اعضای هیئت علمی را با سرعت بیشتری جهت‌دهی کرد.

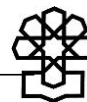
پیشنهاد‌های دسته سوم - آیین‌نامه ارتقا

الف) رویکرد کلی آیین‌نامه

دسته‌بندی دانشگاه‌ها و تدوین آیین‌نامه متناسب با مأموریت‌های آنها: وجود دانشگاه‌های مختلف با مأموریت‌های متنوع در کشور و استفاده از یک آیین‌نامه برای تمامی آنها امری نامبارک است. بدین منظور ابتدا باید به دسته‌بندی آنها با معیار/معیارهایی مشخص (مانند دولتی، آزاد، سازمانی، با مأموریت خاص مانند فرهنگیان، صنعتی، علوم انسانی، فنی‌وحرفه‌ای، وجود یا عدم وجود مقاطع تحصیلات تکمیلی و...) اقدام کرد و سپس با توجه به آن به تدوین آیین‌نامه متناسب با مأموریت‌ها و ویژگی‌های آنها پرداخت. این بدان معناست که می‌توان برای دانشگاه‌های جامع، دانشگاه‌های صنعتی، دانشگاه پیام نور، دانشگاه آزاد، دانشگاه‌های غیرانتفاعی، هر دانشگاه سازمانی و... یک آیین‌نامه مجزا تدوین نمود.

ب) تفاوت ماهوی رشته‌های علوم طبیعی و علوم انسانی و لزوم متفاوت بودن آیین‌نامه‌های

ارتقای آنها: رشته‌های مختلف دانشگاهی به دلیل تفاوت در رویکرد و فلسفه شکل‌گیری آنها از جهات مختلف با یکدیگر تفاوت دارند. این تفاوت میان رشته‌های علوم طبیعی و علوم انسانی بیشتر مشخص است. علوم طبیعی مبتنی بر شواهد تجربی ناشی از مشاهده و آزمایش است، اما در علوم انسانی نقش افراد و تحلیل‌ها و نقد آنهاست که به جریان کشف و تولید علم در آن منجر می‌شود. بنابراین نگاه یکسان به این دو حوزه اساسی علم در آیین‌نامه ارتقا با وجود تفاوت‌های عمیق آنها چندان منطقی به نظر نمی‌رسد.



- استفاده از نظرات ذی‌نفعان نظام آموزش عالی به هنگام تدوین آیین‌نامه ارتقا: به دلیل جهت‌دهی عمیق آیین‌نامه بر عملکرد اعضای هیئت علمی، پیشنهاد می‌شود از گروه‌های ذی‌نفع به‌منظور استماع نظر آنها در رابطه با نیازهای قابل رفع آنان توسط دانشگاه‌ها دعوت شود. این گروه‌ها می‌توانند به شکل روشن آن دسته از مسائلی که دانشگاه‌ها قادر به حل آنها هستند یا می‌توانند نقش مؤثری در برطرف شدن آن داشته باشند را مطرح کنند و در صورت صلاحدید با استفاده از سازوکار آیین‌نامه آن را دنبال نمود.

ب) مواد آیین‌نامه

- ماده فرهنگی، تربیتی و اجتماعی: پیشنهادهای زیر در جهت اصلاح و بهبود ماده یک آیین‌نامه به شرح زیر ارائه می‌شود:

- توجه به موضوع شاگردپروری: از آنجایی که موضوع شاگردپروری موضوعی نیست که اعضای هیئت علمی به‌صورت مستقل به آن بپردازند، بلکه در حین فعالیت‌های آموزشی، پژوهشی و... شکل می‌گیرد، بنابراین پیشنهاد می‌شود در کنار فرم ارزیابی عملکرد آموزشی که در پایان هر ترم توسط دانشجویان تکمیل می‌شود، با طراحی فرم دیگری که دارای معیارهای ارزیابی شاگردپروری باشد، به ارزیابی این مهم توسط دانشجویان پرداخته شود و امتیاز آن در فعالیت‌های فرهنگی، تربیتی و اجتماعی لحاظ شود. همچنین با نظرخواهی از دانشجویان و فارغ‌التحصیلانی که متقاضی ارتقای استاد راهنما یا مشاور آنان بوده می‌توان به بررسی موضوع شاگردپروری در حین فعالیت‌های پژوهشی پرداخت.

- شاخص‌سازی برای ارزیابی برخی فعالیت‌های تعیین شده در آیین‌نامه: به‌منظور ارزیابی دقیق‌تر برخی از معیارهای تعیین شده در ماده فرهنگی، پیشنهاد می‌شود با تدوین شاخص‌هایی، شفافیت آن معیار را برای متقاضی ارتقا و هیئت ارزیابی‌کننده کمیسیون فرهنگی ارتقا داد. بند «۶» ماده فرهنگی که تا قبل از آیین‌نامه سال ۱۳۹۴ دارای حداقل امتیاز اختصاصی نیز بود از جمله این بندهاست. به‌عبارت دیگر فعالیت «استمرار در تقید و پایبندی به ارزش‌های دینی، فرهنگی، ملی، انقلابی و صداقت و امانتداری» باید با شاخص‌های مشخص و روشنی مورد ارزیابی قرار گیرد که تاکنون مورد توجه نبوده است، یا اگر بوده برای متقاضیان ارتقا مشخص نیست.

- ماده آموزشی: به‌منظور کارآمدتر شدن آیین‌نامه ارتقا پیشنهادهای زیر جهت اصلاح ماده آموزشی ارائه می‌شود:

- اضافه شدن بندهایی در جهت افزایش جامعیت ماده آموزشی: اضافه شدن برخی از بندها می‌تواند به افزایش جامعیت این ماده بیفزاید. این مهم شامل انتقال بند مربوط به «راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه/رساله» از ماده پژوهشی به ماده آموزشی، اضافه شدن بند مربوط به «برجستگی و اعتبار آموزشی»، اضافه

شدن بند مربوط به «دعوت به کنفرانس‌ها (منطقه‌ای، ملی و بین‌المللی) با موضوع آموزش»، اضافه شدن بند مربوط به «تولیدات علمی در زمینه آموزش، شامل چاپ کتاب، تدوین مقاله» و در نظر گرفتن فعالیت‌هایی مانند «تدریس برای طلاب در حوزه‌های علمیه» می‌باشد.

- افزایش تنوع در منابع ارزیابی از کیفیت تدریس: به‌منظور ارزیابی همه‌جانبه از کیفیت تدریس اعضای هیئت علمی پیشنهاد می‌شود، از فارغ‌التحصیلان ممتاز و آنهایی که متقاضی ارتقای استاد راهنمای خود بوده، درباره عملکرد آموزشی وی سؤال شود. همچنین ارزیابی همتایان مورد دیگری است که می‌تواند به غنای منابع ارزیابی بیفزاید.

- اضافه کردن بندهایی جهت ارتقای کارآمدی فعالیت‌های آموزشی: این بندها می‌تواند به شرح ذیل باشد: نوآوری در روش‌های تدریس به‌منظور آماده کردن دانشجویان جهت مواجهه با مسائل و نیازهای روز حوزه تخصصی؛ تهیه طرح درسی که منجر به مهارت‌محور و کاربردی شدن آموزش در آن درس شود؛ کمک به تدوین سیاست‌ها و برنامه‌های آموزشی که در جهت حل مسائل کشور تدوین می‌شوند.

- افزایش حداقل امتیاز ماده آموزشی به‌گونه‌ای که توازن آیین‌نامه از نظر حداقل امتیازهای مورد نیاز از مواد مختلف حفظ شود.

ماده پژوهشی - فناوری

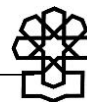
- مسئله‌محور و کاربردی نمودن مقالات علمی - پژوهشی (بند «۱»): بدین منظور نیاز به استفاده از ابزارهای سلبی و ایجابی هم به‌منظور ایجاد انگیزه و هم ملزم نمودن اعضای هیئت علمی در جهت انتشار مقالاتی با ویژگی‌های مورد نظر است. از این رو پیشنهاد می‌شود تبصره‌هایی به شرح زیر به این بند اضافه شود:

• انتشار حداقل دو مقاله کاربردی، مسئله‌محور و معطوف به نیازهای کشور برای ارتقا به مرتبه دانشجویی و حداقل چهار مقاله با ویژگی‌های فوق برای ارتقا به مرتبه استادی به‌طوری که فرد نویسنده مسئول مقالات باشد، همچنین یکی از مقالات فوق برای ارتقا به دانشجویی و دو مقاله برای ارتقا به استادی به‌صورت تک‌مؤلف تدوین شده باشد. (منظور از مقاله کاربردی و مسئله‌محور، مقاله‌ای است که منجر به حل یک مسئله یا پاسخ به یک نیاز در عالم واقع و در بخش‌های صنعت، کشاورزی یا خدمات شده و توسط نهادهای ذی‌صلاح نیز تأیید شده باشد).

• امتیاز مقاله مستخرج از طرح‌های پژوهشی مرتبط با حل معضلات تولید در کشور تا دو برابر قابل افزایش است.

• مقاله منحصر به فرد مستخرج از طرح پژوهشی که با ایده‌های خلاقانه به حل معضلی اساسی در بخش‌های مختلف صنعت، خدمات، کشاورزی، فرهنگ، هنر یا حوزه‌ای خاص منجر شده باشد، (با تأیید نهاد مسئول در حوزه مربوطه)، به‌تنهایی به‌عنوان حداقل امتیاز کل بند مقالات علمی - پژوهشی پذیرفته شود.

- توجه به توازن امتیازی (حداقل و حداکثر امتیاز) بندهای ماده پژوهشی جهت سوق دادن اعضای هیئت



علمی به سمت تولید دانش فنی/اختراع و اکتشاف و گزارش‌های علمی طرح‌های پژوهشی و فناوری (موضوع بندهای «۸» و «۹» ماده پژوهشی): حداقل و حداکثر امتیاز تخصیص یافته به بند مقالات علمی که اغلب به حل مسئله یا پاسخ به نیاز منجر نمی‌شود، بسیار بالاتر از بندهایی مانند بند «۸» و «۹» این ماده که مستقیماً به‌منظور توجه به مسائل و نیازها تدوین شده، می‌باشد. همچنین از آنجایی که حداقل امتیاز این بندها با بند مربوط به مقالات علمی به‌صورت مجموع تعریف شده و بخش اعظم آن به مقالات علمی اختصاص دارد، از این رو اقدامات زیر در این باره پیشنهاد می‌شود:

- تفکیک حداقل امتیاز مربوط به بندهای «۸» و «۹» ماده پژوهشی از بند یک (مقالات علمی)
- تعیین حداقل امتیاز برای بندهای «۸» و «۹» با توجه به ماهیت رشته‌ها و گروه‌های علمی، با در نظر گرفتن این مهم که این بندها می‌تواند به حل مسائل و رفع نیازها یاری رساند.
- حذف حداکثر امتیاز یا افزایش قابل توجه آن برای بندهای «۸» و «۹» ماده پژوهشی
- حذف حداقل امتیاز اختصاص یافته به بند «۱۰» (اثر بدیع و ارزنده هنری) که به‌صورت مشترک با سایر بندها تعریف شده است. در همین زمینه می‌توان برای آن دسته از رشته‌هایی که فعالیت‌های آنان منجر به خروجی با چنین ویژگی‌هایی می‌شود (اثر بدیع و ارزنده)، این آثار به‌عنوان جایگزین حداقل امتیاز لازم از مقالات علمی محاسبه گردد.

- توجه به مسئله محوری پایان‌نامه/رساله‌ها: پایان‌نامه‌ها/رساله‌ها بندهایی هستند که تاکنون برای تعریف آن قیدی جهت مسئله محور بودن یا معطوف به یک نیاز، وجود نداشته است. اما توجه به آن با در نظر گرفتن تأثیری که بر نگرش جامعه دانشجویی به هدف پژوهش‌های دانشگاهی و در کل کارکرد دانشگاه و نهاد علم دارد، می‌تواند در کارآمدسازی آیین‌نامه مؤثر باشد. بدین منظور اقدامات زیر پیشنهاد می‌شود: (با توجه به پیشنهاد ارائه شده برای ماده آموزشی مبنی بر انتقال این بند به آن ماده، پیشنهادهای زیر با انتقال این بند به آن ماده منافاتی نخواهد داشت).

- راهنمایی حداقل دو پایان‌نامه کارشناسی ارشد و یک رساله دکتری در راستای حل مسائل و رفع نیازهای کشور، برای ارتقا به مرتبه دانشجویی و سه پایان‌نامه کارشناسی ارشد و دو رساله دکتری با ویژگی‌های فوق جهت ارتقا به مرتبه استادی الزامی باشد. این مهم با فرض دایر بودن دوره‌های کارشناسی ارشد و دکتری در مؤسسه امکان‌پذیر خواهد بود، در صورت دایر نبودن دوره‌های فوق انجام یک طرح پژوهشی برای ارتقا به مرتبه دانشجویی و دو طرح پژوهشی برای ارتقا به مرتبه استادی با ویژگی‌های فوق که توسط مؤسسه محل اشتغال تعریف می‌شود، می‌تواند مکفی باشد.
- افزایش حداقل امتیاز قابل کسب از این بند با توجه به اهمیت آن در جهت‌دهی نگرش و عملکرد دانشجویان، با نظرخواهی از دانشجو درباره عملکرد استاد راهنما.

• متنوع در نظر گرفتن خروجی‌های پژوهشی با تأکید بر حل مسائل و معضلات کشور؛ برای مثال گزارش‌های سیاست‌پژوهشی برای نهادهای سیاستگذار و قانونگذار که منجر به شکل‌گیری سیاست،

تصویب قانون، آیین‌نامه و یا دستورالعملی که مسئله‌ای از مسائل کشور را برطرف نموده باشد.

– ماده علمی – اجرایی

– متنوع‌سازی فعالیت‌ها به گونه‌ای که منجر به حداکثر کارآمدی آیین‌نامه گردد: از آنجایی که شرایط لازم برای انجام معیارهای مشخص شده در ماده اجرایی برای تمامی اعضای هیئت علمی فراهم نیست، از این رو نمی‌توان انتظار داشت تمامی و یا حتی بخشی از آنها قادر به کسب امتیاز از بسیاری از فعالیت‌های این ماده باشند، از این رو اکنون تمرکز بر بند «۱» (حضور فعال و تمام‌وقت در مؤسسه و مشارکت براساس تکالیف تعیین شده ...) و بند مربوط به «تدوین کتاب به شیوه گردآوری» که ماهیت آن نیز چندان با ماده حاضر همخوانی ندارد، است. از این رو پیشنهادهای زیر به منظور ارتقای کارآمدی آیین‌نامه در این ماده مطرح می‌شود:

- آن گونه که از ماهیت این ماده مشخص است، به خدماتی مربوط است که از سوی دانشگاه به جامعه ارائه می‌شود. بدین منظور این ماده ظرفیت بالایی در کارآمدی دارد، اما این مهم به تعریف نوع فعالیت‌های مورد انتظار از اعضای هیئت علمی بستگی دارد. بدین منظور پیشنهاد می‌شود تمامی خدماتی که از سوی گروه‌های علمی قابلیت ارائه به آحاد مختلف جامعه را دارد، ابتدا مشخص شده و سپس براساس تخصص عضو هیئت علمی فعالیت‌هایی در آن چارچوب از وی انتظار داشت. عمده‌ترین فعالیت‌هایی که در دانشگاه‌های منتخب در این زمینه مورد توجه قرار گرفته شامل موارد زیر است: شناسایی نیازهای صنعت و ایجاد ارتباط جهت همکاری مؤثر؛ انجام فعالیت مرتبط با حوزه تخصصی با جوامع محلی و...، یا انجام فعالیت‌هایی به منظور ارتقای رشته و دانشکده در مجامع عمومی. به‌طور کلی می‌توان گفت هر نوع فعالیت‌هایی که منجر به ارائه خدمات به عموم مردم جامعه گردد (به‌غیر از آموزش و پژوهش رسمی دانشگاهی) می‌تواند به‌عنوان فعالیت‌هایی در این ماده تعیین شود. این بدین معناست که می‌توان رویکردی باز نسبت به معیارهای این ماده داشت، که با تأیید گروه علمی قابلیت انجام داشته باشد.

تغییر رویکرد از آیین‌نامه محوری بر رویکرد خبرگانی

با توجه به آسیب‌هایی مانند یکسان‌نگری به آیین‌نامه ارتقا در سطح مناطق آمایشی، دانشگاه‌ها، گروه‌ها و حتی رشته‌های علمی، چیرگی رویکرد کمی و بروکراتیک آیین‌نامه، عدم وجود توازن در امتیازهای اختصاص داده شده به فعالیت‌های چهارگانه و... می‌توان رویکرد دیگری را که با شیوه و فرایند موجود تفاوت‌های بسیاری داشته به‌عنوان رویکرد جایگزین پیشنهاد داد.

براین اساس پیشنهاد می‌شود شورای عالی انقلاب فرهنگی با تأکید بر موضوع مسئله‌محوری و مأموریت‌گرایی در آموزش و پژوهش اصلاح «اصول حاکم بر ارتقای اعضای هیئت علمی» در سطح کلان نظام آموزش عالی و همچنین «قانون تشکیل هیئت‌های امنای دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و



پژوهشی» و اضافه کردن «تعیین ضوابط مربوط به ارزیابی خبره‌محور اعضای هیئت علمی به‌منظور ارتقای آنان به مرتبه‌های علمی بالاتر» به وظایف هیئت امنا را در دستور کار قرار دهد. همچنین وزارتین علوم، تحقیقات و فناوری و بهداشت، درمان و آموزش پزشکی اقدام به تعیین مأموریت‌های دانشگاه‌ها با توجه به سند آمایش آموزش عالی نمایند. دو اقدام فوق می‌تواند منجر به شکل‌گیری بستر قانونی این مهم گردد. در این رویکرد متفاوت، مسئولیت انجام فرایند ارزیابی به دانشکده‌ها واگذار می‌شود، به‌طوری که دانشکده اقدام به تشکیل هیئت ارزیاب خبره با استفاده از نظرات گروه علمی مربوطه می‌نماید. پیشنهاد می‌شود اعضای هیأت ارزیاب نیز از خارج از دانشگاه فرد متقاضی و افرادی شناخته شده در رشته وی و دارای جایگاه استادی باشند (البته می‌توان ضوابط جزئی‌تری در این مرحله وضع نمود، که با توجه به اینکه در گزارش حاضر تنها قصد طرح موضوع این رویکرد مطرح است، به آنها پرداخته نمی‌شود). نتیجه ارزیابی این گروه به‌همراه ارزیابی مدیر گروه و نظرات رئیس دانشکده می‌تواند توسط رئیس دانشگاه یا نماینده وی بررسی شده و تصمیم نهایی به‌منظور اعطا یا عدم اعطای مرتبه بالاتر اتخاذ شود.

منابع و مأخذ

اسناد بالادستی

۱. آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، مصوب ۱۳۸۰/۰۹/۶.
۲. آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری، مصوب ۱۳۸۷/۰۸/۱۸.
۳. آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، مصوب ۱۳۸۹/۱۲/۳.
۴. آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری، مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸.
۵. قانون برنامه پنجم توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی کشور مصوب ۱۳۸۹.
۶. نقشه جامع علمی کشور.

سایر منابع

۷. شریعت، بهاء‌الدین. آیین‌نامه استخدامی هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور، تهران، انتشارات علمی و فرهنگی، ۱۳۶۸.
۸. شریعت، بهاء‌الدین. مجموعه ضوابط و مقررات استخدامی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی و پژوهشی کشور، تهران، انتشارات دانشگاه شهید بهشتی، ۱۳۹۱.
۹. جمالی زواره، بتول؛ نصرافهانی، احمدرضا و محمدرضا نیلی. واکاوی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی: چالش‌ها و پیامدها، فصلنامه آموزش عالی ایران، سال دهم، شماره اول، ۱۳۹۷.

اسناد دانشگاه‌های منتخب

10. Bilkent University (2018). FACULTY HANDBOOK; *Appointment and Promotion*. Retrieved July 6, 2020, from:

http://www.bilkent.edu.tr/~provost/FacultyHandbook/Sec2.html#_Toc493080056

11. Izmir University (2018). GUIDELINES FOR THE APPOINTMENT AND PROMOTION OF ACADEMIC STAFF. Retrieved July 6, 2020, from: <http://www.ieu.edu.tr/en/bylaws/type/read/id/34>
12. King Abdulaziz University (2009). REGULATIONS OF THE PROMOTION TO ASSOCIATE PROFESSOR. Retrieved July 6, 2020, from: <https://www.kau.edu.sa/Content-103-AR-40800>
13. King Abdullah University (2020). PROMOTION GUIDELINES. Retrieved July 6, 2020, from: <https://www.kaust.edu.sa/en/study/faculty-affairs/Documents/Faculty-Promotion-Process-Guidelines-2019-2020-v2.pdf>
14. Stanford University (2020). Faculty Handbook. Retrieved July 6, 2020, from: <https://facultyhandbook.stanford.edu/covid-19-health-emergency-tenure-clock-extension>
15. University of Pennsylvania (1983). Procedures for Academic Appointments and Promotions. Retrieved July 6, 2020, from: <https://archives.upenn.edu/digitized-resources/docs-pubs/trustees-minutes/minutes-1983/september-9>
16. University of Columbia (2019). Promotion Process for Tenure-Track Faculty. Promotions. Retrieved July 6, 2020, from: <https://www.ps.columbia.edu/administration/academic-affairs/faculty-development/faculty-diversity/academic-appointments/at-CUMC/promotion>
17. University of Toronto (1980). Policy and Procedures Governing Promotions. Retrieved July 6, 2020, from: <https://governingcouncil.utoronto.ca/secretariat/policies/promotions-policy-and-procedures-governing-april-20-1980>



شماره مسلسل: ۱۷۵۹۹

شناسنامه گزارش

عنوان گزارش: الزامات کارآمدسازی نظام ارتقای اعضای هیئت علمی

نام معاونت: مطالعات فرهنگی (گروه آموزش عالی)

تهیه و تدوین: هادی یوسفی

ناظران علمی: مسعود فیاضی، یوسف مرادی

ویراستار تخصصی: —

ویراستار ادبی: —

واژه‌های کلیدی:

۱. نظام ارتقای اعضای هیئت علمی

۲. آیین‌نامه ارتقا

۳. کارآمدسازی

۴. معیارهای آموزشی

۵. معیارهای پژوهشی



تاریخ انتشار: ۱۴۰۰/۴/۱۶