«فرهیختگان» درگفت‌وگو با کارشناسان وضعیت آیین‌نامه ارتقای اساتید را بررسی کرد

تعارض منافع مانع اصلی اصلاح آیین‌نامه

عضو شورای عالی انقلاب فرهنگی:

امتیاز ارتقا به پژوهش‌های مساله‌محور تعلق می‌گیرد

پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس:

اثرگذاری استاد و کارآمدی دانشگاه در ارتقا تاثیر داده شود

معاون سیاستگذاری علمی پژوهشکده سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت در گفت‌وگو با «فرهیختگان»:

ساختار اجرایی اصلاح نشود عملا راه به جایی نمی‌بریم

بحث ارتقا باید از تحولات دولتی مستثنی شود

یادداشت

شروط ارتقای علمی اساتید هیچ منطقی ندارد!

آسیب‌شناسی اساتید از آسیب‌ها و نقاط ضعف آیین‌نامه و فرآیند ارتقا چه نکاتی دارد؟

۱۳ ایده پژوهش‌های دانشگاهی برای تغییر وضعیت ارتقا

فاطمه طاری‌بخش
خبرنگار گروه دانشگاه

از آیین‌نامه ارتقا می‌توان به‌عنوان یکی از مهم‌ترین آیین‌نامه‌های آموزش عالی نام برد. این آیین‌نامه با تعیین شاخص‌های کمی و کیفی برای اساتید، به‌نوعی رد عمیقی در راه پیشرفت اساتید و تربیت دانشجویان برتوان برجای می‌گذارد. آیین‌نامه ارتقا تاکنون در هفت مرحله مورد بازنگری قرار گرفته که آخرین آن در سال ۹۴ بود و از سال ۹۵ لازم‌الاجرا شده است. درواقع این آیین‌نامه در کمتر از یک دهه دوبار تغییر کرده و یکی از مهم‌ترین مشکلات آن عدم ثبات نسبی و تغییرات مکرر آیین‌نامه است. البته آیین‌نامه ارتقا اعضای هیات‌علمی وزارت علوم در دو بخش سیاستگذاری و اجرا دارای ضعف‌های بسیاری است که در ادامه این گزارش قرار است تا به مرور چالش‌ها و راهکارهای اصلاح آن بپردازیم. آخرین ویرایش آیین‌نامه ارتقا به کمتر از یک دهه قبل برمی‌گردد. نسخه فعلی ملاک عمل آیین‌نامه مصوب سال ۹۴ است اما سرعت تحولات و تغییرات به چه شکلی پیش می‌رود که لزوم اصلاح و تغییر آن بیش از گذشته احساس می‌شود. مقالات و پایان‌نامه‌های مختلفی به بررسی تاثیرات این آیین‌نامه پرداختند. در گزارش امروز مروری بر ۱۰ عنوان پژوهش دانشگاهی با محوریت ارتقای اساتید داشتیم که در طول سه چهار سال گذشته به آسیب‌شناسی و ارائه راهکار پرداختند و به نظر می‌رسد جایگاه چندانی در نظام فکری سیاستگذاران ندارند. هرچند پژوهش‌ها البته از زوایای مختلفی به این موضوع پرداختند اما رویکرد ما نخست استفاده از آسیب‌شناسی و سپس ارائه راهکارهایی بوده که در نتایج این پژوهش‌ها مورد اشاره قرار گرفته است.

مشوق‌های تقویت ارتباط دانشگاه با صنعت وجود ندارد

در بحث سیاستگذاری عدم ارائه پاداش کافی به محققان درگیر در انتقال فناوری به صنعت یکی از محورهای اصلی و پرتکرار در مقالات است. پژوهشگران معتقد هستند که تصمیمات نسبت به ارتقا معمولا براساس انتشارت علمی و دریافت گرنت‌های دولتی است و وزن کمی به ثبت پتنت و همکاری با صنعت داده می‌شود. درواقع این آیین‌نامه، موازنه جذابی در امتیازدهی ندارد و عمدتا نیز به‌صورت غیرمستقیم و بالقوه به ارتباط با صنعت و دانشگاه ربط پیدا می‌کند.

غفلت از پژوهش گروهی زیر سایه فردمحوری

موضوع دیگر مورد توجه برخی مقالات فقدان توجه به پژوهش‌های گروهی و جمعی است، درحالی‌که پژوهش مشترک از مهم‌ترین و اصلی‌ترین مسیرهای ارتقا ارتباط صنعت و دانشگاه است.

بیراهه پیش‌روی اساتید علوم انسانی

از شانس پایین حوزه علوم انسانی برای چاپ مقالات بین‌المللی گرفته تا کم بودن تعداد نشریات بین‌المللی در این حوزه و حتی گستردگی و فلسفی بودن زبان علوم انسانی تماما موضوعاتی است که کار اساتید حوزه علوم انسانی را برای ارتقا سخت می‌کند. از مشکلات دیگر آیین‌نامه ارتقا می‌توان به بی‌توجهی به پرورش اساتید صاحب‌نظر و مرجع، تغییرات مکرر آیین‌نامه، بلاتکلیفی اساتید در عمل به مفاد آیین‌نامه یا تشخیص اعضای هیات‌ممیزه، نگرانی اساتید جوان از آیین‌نامه فعلی برای ارتقا و تردید و سرگردانی اساتید در اولویت به بعد آموزش یا پژوهش تقسیم می‌شود. برخی از اساتید علوم انسانی معتقدند عمده افرادی که این آیین‌نامه‌ها را در وزارتخانه تدوین می‌کنند کسانی هستند که خارج از حوزه علوم انسانی هستند و به علوم انسانی و افراد این حوزه با دید افرادی نگاه می‌کنند که اهل فعالیت، به‌خصوص فعالیت‌های بین‌المللی نیستند.

قطار کمیت‌گرایی به آلودگی علمی نزدیک می‌شود

در حوزه علوم انسانی تاکید آیین‌نامه‌ها بر کمیت پژوهش، غالب بودن نگاه فنی مهندسی آیین‌نامه، سوگیری آیین‌نامه به مقاله‌های ISI و وجود ارزیابی‌های دانشجویی در بعد آموزشی به‌عنوان یک ضعف وجود دارد. کمیت‌گرایی علاوه بر کاهش کیفیت آثار، باعث ایجاد فساد و بی‌اخلاقی در بین جامعه علمی می‌شود. به نظر می‌رسد به دنبال کمی شدن، فساد و آلودگی علمی و امکان انتشار هر چیزی به‌عنوان اثر علمی وجود خواهد داشت.

همسان‌انگاری در ارتقا بی‌عدالتی است

شاید یکی از مهم‌ترین انتقادات به آیین‌نامه ارتقای اساتید فعلی واحد بودن آیین‌نامه برای تمام رشته‌ها و ضعف در برقراری ارتباط بین جامعه و دانشگاه است. آیین‌نامه نگاه یکسانی دارد و براساس رشته مشخص نمی‌شود که چه موضوعاتی برای ارتقا باید وجود داشته باشد. از همین جنس با ادبیات مختلفی در مقالات یاد شده است. مثلا یکی از ایرادات همسان‌انگاری آیین‌نامه برای جلوگیری از تشتت آراء است؛ درمورد اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌ها و رشته‌های کم‌برخوردار یا زنان و برخی از اساتید قدیمی که امکانات لازم برای فعالیت‌های پژوهشی وسیع را ندارند اما جایگزین مناسبی برای جبران امتیاز ارتقا وجود ندارد.

مفاهیم آیین‌نامه ارتقا روشن نیست

پژوهش‌های بسیار در این حوزه نشان می‌دهد که در کشور ما برنامه‌های آموزشی برای توسعه اعضا هیات‌علمی به ترتیب در دانشگاه‌های علوم پزشکی و فنی و مهندسی از امکانات بیشتری نسبت به دانشگاه علوم انسانی برخوردار هستند. یکی از دلایل بنیادی این چالش، غیرشفاف و محدود بودن مفاهیم مربوط به توسعه اعضای هیات‌علمی در ایران است.

عدم ارتباط بین ۴ مواد آیین‌نامه

ارتباط نظام‌مندی بین چهار مواد آیین‌نامه ارتقا برقرار نیست و یک منظومه جهت‌دهنده پیشران در حرکت علمی کشور به سمت آرمان‌های انقلاب اسلامی ایجاد نمی‌کند.

غفلت از ارتقای آموزشی اساتید

برخی از اساتید هستند که ارتقای مرتبه را به‌عنوان ساختاری ناموزون درک و تجربه کرده‌اند. برای مثال تجربه یکی از اساتید می‌گوید که در کل شیوه ارتقای دانشیاری به استاد اشتباه است و بر مبنای مقاله و عدد و ارقام است. درحالی‌که انتظار می‌رود عامل آموزش در ارتقای استاد نقش برجسته‌ای داشته باشد اما واقعیت بیان‌شده توسط اساتید نشان می‌دهد که در این بخش تنها سنوات آموزشی و نه مهارت‌های حرفه‌ای تدریس و آموزش لحاظ شده است. یکی از موضوعاتی که در حوزه ارتقا اساتید به‌خصوص اساتید علوم انسانی به آن کم توجهی می‌شود تاکید بسیار زیاد بر بعد پژوهشی و غفلت از سایر ابعاد به‌ویژه بعد آموزشی است. نگاه اجمالی به آیین‌نامه ارتقا نشان می‌دهد که از ۴۲ صفحه آیین‌نامه، بیش از ۱۵ صفحه به پژوهش و تنها پنج صفحه به آموزش پرداخته است و حتی معیارهایی که برای سنجش کیفیت آموزش آورده شده بسیار ناچیز است.

دست کوتاه دانشگاه از ارتقا

مشخص نبودن تکلیف آیین‌نامه با کلیت دانشگاه از دیگر مشکلات ارتقا اساتید است. به نظر می‌رسد که باید هدف والایی برای دانشگاه‌ها تنظیم شود. دیدگاه وزارت علوم در آیین‌نامه ارتقا، عدم توجه به استقلال دانشگاهی و تسری یافتن چالش‌های ساختاری حاکم بر فضای علمی جامعه بر آیین‌نامه ارتقاست. به‌عنوان مثال دانشگاه‌ها تنها مجری دستورات، شیوه‌نامه‌ها و آیین‌نامه ابلاغی از سمت وزارت علوم هستند و نقشی در اصلاح و بهبود وضعیت آیین‌نامه ندارند. البته در این زمینه نگاه متفاوتی به‌ویژه نسبت به دانشگاه‌های بزرگ هم وجود دارد.

مساله بقا و ارتقا!

ضعف در تصمیم‌گیری، اقدام عجولانه در بررسی پرونده‌ها، روابط جناحی و فردی، بروکراتیک بودن فرآیند بررسی، ضعف در نظارت و ارزیابی، فقدان نظامی جامع برای کیفیت مقالات و درنهایت لابی‌گری در ارتقا از مشکلات مشهود اساتید است. برخی از اساتید معتقد هستند که ساختار ارتقا خوب نیست و هرکس که رابطه دوستی داشته باشد، در بررسی اثر مثبت می‌گیرد.

۱۳ پیشنهاد برای اصلاح آیین‌نامه ارتقا

تا به اینجا خلاصه‌ای از پرتکرارترین نقدها را گفتیم و در ادامه گزارش به راهکارها و پیشنهادهایی می‌پردازیم که می‌تواند آیین‌نامه را به سمت و سوی بهتری ببرد که در نتیجه آن سیاستگذاری و پژوهش‌های علمی به سمت کاربردی شدن خواهد رفت.

۱ بازطراحی مدل امتیازدهی

می‌توان مانند بسیاری از کشورها از روش‌های کیفی استفاده کرد. اما باید در حفظ رویکرد کنونی آیین‌نامه که براساس امتیازدهی است، بازطراحی صورت بگیرد. البته بازطراحی برخی از بندها به معنای حذف بندهای اصلی نیست. باید در کنار آنها و متناسب با آن بندهای دیگری در قسمتی مجزا با عنوان ارتباط صنعت و دانشگاه و تجاری‌سازی گنجانده شود.

۲ اصلاح رویکرد به سمت کارآفرینی

با نگاه به اینکه نسل جدید دانشگاه‌ها به سمت کارآفرینی می‌رود و با توجه به اهمیت این موضوع برای تغییر رویکرد دانشگاه‌ها به این سمت نیاز است مجموعه‌ای از مقررات و قوانین تغییر کند و قطعا آیین‌نامه ارتقا در این بین نقش مهم و اساسی دارد. در واقع یکی از پایه‌های اصلاح وضعیت کنونی و بهبود شرایط دانشگاه‌ها اصلاح همین آیین‌نامه ارتقاست.

۳ نگاه صفر و یکی به آموزش و پژوهش را تغییر دهید

نگاه صفر و یک به موضوع آموزش و پژوهش ناشی از رویکرد گذشته در نقش دانشگاه است. در نتیجه نیاز است که در تعریف نوع وظایف اعضای هیات‌علمی بازبینی صورت گیرد. در دانشگاه‌های موفق دنیا نیز، اعضای هیات‌علمی با توجه به نیاز دانشگاه یا علاقه‌مندی خود می‌توانند کسری از فعالیت‌های خود را به آموزش و کسر دیگر را به پژوهش اختصاص دهند. مثلا یک عضو هیات‌علمی می‌تواند، ۳۰ درصد فعالیت آموزشی و ۶۰ درصد فعالیت پژوهشی داشته باشد.

۴ در علوم انسانی اولویت با کتاب باشد

یکی از موضوعاتی که در حوزه آیین‌نامه ارتقا در رشته علوم انسانی باید مدنظر قرار بگیرد، این است که توجه به کتاب که در حاشیه قرار گرفته، باید به مرکز توجه بیاید. توجه به ماهیت ترویجی علوم انسانی، توجه به تغییرات اندک علمی در علوم انسانی به نسبت فنی و مهندسی و توجه بیشتر به ترجمه در حوزه علوم انسانی باید در آیین‌نامه دیده شود. درواقع باید اهمیت کتاب و مقاله به یک اندازه باشد و نظریه‌پردازی، کتاب آموزشی و ترجمه و تالیف و گردآوری اهمیت بسیاری داشته باشد. در حوزه علوم انسانی، با توجه به ماهیت کلی این علوم باید آموزش را بر پژوهش برتری داد.

۵ عدم یکسان‌نگری برای دانشگاه‌های مختلف

اگرچه نمی‌توان به تعداد دانشگاه‌ها یا اعضای هیات‌علمی آیین‌نامه ارتقا نوشت، اما می‌توان این آیین‌نامه را براساس تفاوت‌ها و قابلیت‌های متمایز موجود تخصصی‌تر کرد. البته به نظر می‌رسد که در این بین، دیدگاه اساتید نیز در شکل‌گیری آیین‌نامه‌های ارتقا بی‌تاثیر نباشد. برای مثال مقوله فرهنگی- تربیتی از نظر اساتید علوم انسانی امتیاز ۳,۴۰ را کسب کرده درحالی‌که در بین اساتید حوزه فنی و مهندسی این مقوله نمره ۲,۸۴ را کسب کرده است. این موضوع می‌تواند بر بحث نداشتن انحصار و یکسان‌نگری در آیین‌نامه صحه گذارد.

۶ واگذاری برخی از مصادیق پژوهشی به دانشگاه

موضوع اختیار دانشگاه‌ها یکی از کلان چالش‌های نظام آموزش عالی ماست. در مقایسه با روند معمول دانشگاه‌های منتخب پژوهش‌ها، تصمیم‌گیری متمرکز به ندرت دیده می‌شود. نمی‌توان شکل و شمایل نظام آموزش عالی را یکباره تغییر داد اما می‌توان نقش‌آفرینی دانشگاه‌ها با نظارت صحیح و شفافیت و پاسخگویی به سمت و سوی اهدافی مشخص را به دور از گمانه‌های رانتی تقویت کرد.

۷ شاخص‌های آموزشی تقویت شوند

در آینده‌ای نزدیک، ابعاد جدیدی به نظام رشد اعضای هیات‌علمی اضافه می‌شود. اگرچه این تغییرات متاثر از عوامل مختلفی است اما تمام این عوامل باید در خدمت فرآیند آموزش قرار گیرد، در غیر این صورت دانشگاه تبدیل به بنگاهی می‌شود که همه کاری به جز تربیت عوامل خود می‌کند.

۸ ایجاد شرکت‌های زایشی برای ارتقا

ایجاد شرکت‌های زایشی یکی از روش‌های موثر در ارتباط صنعت و دانشگاه است. البته اشاره‌ای با عنوان شرکت‌های دانشگاهی در آیین‌نامه ارتقا به آن شده است اما باید با اضافه شدن بندهایی به تقویت این رویکرد کمک کرد. برای مثال دستاوردهای پژوهشی که به ثبت اختراع داخلی یا خارجی رسیده‌اند با تایید معاونت پژوهشی، به فروش کامل یا فروش لیسانس برسند.

۹ تقویت پژوهش‌های مشترک با صنعت

اهمیت پژوهش مشترک و قراردادهای پژوهشی در شکل‌گیری ارتباط با صنعت واضح است. در بازطراحی آیین‌نامه باید به مقالاتی که به رفع مشکل صنعت کمک می‌کنند، ضریبی داده شود. همچنین مقالات مشترکی که با محققان شاغل در صنعت نوشته می‌شود نیز ضریب بالاتری داشته باشند. می‌توان برای رفع مشکلات صنعت، به توسعه فناوری براساس سطح آمادگی فناوری یا TRL ضریب امتیازی بین ۱,۵ تا ۳ داد. به صورت جزئی‌تر به نظر می‌رسد در آیین‌نامه، امتیاز ایجاد ظرفیت فعال در جذب اعتبار پژوهشی داخلی یا بین‌المللی از مراکز و موسسات صنعتی در جهت توسعه فناوری تا ۲ برابر افزایش یابد. دانشجوی مشترک با صنعت و انجام پایان‌نامه یکی از مسیرهای مهم برای ایجاد ارتباط صنعت و دانشگاه است. در حال حاضر بند ۱۳ از ماده ۳ آیین‌نامه مربوط به انجام پایان‌نامه است. اما می‌توان ضریب بیشتری برای این حوزه در نظر گرفت. مثلا، راهنمایی و مشاوره رساله کارشناسی ارشد و دکتری برای پایان‌نامه دانشجو مشترک با صنعت که در راستای رفع مشکلات و توسعه فناوری تعریف شود و ضریب آن ۲ تا ۳ برابر با توجه به سطح TRL افزایش داشته باشد.

۱۰ ایجاد بخش جدیدی با محوریت تجاری‌سازی

در این بخش می‌توان به انتقال دانش یا فناوری در قالب کارگاه‌ها و دوره‌های کوتاه‌مدت آموزشی و پژوهشی برای صنعت با تایید معاون پژوهشی موسسه، امتیاز مقاله مستخرج از برنامه مصوب تحقیقاتی جهت‌دار عضو هیات‌علمی (۵۰ درصد معطوف به مشکلات صنعت) استفاده کرد. همچنین می‌توان اساتید را به ایجاد رشته‌های جدید میان‌رشته‌ای با رویکرد رفع نیازهای صنعت با ضریب ۲ ترغیب کرد.

۱۱ تفکیک آیین‌نامه‌های گروه‌های مختلف

با توجه به حاکمیت حوزه فنی-مهندسی در فضای وزارت علوم، موثرترین راهکار تفکیک برخی گروه‌ها در آیین‌نامه مثل اساتید علوم انسانی است. به نظر می‌رسد با این راهکار بسیاری از چالش‌های موجود مانند، سهم اندک اعضای هیات‌علمی علوم انسانی در هیات ممیزه، عدم بررسی آثار علوم انسانی و... بهبود یابد.

۱۲ طراحی نقشه راه و الگوی بومی علم و فناوری

پژوهشگران، رشته‌های مدیریت آموزش عالی و سیاستگذاری علم و فناوری الگوهای بومی مربوط به سایر نهادهای علم کشور مبتنی بر تحولات پیش رو با تکیه بر انتظارات بومی از دانشگاه طراحی کنند. البته این موضوع از جمله مواردی است که نیازمند اختصاص مطالعات تخصصی و زمان مناسب است اما می‌توان به‌عنوان یک هدف بلندمدت مورد توجه باشد. یکی دیگر از مقالات هم به دانشگاه‌ها و حوزه‌های علمیه کشور پیشنهاد داده تا متناسب با تغییر منطق آیین‌نامه ارتقای اعضای هیات‌علمی، کرسی تخصصی و طرح تفصیلی نقشه راه ارتقای اعضای هیات‌علمی خود را در هر ارتقا در هیات ممیزه یا در مرحله جذب و تبدیل وضعیت در هیات اجرایی جذب، برای ارتقا تصویب کنند.

۱۳ اثرگذاری هدایت دانشجویان در آینده استاد

یک پژوهش دانشگاهی نشان می‌دهد در خیلی از دانشگاه‌های منتخب خارجی روی کاربردی بودن پژوهش‌ها بسیار تاکید می‌شود. برای مثال میزان تاثیر پژوهش در رفع نیاز جامعه، میزان شهرت و اعتبار پژوهشی، پشتیبانی از هدف مسئولیت اجتماعی دانشگاه و... مورد بررسی است. اما طبق بررسی انجام‌شده در این دانشگاه‌ها، یکی از معیارهای ارتقای اعضای هیات‌علمی، موفقیت دانشجویان تحت سرپرستی اعضای هیات‌علمی است و به این صورت عضو هیات‌علمی، خود را در مقابل دانشجو پاسخگو می‌بیند.

۳ سناریوی پیشنهادی برای آینده ارتقا

درخصوص آینده آیین‌نامه ارتقا می‌توان سه سناریو متصور شد. سناریوی اول بیشتر به سمت ارزش‌هایی مثل همکاری، تنوع و استقلال علمی در نظام آموزش عالی می‌رود. آیین‌نامه ارتقا در این سناریو، به صورت ویژه بر نقش استادان در گسترش ارتباطات با بخش‌های مختلف بدنه اجتماعی و توسعه استعدادها متمرکز است. سناریوی دوم بیشتر بر ارزش‌هایی مثل رقابت‌گرایی، تجاری‌سازی و فناوری محوری در آموزش عالی تکیه دارد. آیین‌نامه ارتقا در این سناریو، بر نقش استادان در تولید علم، اشاعه دانش و فناوری، درآمدزایی و پایبندی به سیاست‌های ابلاغی تمرکز خواهد کرد. سناریوی سوم، بر ارزش‌های تکلیف‌گرایی، بومی‌سازی، الگوپروری و ارزش‌محوری تکیه دارد. آیین‌نامه در این سناریو، بر نقش استادان در تعهدآفرینی، هنجارپروری، ظرفیت‌سازی داخلی، توسعه درون‌زا و پایبندی به گفتمان رسمی تمرکز خواهد کرد.