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

تعارض منافع مانع اصلی اصلاح آیین‌نامه ارتقا

زهرا رمضانی - فاطمه طاری‌بخش
گروه دانشگاه

آیین‌نامه ارتقا که این روزها بار دیگر به موضوع دائم‌التکرار نظام آموزش عالی تبدیل شده، تا امروز سه بار دستخوش تغییر شده است. قانونی که اولین بار در سال ۸۷، بار دیگر با فاصله زمانی دوساله و آخرین بار هم سال ۹۴ تغییراتی را تجربه کرد. با این حال هنوز این آیین‌نامه فاصله زیادی با انتظارات جامعه دانشگاهی دارد. آیین‌نامه ارتقا زمانی که برای اولین بار با دستخوش تغییر شد، با چالش‌های زیادی در رفت‌وآمد بین دانشگاه‌ها و وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مواجه شد و در نهایت با ۲۵ ماه تأخیر ابلاغ شد. این آیین‌نامه در سال ۹۴ نیز با چالش‌های زیادی روبه‌رو بود و در نهایت با ۲۹ ماه تأخیر ابلاغ شد. در این آیین‌نامه نیز مواردی وجود دارد که با واکنش‌های زیادی از سوی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها روبه‌رو شد و در نهایت با ۲۹ ماه تأخیر ابلاغ شد. در این آیین‌نامه نیز مواردی وجود دارد که با واکنش‌های زیادی از سوی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها روبه‌رو شد و در نهایت با ۲۹ ماه تأخیر ابلاغ شد. در این آیین‌نامه نیز مواردی وجود دارد که با واکنش‌های زیادی از سوی اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها روبه‌رو شد و در نهایت با ۲۹ ماه تأخیر ابلاغ شد.

آسیب‌شناسی ارتقای اساتید ۱۴ مساله، ۱۳ راهکار

محمدمهدی شریعت‌باقری
مدیرکل آموزش، اشتغال و کارآفرینی دبیرخانه هیات‌موسس

علی‌رضا پورسعید
مدیرکل تحلیل و پردازش دبیرخانه هیات‌موسس

انقلاب فرهنگی شکل قانونی به خود می‌گیرد. در سال‌های اخیر نهادهای فوق‌الذکر توجه اساسی به نظام ارتقای مرتبه علمی و به تبع آن آیین‌نامه ارتقا داشته‌اند که موجب بازبینی چندباره آن طی سال‌های ۱۳۸۷ تا ۱۳۹۴ شده است که در آخرین نسخه اصلاح شده توسط شورای عالی انقلاب فرهنگی، معیارهای ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی در چهار بخش فرهنگی- تربیتی و اجتماعی، فعالیت‌های آموزشی، فعالیت‌های پژوهشی- فناوری و فعالیت‌های علمی- اجرایی تدوین شد، اما به دلایل مختلف و از نگاه‌های متفاوت مورد نقادی قرار گرفت که در ذیل برخی از نقدهای وارده تحت عنوان آسیب‌شناسی ارائه شده‌اند:

1. یکسان‌نگری به دانشگاه‌ها و حوزه‌های مختلف دانشی
2. نگاه یکسان به تمام رشته‌های دانشگاهی
3. نداشتن نگرش تنوع دانشگاه‌ها و بی‌توجهی به آمایش آموزش عالی
4. نشدید فرهنگ مقاله‌محوری به خصوص تاکید زیاد بر اهمیت مقالات ISI
5. رویکرد کمی محور آیین‌نامه
6. عدم ارزیابی برخی اعضا به شاخص‌های ارزیابی و آیین‌نامه
7. سازوکار نامشخص نحوه انتخاب اعضای کمیته‌های منتخب، کمیسیون‌های تخصصی و هیات‌های ممیزه
8. نداشتن شفافیت کافی
9. مشخص نبودن حدود اختیارات اعضا
10. فرسایشی بودن فرآیند بررسی پرونده‌های ارتقا (نامه فرآیند استعلام (صلاحیت عمومی)
11. سلیقه‌ای عمل کردن کمیته‌های منتخب، کمیسیون‌های تخصصی و هیات‌های ممیزه
12. نبود توازن و تعادل در مورد شاخص‌های چهارگانه ارتقا
13. سنجش پذیرنبودن برخی شاخص‌ها ازجمله شاخص‌های فرهنگی با توجه به آسیب‌شناسی صورت‌گرفته، در راستای بهبود فرآیند ارتقا، دلایل راهکارهایی متناسب با مشکلات مطرح‌شده در قالب دو دسته عوامل تواننده‌ساز ارائه می‌شود:

توانمندسازی اعضا

یکی از دلایل ایجاد مشکلات فوق‌الذکر علاوه‌بر عدم آشنایی اعضای هیات علمی به ارکان مختلف (و درخصوص آیین‌نامه)، بخشنامه‌ها، فرآیند ارتقا و نحوه تکمیل صحیح فرم‌ها، مواردی چون فرسایشی شدن فرآیند ارتقا و عدم تسلط و اشراف اعضای کمیته‌های منتخب و کمیسیون‌های تخصصی نسبت به آیین‌نامه و بخشنامه‌های مربوط است که در این راستا استفاده از افراد باتجربه جهت عضویت در کمیته‌ها و کمیسیون‌ها و همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی و نشست‌های تخصصی جهت آشنایی و تسلط اعضای محترم هیات علمی توصیه می‌شود.

توانمندسازی ساختاری و فرآیندی

توانمندسازی ساختاری و فرآیندی، به مجموعه اقدامات و تغییراتی اشاره دارد که لازم است در ساختار آیین‌نامه صورت گیرد که بتواند موجبات بهبود فرآیند ارتقا را فراهم آورد ازجمله:

1. ایجاد مکانیسم جدید (اتوماسیونی کردن فرآیند)
2. ایجاد سازوکار مناسب و شفاف
3. زمان‌بندی مشخص
4. توجه به آمایش سرزمین و ماموریت‌های دانشگاه و تعیین استانداردهای بومی در حوزه علم و فناوری برای هر استان و منطقه (با عنایت به آمایش سرزمین و سند تحول و تعالی دانشگاه)
5. گنجه‌ضخیمی داشتن در تدوین آیین‌نامه تهیه مقالات با رویکرد توسعه منطقه‌ای- ملی در قالب کاربردی و مسأله محوربه اختصاص امتیاز ویژه
6. توجه به تعادل و توازن بین بندهای آیین‌نامه
7. یاسخگویی مناسب جهت رفع ابهام استادان در قالب سامانه
8. ابهام‌زدایی نسبت به فرآیند ارتقای مرتبه علمی و اطلاع‌رسانی بهنگام درمورد پذیرش و تأیید یا عدم پذیرش پرونده‌ها و اطلاع‌رسانی مناسب درمورد تاریخ برگزاری جلسات
9. طراحی برنامه تعاملی بین کمیته‌های منتخب، کمیسیون‌های تخصصی و هیات‌های ممیزه برای تسریع در روند بررسی پرونده‌های ارتقا
10. رفع مشکلات مرتبط با اطاله زمان و فرآیند بررسی صلاحیت‌های عمومی و اکتفا به استعلام‌های منابع قانونی
11. روزآمد سازی آیین‌نامه با تغییرات و رشد علمی
12. توجه به شایسته سالاری در انتخاب اعضای کمیته منتخب، کمیسیون‌های تخصصی و هیات ممیزه
13. با توجه به مواد دگرشده و آسیب شناسی صورت‌گرفته به نظر می‌رسد ضروری است آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی استادان دانشگاه «آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی موسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی، مصوب جلسه ۷۷۶ مورخ ۹۲/۱۲/۱۸» تجدیدنظر و اصلاح شود.

جایگاه ارتقای مرتبه علمی اعضای هیات‌علمی دانشگاه‌ها در اسناد بالادستی

سند اسلامی شدن دانشگاه‌ها

- تسریع ضابطه‌مند فرآیند جذب، تربیت، ارتقا و نظارت و ارزیابی هیات علمی به عنوان متقاضی درخصوص آیین‌نامه‌ها، بخشنامه‌ها، فرآیند ارتقا و نحوه تکمیل صحیح فرم‌ها، مواردی چون فرسایشی شدن فرآیند ارتقا و عدم تسلط و اشراف اعضای کمیته‌های منتخب و کمیسیون‌های تخصصی نسبت به آیین‌نامه و بخشنامه‌های مربوط است که در این راستا استفاده از افراد باتجربه جهت عضویت در کمیته‌ها و کمیسیون‌ها و همچنین برگزاری کارگاه‌های آموزشی و نشست‌های تخصصی جهت آشنایی و تسلط اعضای محترم هیات علمی توصیه می‌شود.

توانمندسازی ساختاری و فرآیندی

توانمندسازی ساختاری و فرآیندی، به مجموعه اقدامات و تغییراتی اشاره دارد که لازم است در ساختار آیین‌نامه صورت گیرد که بتواند موجبات بهبود فرآیند ارتقا را فراهم آورد ازجمله:

- ایجاد مکانیسم جدید (اتوماسیونی کردن فرآیند)
- ایجاد سازوکار مناسب و شفاف
- زمان‌بندی مشخص
- توجه به آمایش سرزمین و ماموریت‌های دانشگاه و تعیین استانداردهای بومی در حوزه علم و فناوری برای هر استان و منطقه (با عنایت به آمایش سرزمین و سند تحول و تعالی دانشگاه)
- نگاه خرده‌محوری داشتن در تدوین آیین‌نامه تهیه مقالات با رویکرد توسعه منطقه‌ای- ملی در قالب کاربردی و مسأله محوربه اختصاص امتیاز ویژه
- توجه به تعادل و توازن بین بندهای آیین‌نامه
- یاسخگویی مناسب جهت رفع ابهام استادان در قالب سامانه
- ابهام‌زدایی نسبت به فرآیند ارتقای مرتبه علمی و اطلاع‌رسانی مناسب درمورد پذیرش و تأیید یا عدم پذیرش پرونده‌ها و اطلاع‌رسانی مناسب درمورد تاریخ برگزاری جلسات
- طراحی برنامه تعاملی بین کمیته‌های منتخب، کمیسیون‌های تخصصی و هیات‌های ممیزه برای تسریع در روند بررسی پرونده‌های ارتقا
- رفع مشکلات مرتبط با اطاله زمان و فرآیند بررسی صلاحیت‌های عمومی و اکتفا به استعلام‌های منابع قانونی
- روزآمد سازی آیین‌نامه با تغییرات و رشد علمی
- توجه به شایسته سالاری در انتخاب اعضای کمیته منتخب، کمیسیون‌های تخصصی و هیات ممیزه
- با توجه به مواد دگرشده و آسیب شناسی صورت‌گرفته به نظر می‌رسد ضروری است آیین‌نامه ارتقای مرتبه علمی استادان دانشگاه «آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی موسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری دولتی و غیردولتی، مصوب جلسه ۷۷۶ مورخ ۹۲/۱۲/۱۸» تجدیدنظر و اصلاح شود.

ادامه از صفحه ۵

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

ساختار اجرایی آیین‌نامه ارتقا اصلاح نشود عملا راه به جایی نمی‌بریم

■ بحث ارتقا باید از تغییر و تحولات دولتی مستثنی شود

آیین‌نامه ارتقا تنها آیین‌نامه‌ای است که با مدنظر قرار دادن مرز و ممیزات، اساتید امکان ارتقا و رسیدن به مرتبه بالاتر علمی را در نظام آموزش عالی پیدا می‌کنند. این آیین‌نامه جندین بار مورد بازنگری قرار گرفته و این روزها بار دیگر در شورای عالی انقلاب فرهنگی در حال چکش‌کاری است. با این حال به نظر می‌رسد هنوز فاصله زیادی با آنچه در حوزه پژوهش و پژوهش‌های کاربردی انتظار می‌رود، دارد. جرارود نهادهای مانند شورای عالی انقلاب فرهنگی هم‌نتوانسته کاری ازپیش ببرد؟ فرآیند بررسی پرونده‌های ارتقا و نظام‌نامه‌ها در دانشگاه‌های مطرح جهان چگونه است؟ این موضوعات را با حمید کاشانی، معاون سیاستگذاری علمی پژوهشکده سیاست‌پژوهی و مطالعات راهبردی حکمت در میان گذاشتیم که در ادامه می‌خوانید.

با توجه به تاکیدات مقام معظم‌رهبری در سال‌های اخیر، هنوز بحث آیین‌نامه ارتقا نتوانسته بستر برای انجام پژوهش‌های کاربردی و ورود جدی اساتید به این حوزه باز کند؛ مشکل اصلی این بخش چیست؟

دربواه اینکه چرا بحث پژوهش‌های کاربردی تا امروز توجه جدی به آن صورت نگرفته، باید عنوان کرد بخش زیادی ازآن به دلیل فرهنگ دانشگاهی است؛ چراکه این فرهنگ طالب آن است که استاد به مقاله توجه کند. دلیل دیگر هم مربوط به اهدافی است که سیاستگذاران آموزش عالی ازاواخر دهه ۸۰ دربواه رشد و بازتعریف علمی در سطح بین‌المللی قرار داده بود. موضوعی که باعث شد ضریب ویژه‌ای به بحث مقالات اختصاص پیدا کند تا از این طریق بتوان به وجه علمی کشور در سطح جهانی پرداخت. مسأله دیگر مربوط به آن است ما در این حوزه هم مانند دیگر حوزه‌های زندگی انسان، سیطره کمیت را شاهد هستیم و عملا از کیفیت گرایی هستیم. البته این مسأله نه‌ذات دولت‌های مدرن و نه‌ذکر امروزی است که توجه ویژه‌ای به کمیت دارند.

اما بخش مهم این مسأله به حکمرانی آموزش عالی برمی‌گردد و امروز با حکمرانی چندسطحی در این حوزه مواجهیم، یعنی یک حکمرانی از سطح گروه آزمایشی شروع می‌شود، بعد در سطح میانی، حکمرانی به حوزه دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی می‌رسد و در سطح سوم، یک حکمرانی ملی که در نهایت ارتقا این است. مسأله‌ای که در این حکمرانی چندسطحی پیدا کنند تا از این طریق بتوان به وجه علمی کشور در سطح جهانی پرداخت. مسأله دیگر مربوط به آن است ما در این حوزه هم مانند دیگر حوزه‌های زندگی انسان، سیطره کمیت را شاهد هستیم و عملا از کیفیت گرایی هستیم. البته این مسأله نه‌ذات دولت‌های مدرن و نه‌ذکر امروزی است که توجه ویژه‌ای به کمیت دارند.

اما بخش مهم این مسأله به حکمرانی آموزش عالی برمی‌گردد و امروز با حکمرانی چندسطحی در این حوزه مواجهیم، یعنی یک حکمرانی از سطح گروه آزمایشی شروع می‌شود، بعد در سطح میانی، حکمرانی به حوزه دانشگاه‌ها و سازمان‌های آموزشی می‌رسد و در سطح سوم، یک حکمرانی ملی که در نهایت ارتقا این است. مسأله‌ای که در این حکمرانی چندسطحی پیدا کنند تا از این طریق بتوان به وجه علمی کشور در سطح جهانی پرداخت. مسأله دیگر مربوط به آن است ما در این حوزه هم مانند دیگر حوزه‌های زندگی انسان، سیطره کمیت را شاهد هستیم و عملا از کیفیت گرایی هستیم. البته این مسأله نه‌ذات دولت‌های مدرن و نه‌ذکر امروزی است که توجه ویژه‌ای به کمیت دارند.

راهکار عملی و عملیاتی برای تدوین آیین‌نامه ارتقایی که بتواند مسیر ورود اساتید به حل مسائل صنایع و سازمان‌های مختلف را حل کند، چیست؟

آیین‌نامه ارتقا مسائل زیادی دارد، البته این معنی نیست که این مسائل ناشی از خود نظام ارتقا است؛ چراکه نظام ارتقا تابع نظام تصمیم‌گیری، حکمرانی و سیاستگذاری آموزش عالی است. طبیعتا اگر می‌خواهیم تصمیماتی را در این زمینه رقم بزنیم، لازم است تا در ابتدا تصمیماتی را در خارج از موضوع ارتقا رقم بزنیم. در اینجا باید نسبت برخی از چالش‌های حوزه ارتقا را مرور کنیم. اولین چالش نظام ارتقا این است که دیدگاه‌های مختلفی درباره ماهیت علمی و فعالیت‌های علمی که باید برای ترفیع انجام دهد، وجود دارد. به‌طور مثال درباره ماهیت فرهنگی و علمی و اجرایی دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد، یعنی حداقل برای هر کدام از این دو حوزه، سه دیدگاه مختلف را شاهد هستیم. چالش دیگر برمی‌گردد به عدم رعایت تنوع دانشگاه‌ها در تدوین نظام‌های آموزشی را در بحث ارتقا داریم. مساله دیگر اینکه باید به مرتبه‌های مختلف علمی و علوم مختلف توجه کرد. همچنین نباید معیارهای ارتقا برای همه موسسات آموزش عالی یکسان اجرا شود. سازوکار اجرایی که برای امتیازدهی وجود دارد هم خودش قابل بحث است. چگونگی و کیفیت بررسی ارزیابی پرونده اساتید از سوی هیات‌های ممیزه هم قابل بحث است. یعنی اگر ما هر بار آیین‌نامه ارتقا را دستخوش تغییر قرار دهیم اما ساختار اجرایی آن را اصلاح نکنیم، عملا راه به جایی نمی‌برد.

نکته دیگر اینکه امروز همه هیات علمی ما دارای سن بالایی شده‌اند تا به جایگاه استادی برسند؛ درلیلش هم این است که ما هرهیات علمی را به‌دستی در دانشگاه‌ها تعریف نکرده‌ایم، یعنی ما باید بگوییم که در رشته X باید در قله این رشته، تعداد مشخصی استاد داشته باشیم. همین مساله باعث شده امروز ما با یک هرم وارونه مواجه هستیم. یعنی در رأس این هرم تعداد استاید زیادی را شاهد هستیم، اما در سطح پایین‌تر که باید شاهد حضور دانشیار و مربیان باشیم، تعداد شان به‌شدت کاهش پیدا کرده است. نکته دیگر اینکه وقتی در کنار سازوکار ارتقا، سازوکار تنزل را نداشته باشیم باز هم با مشکل روبه‌رو می‌شویم درحالی‌که در بسیاری از کشورها می‌بینیم استاید می‌گویند اگر به‌خوبی کار نکنند، جایگاه‌شان تنزل پیدا می‌کند. قطعا ما باید ساختارهای دیگری را در کنار ارتقا اصلاح کنیم. همچنین ما می‌گوییم آیین‌نامه ارتقای ما باید تنوع زیرنظام‌ها و رشته‌ها اهمیت نمی‌دهد. قطعا اگر می‌خواهیم به‌درستی به این حوزه بپردازیم باید ساختارهای حساسی را نسبت به تنوع رشته‌ها و زیرنظام‌ها ایجاد کنیم. مثال ساده‌ای این است هیات ممیزه دانشگاه تهران، دانشگاه بجنورد، بیرجند و... یکسان موضوعات را بررسی می‌کنند؟ طبیعتا این طور نمی‌توان کار را انجام داد. در مقابل هم چالش‌هایی را در این زمینه داریم. یعنی ما در بحث اعتماد به دانشگاه‌ها هنوز مشکل داریم؛ یعنی اگر بخواهیم ارتقا را به مرحله اجرای برسانیم، اینها کارهایی است که باید در سطح ملی اتفاق بیفتد.

در سطح بین‌المللی هم می‌بینیم که رتبست بومی برای ارزیابی علمی داریم که موزه‌های پرقدرتی هم دارند و می‌توانند الگوریزه‌ای آموزش عالی را سوق دهند. به‌طور مثال به رتبه‌بندی دانشگاهی در سطح بین‌المللی مانند تایمز، شانگهای و... که نگاه می‌کنیم، متوجه می‌شویم هرکدام فلسفه خاص به خودشان را دارند و پشت آنها هم اهداف استعماری وجود دارد؛ چراکه هرکدام از تدوین‌کنندگان این نظام‌های رتبه‌بندی هدف خودشان را دنبال می‌کنند و همین نظام‌ها الگوریه بسیار قوی را در میان دانشگاه‌های برای قرارگیری در لیست‌های منتشرشده ایجاد کرده است، یعنی مسیر به‌گونه‌ای است که دانشگاه‌ها تلاش می‌کنند تا رفته رفته رتبه‌شان را در این نظام‌بهره‌دی بخشند؛ تا این طریق جریان‌های پولی، نیروی انسانی و علمی برای آنها شکل بگیرد. البته نباید این مساله را هم مدنظر قرار داد که نظام‌های دانشگاه‌ها در این کشورها هم متفاوت است. به همین دلیل به جای اینکه فعالیت اساتید در حوزه‌های مختلف، مورد شمارش قرار بگیرد، یک‌سری معیارهای خاص را لحاظ قرار داده‌اند. به‌طور مثال در آنجا عنوان می‌شود هیات علمی اگر در هیچ رتبه‌ای دانشیاری برسد باید شهرت ملی داشته باشد، یا استاد کسی است که شهرت بین‌المللی داشته باشد. میاحثی مانند خلاقیت و نوآوری هم از جمله معیارهایی است که مدنظر قرار می‌گیرد. در معیارهای آموزشی کشورهای برتر به شهرت و اعتبار آموزشی، اثرگذاری و نوآوری آموزشی و ویرگی‌های فردی توجه می‌کنند. همچنین در حوزه معیارهای پژوهشی هم دانشگاه‌های متنخب، مولفه‌هایی مانند انتشار آثار تک مولفی، خلاقیت و نوآوری، جذب منابع مالی، اثرگذاری و ریشرفت رشته تخصصی‌اش و... را مدنظر قرار می‌دهند. درحالی که ما وقتی نظام‌های مالی را با انگیزه‌های علمی و آموزشی گره زدیم طبیعتا مسیرهای فاسدی را ایجاد می‌کند و نتیجه آن هم وضعیت موجود است. البته در این میان باید این مساله را هم مدنظر قرار داد که نظام‌های دانشگاهی در کشورهای برتر متفاوت است و طبیعتا نحوه ارتقای عضو هیات علمی هم متفاوت خواهد بود.

با مدنظر قراردادن اقتضائات آموزش عالی کشور چه مسیری را باید در حوزه ارتقای اعضای علمی دنبال کرد؟

باید به یک وفاقی در نظام حکمرانی رسید و بعد گام‌های جدیدی را در مسیر ارتقا برداشت. اولین مساله این است که بحث ارتقا را از تغییر و تحولات دولتی مستثنی کنیم، به‌عبارت دیگر درباره ارتقای هیات علمی در وهله اول یک کمیته با هیات ثابت داشته باشیم و این‌طور نباشد که بافت و آمد افراد در بدنه اصلی روند هم تغییر کند. همچنین افراد موجهی باید در این کمیته حضور داشته باشند تا حرف آنها برای بدنه دانشگاهی کشور مشروعیت داشته باشد؛ چراکه آیین‌نامه ارتقا زندانی‌ی فعالیت‌های علمی راتحت تاثیر قرارمی‌دهد. همچنین باید در این حوزه واقع‌بینانه نگاه کرده و واقعیت دانشگاه‌های کشور را لحاظ کرد. امروز بسیاری از کجروی‌هایی که در این زمینه شاهد هستیم، به دلیل ندیدن واقعیت‌هاست. البته طبق گفته مقام معظم‌رهبری واقع‌بینی این معناست که نه‌کمتر ازآنچه هستیم و نه‌بیشتر از آن خودمان را ببینیم. نکته دیگر اینکه باید اصلاحات زیربنایی نه‌درحجم‌های دائمه باشیم. البته اصلاحاتی داریم که ضرواله که کم و زیاد کردن اصلاحات خلاصه می‌شود. هرچند که کنش و واکنش زیادی هم‌برای همین اصلاحات داریم اما باید به یک‌سری اصول توجه جدی داشته باشیم. در این میان باید به مطلوبات نظام علمی و خرد و منفعت عامه توجه کرده و از تعارض منافع هم پرهیز کنیم. نکته دیگر اینکه در بحث ارتقا، مخاطب ما هیات علمی است که خودش یک فرد علمی و حرفه‌ای محسوب می‌شود، یعنی ما با بروکراتیک حرفه‌ای مواجه هستیم. به‌عبارت دقیق‌تر در هیات علمی علاوه‌بر اینکه انسان و عضو جامعه‌ایم، علم هم دارد و ما باید این مساله کارویاله و نظام حکمرانی باید به این مقوله هاتوجه جدی داشته باشد. امروز عمدتا غلبه پژوهش بر آموزش هم در نسبت امتیازات و هم در بحث بررسی پرونده‌های هیات علمی، عمده نگاه متوجه پژوهش است، درحالی‌که باید این تناسب ایجاد شود. مساله بعدی اینکه تاکید اصلی ما روی مقاله هم است. هرچند که برای هرادعای امتیاز ویژه‌ای گذاشته‌ایم اما همچنان مقاله محور هستیم و نظام حکمرانی است، در همین راستا مصادیقی را به‌محمد بعضا خود دانشگاه‌ها دیل این نوع سنخت‌های خودشان را ایجاد می‌کنند و همین مساله باعث می‌شود تا ضعف‌های تدوین‌گری آموزش عالی رخ می‌دهد، به این نتیجه رسیدند که نقشه جامع علمی کشور سند دانشگاه اسلامی نگاشته شود که آنها را باید گام‌های مثبتی دانست، اما مساله اصلی اینکه باید دراین‌باره این اسناد بالادستی گفتمان‌سازی شد و در بدنه تصمیم‌گیران و بازیگران این حوزه، به بحث گذاشته شود تا بتوانیم آنها را به مرحله اجرای برسانیم. اینها کارهایی است که باید در سطح ملی اتفاق بیفتد.

تا چه میزان می‌توان از تجربیات دنیا و مسیر ارتقا در دانشگاه‌های مطرح جهان الگوبرداری کرد؟

در نظام‌های پرتر آموزشی عالی دنیا این طور نیست که فرض داشته باشند و در آن امتیازات بخش‌های مختلف روشن و به دانشگاه‌ها و هیات‌ها بشان ابلاغ شود و شیوه امروزی کشور براساس بررسی‌هایی که در سال ۹۴ انجام دادیم، تنها در چند کشور مانند ترکیه و عربستان و پاکستان رایج است. از آنجایی که نظام در دیگر کشورهای پیشرفته غیرمتمرکز بوده و خود دانشگاه‌ها و هیات ممیزان آنها اختیار دارند، وضعیت شان هم تغییر می‌کند. البته باید این مساله را هم مدنظر قرار داد که نظام مالی دانشگاه‌ها در این کشورها هم متفاوت است. به همین دلیل به جای اینکه فعالیت اساتید در حوزه‌های مختلف، مورد شمارش قرار بگیرد، یک‌سری معیارهای خاص لاحاظ قرار داده‌اند. به‌طور مثال در آنجا عنوان می‌شود هیات علمی اگر در هیچ رتبه‌ای دانشیاری برسد باید شهرت ملی داشته باشد، یا استاد کسی است که شهرت بین‌المللی داشته باشد. میاحثی مانند خلاقیت و نوآوری هم از جمله معیارهایی است که مدنظر قرار می‌گیرد. در معیارهای آموزشی کشورهای برتر به شهرت و اعتبار آموزشی، اثرگذاری و نوآوری آموزشی و ویرگی‌های فردی توجه می‌کنند. همچنین در حوزه معیارهای پژوهشی هم دانشگاه‌های متنخب، مولفه‌هایی مانند انتشار آثار تک مولفی، خلاقیت و نوآوری، جذب منابع مالی، اثرگذاری و ریشرفت رشته تخصصی‌اش و... را مدنظر قرار می‌دهند. درحالی که ما وقتی نظام‌های مالی را با انگیزه‌های علمی و آموزشی گره زدیم طبیعتا مسیرهای فاسدی را ایجاد می‌کند و نتیجه آن هم وضعیت موجود است. البته در این میان باید این مساله را هم مدنظر قرار داد که نظام‌های دانشگاهی در کشورهای برتر متفاوت است و طبیعتا نحوه ارتقای عضو هیات علمی هم متفاوت خواهد بود.

راهکار عملی و عملیاتی برای تدوین آیین‌نامه ارتقایی که بتواند مسیر ورود اساتید به حل مسائل صنایع و سازمان‌های مختلف را حل کند، چیست؟

آیین‌نامه ارتقا مسائل زیادی دارد، البته این معنی نیست که این مسائل ناشی از خود نظام ارتقا است؛ چراکه نظام ارتقا تابع نظام تصمیم‌گیری، حکمرانی و سیاستگذاری آموزش عالی است. طبیعتا اگر می‌خواهیم تصمیماتی را در این زمینه رقم بزنیم، لازم است تا در ابتدا تصمیماتی را در خارج از موضوع ارتقا رقم بزنیم. در اینجا باید نسبت برخی از چالش‌های حوزه ارتقا را مرور کنیم. اولین چالش نظام ارتقا این است که دیدگاه‌های مختلفی درباره ماهیت علمی و فعالیت‌های علمی که باید برای ترفیع انجام دهد، وجود دارد. به‌طور مثال درباره ماهیت فرهنگی و علمی و اجرایی دیدگاه‌های مختلفی وجود دارد، یعنی حداقل برای هر کدام از این دو حوزه، سه دیدگاه مختلف را شاهد هستیم. چالش دیگر برمی‌گردد به عدم رعایت تنوع دانشگاه‌ها در تدوین نظام‌های آموزشی را در بحث ارتقا داریم. مساله دیگر اینکه باید به مرتبه‌های مختلف علمی و علوم مختلف توجه کرد. همچنین نباید معیارهای ارتقا برای همه موسسات آموزش عالی یکسان اجرا شود. سازوکار اجرایی که برای امتیازدهی وجود دارد هم خودش قابل بحث است. چگونگی و کیفیت بررسی ارزیابی پرونده اساتید از سوی هیات‌های ممیزه هم قابل بحث است. یعنی اگر ما هر بار آیین‌نامه ارتقا را دستخوش تغییر قرار دهیم اما ساختار اجرایی آن را اصلاح نکنیم، عملا راه به جایی نمی‌برد.

نکته دیگر اینکه امروز همه هیات علمی ما دارای سن بالایی شده‌اند تا به جایگاه استادی برسند؛ درلیلش هم این است که ما هرهیات علمی را به‌دستی در دانشگاه‌ها تعریف نکرده‌ایم، یعنی ما باید بگوییم که در رشته X باید در قله این رشته، تعداد مشخصی استاد، دانشیار، استادیار و مربی داشته باشیم اما امروز چنین تعریفی را در مجموعه نداریم. همین مساله باعث شده امروز ما با یک هرم وارونه مواجه هستیم. یعنی در رأس این هرم تعداد استاید زیادی را شاهد هستیم، اما در سطح پایین‌تر که باید شاهد حضور دانشیار و مربیان باشیم، تعداد شان به‌شدت کاهش پیدا کرده است. نکته دیگر اینکه وقتی در کنار سازوکار ارتقا، سازوکار تنزل را نداشته باشیم باز هم با مشکل روبه‌رو می‌شویم درحالی‌که در بسیاری از کشورها می‌بینیم استاید می‌گویند اگر به‌خوبی کار نکنند، جایگاه‌شان تنزل پیدا می‌کند. قطعا باید ساختارهای دیگری را در کنار ارتقا اصلاح کنیم. همچنین ما می‌گوییم آیین‌نامه ارتقای ما باید تنوع زیرنظام‌ها و رشته‌ها اهمیت نمی‌دهد. قطعا اگر می‌خواهیم به‌درستی به این حوزه بپردازیم باید ساختارهای حساسی را نسبت به تنوع رشته‌ها و زیرنظام‌ها ایجاد کنیم. مثال ساده‌ای این است هیات ممیزه دانشگاه تهران، دانشگاه بجنورد، بیرجند و... یکسان موضوعات را بررسی می‌کنند؟ طبیعتا این طور نمی‌توان کار را انجام داد. در مقابل هم چالش‌هایی را در این زمینه داریم. یعنی ما در بحث اعتماد به دانشگاه‌ها هنوز مشکل داریم؛ یعنی اگر بخواهیم ارتقا را به مرحله اجرای هیات ممیزه دانشگاه‌ها واگذار کنیم، باز هم مشکلات مختلفی مانند لابی، هم‌راستایی دانشگاه و هیات ممیزه خاص با نظام آموزشی و... را خواهیم داشت. به همین دلیل نمی‌توان ساده‌انگارانه به موضوع ارتقا نگاه کرد؛ چراکه هرهم تبعیدگی‌های زیادی با حوزه‌های دیگر به همراه دارد.

ادامه از صفحه ۴

عضو شورای عالی انقلاب فرهنگی درگفت‌وگو با «فرهیختگان»:

امتیاز ارتقا به پژوهش‌های مساله‌محور تعلق می‌گیرد

محمدحسن ساعی، عضو شورای عالی انقلاب فرهنگی چندی پیش در گفت‌وگو با «فرهیختگان» از ارائه نسخه اولیه اصلاح آیین‌نامه ارتقا به شورای عالی انقلاب فرهنگی خبر داده بود. او چند روز قبل از دیدار نخبگان با رهبر انقلاب به «فرهیختگان» گفت: «بررسی‌هایی نسبت به آیین‌نامه ارتقا انجام شده و وزارت علوم صورت گرفت، نکات اصلاحی بیان شد و مجددا به وزارت علوم بازگشت و دوباره بررسی است. حدس من این است که ظرف یک تا دو سال آینده ما با چند رویکرد، حال مساله و رویکردهای فرهنگی و کارآفرینی تغییراتی را در آیین‌نامه داشته باشیم.»

رئیس دانشگاه سوره در ادامه با اشاره به لزوم اصلاح آیین‌نامه ارتقا از جوانب مختلف اظهار کرد: «اصلاحات دیگری نیز وجود دارد ازجمله اینکه آیین‌نامه به‌گونه‌ای نوشته نشده است که برای استاید هنر بتوان ارتقائات دفتی‌تری را طراحی کرد یا طرح‌های جدی برای اینکه مدل‌های متفاوتی برای ارتقا استادان در حوزه هنر وجود داشته باشد، مثلا در حوزه فنی مهندسی چنین چیزی وجود دارد و تقریبا پذیرفته شده است و باید رایکسان ارزیابی کنیم؟» پژوهشگر مرکز پژوهش‌های مجلس اظهار داشت: «ما نیازهای مختلفی در گستره جغرافیایی داریم اما این آیین‌نامه ارجحیتی به دانشگاه‌ها در این زمینه نداده است، یعنی این‌طور نیست که اگر دانشگاهی به نیاز منطقه‌ای اش بپردازد، امتیاز ویژه‌ای داشته باشد. مساله دیگر درباره کل مدل ارزیابی این است که مدل ما بروکراتیک است، یعنی به نظر می‌رسد باید یک فرآیند اداری طی شود. درحالی‌که ما می‌خواهیم به فردی اعتماد کنیم و باید بدهیم و این نیازمند آن است که از لحاظ علمی، ارزیابی دقیق‌تری انجام شود.»

پژوهش از ارتقا حذف نمی‌شود

او گفت: «شاید شکل آیین‌نامه به این صورت است که صرف انجام دادن پژوهش است می‌توانست نمره‌های خوبی بیاورد. زمانی مقاله نوشتن و انجام کارهای پژوهشی ۲۰ تا ۲۵ سال قبل رایج نبود و برای اینکه این چرخ به حرکت درببایید، رویکرد مناسبی نبود. اما اکنون ارزیابی همه به این صورت است که پژوهش‌ها برای ارتقا و ارزیابی فرد به این گونه سرانگشتی صرفا ویژگی شده است که آیا فرد این صلاحیت را دارد که مثلا از مرتبه استادیاری به دانشیاری ارتقا یابد یا خیر؟» یوسفی بیان داشت: «ما باید آیین‌نامه‌ای بنویسیم که همه افراد را در فرآیندی بروکراتیک مورد ارزیابی قرار دهیم و این مساله برای ارزیابی یک فرد متخصص شایسته نیست. اتفاقی که امروز در نظام اجرایی ارتقای ما رخ می‌دهد این است که افرادی که در یک‌سان همه افراد را در فرآیندی بروکراتیک مورد ارزیابی قرار دهیم و این مساله برای ارزیابی یک فرد متخصص شایسته نیست. اتفاقی که امروز در نظام اجرایی ارتقای ما رخ می‌دهد این است که افرادی که در هیات ممیزه دانشگاه‌ها کار ارزیابی را انجام می‌دهند شاید برخی از آنها شناخت کافی از حوزه علمی فرد متقاضی ارتقا نداشته باشند. یعنی شاید فردی در جامعه‌شناسی روستایی کار می‌کند اما ممکن است فردی از رشته برق که عضو هیات ممیزه ارتقاست وی را مورد ارزیابی قرار دهد و این مساله بحث وجیه عل