

ارزیابی اخلاقی آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی از منظر عدالت توزیعی براساس ملاک «شایستگی»

حسن بوسلیکی*

چکیده

در ارزیابی اخلاقی جامعه، توجه به ابعاد ساختاری (آیین‌نامه‌ها، قوانین، ساختار نهادها و ...) در کنار توجه به عاملیت از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. در پژوهش حاضر، محتوای آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ و نیز شیوه‌نامه اجرایی آن از منظری اخلاقی مورد ارزیابی قرار گرفت. سؤال اصلی این بود: «آیا آیین‌نامه ارتقا و فرایند اجرای آن، «منزلت حرفه‌ای» را به صورت عادلانه‌ای در میان اعضای هیئت علمی توزیع می‌کند؟». برای پاسخ به این سؤال، ملاک «شایستگی» (میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید) به عنوان ملاک عادلانه بودن توزیع منزلت حرفه‌ای در نظر گرفته شد. حاصل این پژوهش، شناسایی آسیب‌هایی همچون «دیرپای بودن محتوا»، «یکسان‌نگاری رشته‌های دانشگاهی»، «کم‌توجهی به ترویج علم»، «مقاله‌محور بودن»، «عدم توجه به خصوصیات افراد» بود. این آسیب‌ها هر کدام به نوعی به عادلانه بودن فرایند ارتقا لطمه می‌زنند. در انتها پیشنهادهایی برای اصلاح آیین‌نامه ارائه شده تا فرایند ارتقا عادلانه‌تر شود.

واژگان کلیدی

آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی، ارزیابی اخلاقی، آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقا، عدالت توزیعی، ملاک شایستگی.

*. استادیار گروه تربیت پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی و مدرس دروس معارف اسلامی. h.boosaliki@isca.ac.ir
تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۱۲/۲۰

طرح مسئله

آسیب‌شناسی اخلاقی جامعه و نهادهای اجتماعی همزمان باید ناظر به سطح عاملیت و سطح ساختار باشد. موضوع بررسی در سطح عاملیت، افراد و سازوکارهای روانی ایشان است ولی موضوع بررسی در سطح ساختاری، آیین‌نامه‌ها، قوانین، سنت‌های اجتماعی، ساختار اقتصادی و سیاسی و ... است. در پژوهش حاضر، یکی از عوامل ساختاری مربوط به نهاد علم را بررسی خواهیم کرد. آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر رفتار اعضای هیئت علمی، موضوع پژوهش حاضر است. این آیین‌نامه بارها مورد تجدیدنظر قرار گرفته است. در پژوهش کنونی، آخرین نسخه آنکه مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای انقلاب فرهنگی است، مورد بررسی قرار خواهد گرفت.

در ارزیابی اخلاقی این آیین‌نامه مفهوم محوری «عدالت» مدنظر خواهد بود. در خصوص ارزیابی عادلانه بودن فرایند ارتقا، بر «عدالت توزیعی»^۱ متمرکز خواهیم بود. در عدالت توزیعی مسئله اصلی، توزیع منابع و امتیازات در میان افراد است. «به عقیده هگستروم، «مورد تقدیر قرار گرفتن در اجتماع علمی» یکی از مهم‌ترین ارکان فرهنگ دانشگاهی است، زیرا مورد تقدیر قرار گرفتن اساس «رقابت» است ... رابرت مرتن این موضوع را به نحو جامع‌تری در قالب مفهوم «منزلت»^۲ تعریف و تبیین می‌کند. به اعتقاد مرتن «واحد پول رایج»^۳ و معتبر در اجتماعات مختلف متفاوت است. درحالی‌که «قدرت» برای اهل سیاست و ثروت برای اهل تجارت، مهم‌ترین و مطلوب‌ترین سرمایه‌ای است که همه در جستجوی تحصیل و کسب آن هستند، برای اجتماع اهل علم، «منزلت» مهم‌ترین متاع ارزشمند شناخته می‌شود (Merton, 1973). (فاضلی، ۱۳۸۷: ۹۵)

بدین ترتیب، سؤال اصلی در این بخش به این شکل قابل صورت‌بندی است: آیا آیین‌نامه ارتقا و فرایند اجرای آن، «منزلت حرفه‌ای» را به‌صورت عادلانه‌ای در میان اعضای هیئت علمی توزیع می‌کند؟

پیشینه پژوهش

در زمینه بررسی «آیین‌نامه ارتقا» پژوهش‌های متعددی صورت گرفته است که بیشتر یا مفاد آن را مورد مطالعه قرار داده‌اند و یا از منظری پدیدارشناختی، تجربیات و ذهنیت اعضای هیئت علمی درباره آن را کاوش کرده‌اند. به دلیل محدودیت حجم مقاله، تنها به چند نمونه از آنها اشاره می‌کنیم:

در دسته اول، شعله ارسطوپور و فاطمه احمدی‌نسب (۱۳۹۳) نگاه آسیب‌شناسانه به آیین‌نامه ارتقای

1. Distributive Justice.
2. Status.
3. Main currency.

اعضای هیئت علمی و پیامدهای منفی حاصل از آن در زمینه تولید علم به مشکلات زبانی و نظام انگیزشی آیین‌نامه ارتقا مصوب ۱۳۸۹ پرداخته‌اند. فریده عصاره و فرزانه عقیقیان (۱۳۹۵) نقدی بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها آیین‌نامه مصوب ۱۳۹۴ و فرایند اجرای آن را بررسی کرده‌اند. مجید زارع بیدکی (۱۳۹۶) ارزش‌های بی‌بدیل در آیین‌نامه جدید ارتقای اعضای هیئت علمی موضوع راهنمایی و مشاوره پایان‌نامه را به‌عنوان شرط ضروری برای ارتقا اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت، نقد کرده است.

در دسته دوم پدیدارنگاری اعضای هیئت علمی از آیین‌نامه ارتقا، ناصر شیربگی و لطف‌الله ساعد موچشی (۱۳۹۷) پدیدارنگاری تجارب اعضای هیئت علمی از فرایند ارتقای مرتبه علمی در این مقاله به تجربه‌نگاری ۱۸ تن از اعضای هیئت علمی دانشگاه کردستان پرداخته‌اند. حسین کریمی موقنی و همکارانش (۱۳۹۳) تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی که به تجربه‌نگاری ۲۲ نفر از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی مشهد پرداخته‌اند. شادی روحانی و زهرا رشیدی (۱۳۹۷) واکاوی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی؛ مطالعه‌ای به روش پدیدارشناختی مطالعه‌ای کیفی روی تجربیات ۲۱ نفر از اساتید دانشگاه‌های تهران انجام داده‌اند.

در کنار این مطالعات شخصی، مرکز پژوهش‌های مجلس در ۱۳۸۷ بررسی و نقد آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری را به انجام رسانده است. موضوع این مطالعه، آیین‌نامه مصوب ۱۳۸۰ بوده است. همچنین معاونت علمی و فناوری نهاد ریاست جمهوری در ۱۳۹۰ بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی را در دستور کار قرار داده است که موضوع آن آیین‌نامه مصوب ۱۳۸۹ بوده است.

در اکثر این بررسی‌ها، کارآمدی و واقع‌نگری آیین‌نامه موضوع مطالعه بوده است و ابعاد اخلاقی آن مستقیماً مورد بررسی قرار نگرفته است. ما برآنیم تا بر ابعاد اخلاقی این آیین‌نامه تمرکز کنیم. از باب محدود کردن موضوع پژوهش، تمرکز و تأکید اصلی بر اعضای هیئت علمی وزارت عتف - و نه وزارت بهداشت - است.

روش پژوهش

پژوهش حاضر با روش تحلیل محتوای کیفی صورت گرفته است. بدین شکل که مفاد آیین‌نامه ارتقا به‌صورت بندبند یا به‌صورت ساختار کلی از منظر عدالت توزیعی مورد تحلیل قرار گرفته است و تطابق آن با معیار عدالت توزیعی (مبنای ارزش‌شناختی) مورد قضاوت واقع شده است. از منظر روش

اخلاق کاربردی، رویکردی اصل‌گروانه و تا حدی بافت‌گروانه بر پژوهش حاکم است. بدین معنا که برای قضاوت اخلاقی، به اصل اخلاق عدالت متمسک می‌شویم، البته بافت جامعه علمی ایران معاصر، در تطبیق این اصل لحاظ شده است.

مبانی ارزش‌شناختی پژوهش

می‌توان هم‌نوا با رسنیک^۱ و برخی اندیشمندان دیگر، علم را یک نهاد اجتماعی دانست. (مرتون، ۱۹۷۳؛ هال، ۱۹۸۸؛ لانگینو، ۱۹۹۰ به نقل از رسنیک، ۱۳۹۱: ۶۸ - ۶۹) علاوه بر این، رسنیک براساس معیارهای هفت‌گانه خود برای یک حرفه،^۲ «علم» را امروزه یک حرفه واقعی می‌داند. وی اهداف حرفه علم را به دو دسته شناختی^۳ و عملی^۴ تقسیم کرده است در حوزه شناختی، علم اهدافی همچون توصیف طبیعت، ارائه نظریات تبیینی، آموزش به نسل جوان را پیگیری می‌کند و در حوزه عملی، به دنبال حل مسائل مهندسی، پزشکی، اقتصاد و ... است. ما نیز این دو دسته هدف را برای نهاد علم به رسمیت می‌شناسیم.

درباره اصل عدالت، می‌توان اصل صوری عدالت را به شکل زیر صورت‌بندی کرد:

«با اشخاص (یا گروه‌ها) باید به یکسان رفتار کرد مگر اینکه تفاوت‌هایی بین آنها باشد که از حیث اخلاقی بجا و مربوط است». (هولمز، ۱۳۸۵: ۳۱۱)

صوری بودن این اصل بدین معنا است که درباره ملاک توزیع چیزی نمی‌گوید و تنها اشاره به قالبی کلی دارد و هر ملاکی برای توزیع باید این معیار صوری را تأمین کند.

ملاک‌های متعددی برای معیار توزیع منافع بین افراد وجود دارد؛ نیازها، خواسته‌ها، میزان تلاش، مشارکت در تولید محصول، قابلیت‌های شخصی. به نظر می‌رسد برای توزیع منافع دانشگاهی (منزلت حرفه‌ای)، بهترین ملاک، ترکیبی از «میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید» باشد. منظور از محصول مفید، محصولی است که در تحصیل اهداف نهاد دانش و به صورت خاص، دانشگاه مؤثر باشد. می‌توانیم این ترکیب را شایستگی^۵ بنامیم. به بیان دیگر، عضو هیئت علمی به میزانی که شایستگی کسب کرده باشد، باید منزلت حرفه‌ای (مرتبه علمی) دریافت کند.

در خصوص کاربرد اصل عدالت، توجه به این نکته لازم است که در زندگی واقعی، معمولاً با

1. David B. Resnik.
2. Profession.
3. Epistemic goals.
4. Practical goals.
5. Deservingness.

موقعیت‌های سرراست و ساده مواجه نیستیم، بلکه در غالب موارد با تعارض اخلاقی^۱ مواجهیم. در موقعیت‌های تعارض اخلاقی که عملی خاص از سویی درست و از سویی دیگر نادرست به نظر می‌رسد،^۲ قاعده و اصل حاکم دائمی وجود ندارد که تکلیف شخص را مشخص کند. چنین نیست که بتوان برای تعارضات اخلاقی پاسخ‌های قاطع و عمومی داد (هولمز، ۱۳۸۵: ۴۴۹). بهترین موضع‌گیری در قبال مسائل اخلاقی (به‌خصوص تعارضات اخلاقی)، بافت‌گرایی اخلاقی^۳ (زمینه‌گرایی) است. یعنی باید حکم اخلاقی نهایی را با توجه به بافت و زمینه‌ای که مسئله در آن اتفاق افتاده است، تعیین کرد نه فقط با ارجاع به اصول اخلاقی سخت و غیرمنعطف. چه‌بسا مسئله‌ای واحد در بافت‌های متفاوت، احکام اخلاقی مختلفی داشته باشد.^۴ تأکید بر زمینه وقوع مسئله اخلاقی، تأییدی بر شخص وابسته بودن قضاوت اخلاقی است.^۵ به دیگر بیان، این شخص است که سرصحنه و با ملاحظه همه جوانب امر و همه مسائل بافتی، باید اصول اخلاقی را به کار گیرد و کار درست را از نادرست تشخیص دهد.

ابعاد اخلاقی آیین‌نامه ارتقا

خطیبان و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی ۱۹ دانشگاه جهان^۶ را مقایسه کرده‌اند. در این پژوهش، چهار رویکرد اصلی به دست آمد:

«اثربخشی عملکرد افراد در دستیابی سازمان با ملاک‌های عملکرد آموزشی، پژوهشی، مدیریتی و حمایتی تعیین می‌شود. در این نظام‌ها، ترکیبی از شاخص‌های شایستگی محور، ویژگی‌های فردی، رفتار محور و نتیجه‌محور وجود دارد». (خطیبان و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۳) منظور از ویژگی‌های فردی، اموری همچون هوش و عناصر شخصیتی است، منظور از شایستگی‌ها، دانش و مهارت‌های اکتسابی، منظور از رفتار، عملکرد قابل مشاهده و منظور از نتیجه، اثربخشی شخص در راستای اهداف سازمان است.

آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی (مصوب ۱۳۹۴) چهار محور ارزشیابی دارد: فرهنگی (ماده ۱)، آموزشی (ماده ۲)، پژوهشی (ماده ۳) و علمی - اجرایی (ماده ۴). هر عضو هیئت علمی وزارت عتف

1. Moral dilemma.

۲. جهت مطالعه تعریفی دقیق از تعارض اخلاقی، ر. ک: حسن بوسلیکی، *تعارض اخلاقی و دانش اصول فقه*، ص ۲۲.

3. Moral contextualism.

۴. جهت مطالعه بیشتر درباره زمینه‌گرایی اخلاقی، ر. ک: رابرت ال. هولمز، *مبانی فلسفه اخلاق*، فصل ۱۴.

۵. جهت مرور شواهدی به نفع شخص وابسته بودن قضاوت اخلاق، ر. ک: حسن بوسلیکی، *مقایسه بسندگی و*

کارآمدی قاعده زرین و قاعده تعمیم‌پذیری کانت، ص ۱۷۱.

۶. قاره آمریکا (۱۰ مورد)، اروپا (۳ مورد)، اقیانوسیه (۲ مورد)، آفریقا (۳ مورد) و آسیا (۱ مورد).

برای ارتقا به مرتبه دانشیاری یا استادی، نیازمند حداقل ۱۲۰ امتیاز است.^۱ خلاصه حداقل امتیازهای لازم از هر چهار محور مذکور به شرح زیر است:^۲

حداقل امتیازهای لازم برای عضو هیئت علمی آموزشی

موضوع ارتقا	امتیاز فرهنگی	امتیاز آموزشی	امتیاز پژوهشی	امتیاز علمی - اجرایی	مجموع مواد
از استادیاری به دانشیاری	۱۰	۲۰	۶۵	۱۰	۱۲۰
از دانشیاری به استادی	۱۰	۲۰	۷۵	۱۰	۱۲۰

حداقل امتیازهای لازم برای عضو هیئت علمی پژوهشی

موضوع ارتقا	امتیاز فرهنگی	امتیاز آموزشی	امتیاز پژوهشی	امتیاز علمی - اجرایی	مجموع مواد
از استادیاری به دانشیاری	۱۰	-	۷۵	۱۰	۱۲۰
از دانشیاری به استادی	۱۰	-	۸۵	۱۰	۱۲۰

بررسی مفاد آیین نامه حاکی از آن است که این آیین نامه به صورت غالبی براساس رویکرد رفتارمحور و در رتبه بعد و بسیار کم رنگ تر، نتیجه محور تنظیم شده است. به عبارت دیگر، آنچه سبب ارتقای عضو هیئت علمی می شود، در وهله نخست، میزان عملکرد و محصول تولیدی اوست (رفتار) و آنگاه به صورت بسیار کم اثرتر، میزان تأثیرگذاری وی در راستای اهداف نهاد علم (نتیجه). محصول تولیدی یک عضو هیئت علمی (اعم از آثار مکتوب و فعالیت هایی همچون تدریس)، فارغ از اینکه چه میزان در راستای اهداف نهاد علم - اعم از شناختی و عملی - باشد، سبب ارتقای وی خواهد بود. (رفتارمحوری)

از آنجاکه رویکردی آسیب شناختی بر پژوهش حاضر حاکم است، در ادامه نشان خواهیم داد که چگونه آیین نامه و فرایند اجرای آن سبب می شود منزلت حرفه ای به صورتی ناعادلانه توزیع شود؛ به بیان دیگر، فرایند ارتقا براساس شایستگی (میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید) صورت نگیرد.

۱. امتیاز اعضای هیئت علمی وزارت بهداشت متفاوت است.
۲. البته برخی بندهای ذیل هر کدام از مواد چهارگانه هم ملاک حداقلی دارد که ذکر جزئیات آنها با اهداف نوشتار حاضر سازگار نیست.

۱. دیریاب بودن محتوای آیین‌نامه ارتقا و شیوه‌نامه اجرایی آن

فردی که مورد ارزشیابی قرار می‌گیرد و قرار است حقوق و مزایایش تحت‌تأثیر این سنجش قرار گیرد، باید به لحاظ اخلاقی معیارها و شاخصه‌های ارزشیابی برایش روشن و شفاف باشد، این شرط اولیه برای عادلانه بودن هر نظام ارزیابی است. ابهام در برخی مفاد آیین‌نامه ارتقا از این منظر قابل توجه است. این ابهام در چند شکل اتفاق افتاده است. اولین شکل آن ناشی از درهم‌تنیدگی چند آیین‌نامه در یک متن است. در متن کنونی آیین‌نامه حداقل چهار دسته یکجا مطرح شده‌اند و این سبب دشواری ارتباط با آن شده است: اعضای هیئت علمی آموزشی و هیئت علمی پژوهشی وزارت عتف و وزارت بهداشت. از آنجاکه این چهار دسته گاه، جداول مشترک و گاه مختص دارند و گاه تفاوت آنها ضمن بندهایی درون یک ماده یا جدول مندرج شده است، کاملاً مستعد رهنری برای خواننده است. برخی از دشواری‌ها نیز در ناحیه زبانی و استفاده از واژه‌ها اتفاق افتاده است که شعله ارسطوپور و فاطمه احمدی‌نسب (۱۳۹۳) با تحلیل محتوای آیین‌نامه ارتقای مصوب سال ۱۳۸۹ برخی از این موارد را شناسایی کرده‌اند که در آیین‌نامه مصوب ۱۳۹۴ هنوز برخی از آنها موجود است. از جمله این موارد، استفاده از واژه‌هایی همچون «تدوین، تألیف و تصنیف» است که به لحاظ لغوی بسیار نزدیک به هم هستند ولی به لحاظ امتیازآوری تفاوت جدی با هم دارند و تعریف آن واژه‌ها در آیین‌نامه، تشابه آنها را به صورت کامل رفع نمی‌کند. از دیگر مصادیق این بخش، استعمال واژه‌هایی است که بیش از آنکه اشاره به ملاک و معیاری روشن داشته باشند، جنبه احساسی و آرمان‌گرایی دارند و تشخیص تحقق آنها کاملاً وابسته به آرمان‌ها و ایدئولوژی ارزیابان است، واژه‌هایی مانند اقتدار، آرمان، دلسوز، تکریم.^۱

از دیگر ابعاد دیریاب بودن آیین‌نامه، به پیچیدگی و چندلایه بودن برخی مفاد آن مربوط است.

۱. در همین راستا، خبر زیر قابل توجه است که مشحون از مفاهیم آرمان‌گرایانه است که برخی از آنها هنوز نزد اهل فن تصویر روشنی ندارند، چه برسد به معیار و ملاک تشخیص:

رئیس مرکز جذب اعضای هیئت علمی وزارت علوم ادامه داد: همچنین براساس بیانیه گام دوم ۸ مورد به این شاخصه‌ها [اصلاحیت‌های عمومی داوطلب عضویت در هیئت علمی] اضافه شد که می‌توان به امیدواری به آینده و خوش‌بینی به آن، روحیه تلاش برای عبور از مرزهای دانش و مشارکت در یک رستاخیز علمی، برجستگی معنوی (اخلاص، ایثار، ایمان و توکل) و برجستگی‌های اخلاقی (خیرخواهی، گذشت، کمک به نیازمندان، راستگویی، شجاعت، تواضع و اعتماد به نفس)، شناخت مشکلات اقتصادی کشور و حرکت در مسیر اقتصاد مقاومتی، عدالت‌خواهی (با مصادیق ساده‌زیستی، قاطعیت، حفظ منابع عمومی، زهد انقلاب)، استقلال‌طلبی و روحیه حریت در آرا و اندیشه‌ها و مبارزه با قدرت‌های سلطه در جهان، احساس عزت و غرور ملی و دینی و عدم هراس از تهدیدهای پوچ قدرت‌ها و پایبندی به سبک زندگی اسلامی - ایرانی اشاره کرد. (به نقل از سایت مرکز جذب اعضای هیئت علمی؛ <http://mjazb.ir/detail/News/5858>)

نمونه‌ای از این پیچیدگی در شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقا بدین‌قرار است:^۱ در ماده ۷ این شیوه‌نامه دو موضوع مطرح شده که دومی به حداقل توقف ۴ ساله اعضای هیئت علمی برای ارتقا به مرتبه بعد مربوط است. ذیل این موضوع، تبصره‌هایی ذکر شده است.
تبصره ۳ این‌گونه است:

تبصره ۳: حداقل مدت اشتغال عضو هیئت علمی برای ارتقا به مرتبه بالاتر، در صورت دارا بودن یکی از شرایط ذیل، مشروط به این که نسبتی از حداقل امتیاز تعیین شده در بند یک جداول ۲ - ۱ و ۳ - ۲ (۵ امتیاز) را (حسب مورد به ترتیب برای اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی) با توجه به مدت زمان توقف در مرتبه فعلی کسب کند، حداکثر یک سال کاهش می‌یابد. شایان ذکر است که استفاده از این امتیاز صرفاً برای یک‌بار در طول دوران خدمت امکان‌پذیر است:
الف) کسب عنوان عضو هیئت علمی نمونه کشوری؛
[...]؛

د) کسب حداقل ۵۰ درصد از حداقل امتیازهای ضروری از ماده ۳ «آیین‌نامه» مستخرج از برنامه مصوب تحقیقاتی بلندمدت با اهداف مشخص عضو هیئت علمی، در چارچوب تحقق اسناد ملی و منطقه‌ای.

نگارنده بسیار بعید می‌داند که حتی خود وزیر محترم عتف قادر به توضیح شرط «د» باشد و دقیقاً محل کاربرد آن را مشخص نمایند.^۲

۲. یکسان‌نگاری رشته‌های دانشگاهی

از جمله نقاط ضعف آیین‌نامه ارتقای مصوب ۱۳۸۹ که در مطالعه نهاد ریاست‌جمهوری به آن اشاره شده (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۵۰) ولی در آیین‌نامه مصوب ۱۳۹۴ هنوز پابرجا است، یکسان‌نگاری رشته‌های دانشگاهی است. برای نمونه، می‌توان به بی‌توجهی به تفاوت فاحش میان رشته‌های علوم انسانی از سویی و علوم پایه و فنی و مهندسی از سوی دیگر اشاره کرد. برخی اندیشمندان بر این باورند که واحد اصلی نشر علم در علوم انسانی، کتاب است و نه مقاله، حال آنکه در علوم طبیعی واحد اصلی نشر علم، مقاله است (فاضلی، ۱۳۸۷: ۵۷). امتیاز کتاب در آیین‌نامه، تناسبی با انرژی

۱. البته در متن خود آیین‌نامه نیز موارد فراوانی از این پیچیدگی وجود دارد که محدودیت حجم مقاله اجازه انعکاس آنها را نمی‌دهد. خواننده گرامی می‌تواند برای نمونه به مضمون و مفهوم تبصره ذیل بند ۱۰ از ماده ۳ (جدول شماره ۱ - ۳) مراجعه نماید.

۲. این پیچیدگی چنان است که نگارنده احتمال می‌دهد که حوصله خواننده مقاله حاضر نیز از چند سطر اخیر سررفته و دقیقاً با مضمون آنها ارتباط برقرار نکند.

صرف شده برای آن ندارد^۱ (عصاره و عقیفیان، ۱۳۹۶: ۲۱۷) و می‌توان این مقدار امتیاز را به راحتی از راه تألیف مقاله کسب کرد^۲ (کریمی مونقی و همکاران، ۱۳۹۳: ۴۹۲). گذشته از این، هنوز یک نظام ارزیابی علمی سراسری برای کتاب وجود ندارد و کتاب با هر درجه کیفیتی، امتیاز مورد نظر را کسب خواهد کرد (عدم تأمین ملاک شایستگی).

تفاوت حجم قابل نشر در علوم انسانی و علوم طبیعی حتی در مقالات نیز قابل مشاهده است: «حجم مقالات علوم پایه و فنی مهندسی در بسیاری از موارد کمتر از ۱۰۰۰ کلمه است، حال آنکه در مقالات علوم انسانی مانند اقتصاد و حقوق، به طور متوسط حجم مقالات نوشته شده بیش از ۷۰۰۰ کلمه است». (روشن و قاسمی، ۱۳۹۷: ۱۳)

تفاوت رشته‌های علوم انسانی و طبیعی به اینجا ختم نمی‌شود. کم بودن زمینه چاپ مقاله (به خصوص در نشریات معتبر بین المللی) در رشته‌های علوم انسانی، جنبه دیگری از بی‌عدالتی را به نمایش می‌گذارد:

به نظر می‌رسد فرایند چاپ مقالات به زبان انگلیسی برای پژوهشگران رشته‌های پیش‌گفته (پزشکی، علوم پایه و فنی) نسبتاً امری معمول و مرسوم است. گواه این مطلب نیز آن است که در میان ۱۲۷ نشریه علمی ایرانی که در سال ۲۰۱۵ در پایگاه علم‌سنجی بین‌المللی اسکوپوس نمایه شده‌اند، فقط یک نشریه در حوزه علوم انسانی بوده است و سایر نشریه‌ها مربوط به رشته‌های علوم پایه، فنی و مهندسی و علوم پزشکی بوده‌اند. به طور مشابه در میان ۶۰ نشریه ایرانی که در پایگاه علم‌سنجی تامسون رویترز (ISI) در همین سال نمایه شده‌اند، هیچ نشریه‌ای از علوم انسانی و اجتماعی به چشم نمی‌خورد. (روشن و قاسمی، ۱۳۹۷: ۱۲)

تعداد مقالات بین‌المللی ایران در سال ۲۰۰۱ هزار و چهار و چهل عنوان بوده است که تا سال ۲۰۰۳ این میزان، ۲ برابر شده است. اما ۹۸ درصد این مقالات در زمینه علوم غیرانسانی بوده است (فاضلی، ۱۳۸۷: ۵۲). مشکل دیگر حوزه چاپ مقاله، به رشته‌های نوپایی مربوط است که نه تنها نشریات تخصصی ندارند، بلکه شرایط لازم به لحاظ هیئت تحریریه برای تأسیس نشریه نیز در آنها وجود ندارد.

گذشته از موضوع چاپ مقاله، اموری همچون جذب اعتبار پژوهشی (گرنیت) برای رشته‌های مختلف همچون نفت و ریاضی محض کاملاً متفاوت است. (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۹۳)

۱. تصنیف حداکثر ۱۵ و تألیف حداکثر ۱۰ امتیاز دارد.
۲. چاپ مقاله علمی - پژوهشی، حداکثر ۷ امتیاز دارد.

۳. کم‌توجهی به ترویج علم

بی‌تردید امروزه علم، یک نهاد اجتماعی است و برهم‌کنش عوامل اجتماعی در پیشبرد یا رکود علم مؤثر است. حضور دانشمندان در عرصه‌های عمومی ترویج علم، نه تنها وظیفه‌ای اجتماعی است (مردم باید از محصولات نهاد علم مطلع شوند)، بلکه به پیشبرد علم نیز خدمت می‌کند. به بیان دیگر، ترویج علم، صرفاً کارکرد نشر علم ندارد، بلکه عاملی برای رشد علم نیز هست. انیشتین در ۱۹۱۹ از طریق مصاحبه با رسانه‌های مختلف، نظریه خود را با طیف وسیعی از متخصصان رشته‌های مختلف به اشتراک گذاشت؛ (بوکی، ۱۳۹۴: ۱۹۵) پاستور با انجام آزمایشی در برابر دیدگان همگان موفق شد دانشمندان را نسبت به مؤثر بودن واکنس قانع کند؛ (همان) معرفی حوزه‌های جدید دانش، زمینه تخصیص هزینه برای آنها را فراهم می‌کند؛ وقتی دانش در عرصه عمومی طرح می‌شود، بیشتر نیازمند تأمین سه مؤلفه ارزشمند «قطعیت، سادگی و وضوح» می‌شود و این امر دانشمندان را به تدقیق بیشتر دانش وامی‌دارد. (همان: ۱۸۵)

برخی اندیشمندان رسانه‌های تصویری را ناسازگار با تفکر و خردورزی می‌دانند و معتقدند بهترین رسانه برای تفکر و تأمل، رسانه‌های مکتوب هستند. (فوراستیه، ۱۳۶۳: ۳۳ - ۳۲) حتی اگر اصل این مطلب را پذیرا باشیم، نمی‌توان از کارکردهای مثبت رسانه‌های جمعی (اعم از تصویری و غیرآن) در رشد خود علم چشم پوشید (نه لزوماً رشد علمی مخاطبان رسانه). ابعاد اجتماعی علم، حضور اعضای هیئت علمی در عرصه عمومی و ترویجی را به یک ضرورت تبدیل کرده است. متأسفانه علی‌رغم وجود چنین ضرورتی، فعالیت‌های ترویجی همچون حضور در میزگردها، گفتگوهای رسانه‌ای، چاپ مقالات ترویجی و حتی روزنامه‌ای، سخنرانی‌های عمومی و مدیریت کانال یا گروه مجازی، جایگاهی مناسب در نظام انگیزشی آیین‌نامه ارتقا ندارند. (ارسطوپور و احمدی‌نسب، ۱۳۹۳: ۱۴) اعضای هیئت علمی‌ای که به این وظیفه علمی - اجتماعی خویش عمل می‌کنند، به‌صورت عادلانه‌ای مورد تقدیر واقع نمی‌شوند (روحانی و رشیدی، ۱۳۹۷: ۱۴۸) و چه بسا فرایند ارتقای ایشان مختل می‌شود. به همین دلیل، با کاهش تدریجی حضور اعضای هیئت علمی در رسانه‌ها مواجه شده و شاهد شکل‌گیری قشری به نام «کارشناسان رسانه‌ای» هستیم که در اکثر موارد فاقد نگاه تخصصی و اعتبار علمی هستند.

۴. مقاله‌محور بودن فرایند ارتقا

در مطالعات متعددی، مقاله‌محور بودن ارتقای اعضای هیئت علمی به‌عنوان یک آسیب مورد اشاره بوده است. از جمله نمونه‌های این امر، نداشتن سقف برای امتیاز حاصل از مقاله است. به عبارت

دقیق‌تر، یک هیئت علمی پژوهشی برای ارتقا به دانشیاری، می‌تواند ۶۵ امتیاز از ۷۵ امتیاز پژوهشی خود را تنها با چاپ مقاله به دست آورد. (حدود ۸۷٪) همچنین می‌تواند ۸۵ امتیاز از ۱۲۰ امتیاز کل مورد نیاز برای ارتقا را از چاپ مقاله به دست آورد. (حدود ۷۰٪) این اعداد برای هیئت علمی آموزشی، به ترتیب، ۵۷ از ۶۵ (حدود ۸۸٪) و نیز ۷۲ از ۱۲۰ (۶۰٪) است.

فشارهای وارده بر اعضای هیئت علمی سبب می‌شود تا آنجا که ممکن است به انتشار آثار خود بپردازند، مقالات بی‌کیفیت منتشر کنند، پژوهش خود را به کوچک‌ترین واحد قابل چاپ تقسیم کنند. این آفت اخیر سبب می‌شود نظام پاداش‌دهی علم مختل شود، زیرا تعداد آثار منتسب به یک نفر بیش از آن باشد که سزاوارش است. آثار منتشره باید نمایانگر اقدامات پژوهشی فرد باشد، نه نشان‌دهنده مهارت وی در بازی نشر. (هات، ۱۹۸۶؛ به نقل از رسنیک، ۱۳۹۱: ۱۷۲)

شاید همین واقعیت‌های میدانی تدوین و چاپ مقاله، پژوهشگران نهاد ریاست جمهوری را به این نتیجه رسانده که: «لزوماً رابطه مستقیمی بین سواد علمی استاد و ارتقای علمی وی وجود نداشته و استاد از طرق مختلفی از جمله مدیریت و تحت فشار قرار دادن دانشجو در ارائه مقالات ISI، می‌تواند رتبه علمی خود را ارتقا بخشد». (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۲۹) به عبارت دیگر، اعطای منزلت اجتماعی (ارتقا) وابسته به شایستگی عضو هیئت علمی نیست و این به معنای بی‌عدالتی است.

در این بین، تب چاپ مقالات خارجی مسائل جدیدی ایجاد کرده است. قاسمی و همکاران (۱۳۹۷) به نقش پژوهشگران ایرانی در نشریات نامعتبر بین‌المللی پرداخته‌اند. ایشان به بایگانی ۱۰ نشریه نامعتبر - که به تدریج در لیست سیاه وزارت علوم قرار گرفته‌اند - در فاصله سال‌های ۲۰۱۸ - ۲۰۰۸ مراجعه کرده و به نتایج تکان‌دهنده‌ای دست یافته‌اند. یکی از این نشریات «مجله استرالیایی علوم پایه و کاربردی» است. «در سال‌های ۲۰۱۱ و ۲۰۱۲ بیش از ۷۰٪ مقالات چاپ‌شده در این مجله توسط پژوهشگران ایرانی چاپ شده است که بالغ بر ۲۰۰۰ مقاله است. در مجموع پژوهشگران ایرانی حدود ۳۰۰۰ مقاله در این مجله چاپ کرده‌اند. در برخی شماره‌های این مجله گاهی از یک نویسنده ایرانی ۸ مقاله به چاپ رسیده است». (قاسمی و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۲)

گردش مالی این نشریات نیز جالب است. تنها در سال ۲۰۱۱ ایرانیان حدود ۴۶۰۰۰۰ دلار به این نشریه پرداخته‌اند. (همان: ۳۳) در مجموع در فاصله سال‌های ۲۰۱۸ - ۲۰۰۸ به‌طور متوسط از هر ۳ مقاله این ۱۰ نشریه یک مقاله به اسم پژوهشگران ایرانی چاپ شده است و حدود ۳ میلیون دلار ارزش از کشور خارج شده است. (همان: ۵۵) تعدادی از اساتید دانشگاهی که به مرتبه استادی نیز رسیده‌اند، در رزومه خود بیش از ۲۰ مورد از همین مقالات را دارند. (همان)

۵. عدم توجه به خصوصیات افراد (امتیازهای حداقلی بندهای آیین نامه)

اعضای هیئت علمی مانند هر مجموعه انسانی، توانایی‌های متفاوتی دارند؛ برخی قلم روان و فنی دارند، برخی دیگر استعداد و ذوق ویژه‌ای در عرصه تدریس دارند، عده‌ای دیگر در ارتباط با صنعت و تجاری‌سازی ایده‌های علمی خوش می‌درخشند و ... آیین‌نامه ارتقا با قرار دادن حداقل امتیاز برای محوره‌های چهارگانه «فرهنگی، آموزشی، پژوهشی و اجرایی - علمی»، همه اعضای هیئت علمی را وادار می‌کند تا در همه این زمینه‌ها فعالیت کنند.^۱ بدین ترتیب استادی که اگر بر آموزش و تربیت نیروهای متخصص متمرکز می‌شد، می‌توانست نسل فرهیخته‌ای تحویل جامعه دهد، مجبور است بخش قابل توجهی از وقتش را صرف اموری کند که شاید در آنها استعداد یا علاقه‌ای نداشته باشد. بدین ترتیب، نه تنها سرمایه‌های علمی هرز شده و از شرایط بهینگی پارتو^۲ فاصله می‌گیرد، بلکه ارتقای عضو هیئت علمی به فعالیت‌هایی گره می‌خورد که شایستگی اصلی او را نشان نمی‌دهند و این به معنای بی‌عدالتی است، چراکه عدالت در اینجا به معنای ارتقا براساس شایستگی (میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید) است.

از مصادیق روشن بی‌توجهی به خصوصیات افراد، ارزیابی و نقد علمی است. برخی افراد خود تولیدکنندگان خوبی نیستند ولی در نقد آثار دیگران به‌خوبی ظاهر می‌شوند؛ همچون منتقدان آثار هنری که شاید نتوانند یک محصول خوب تولید کنند ولی منتقدان قهاری هستند و از این مجرا به ارتقای سطح کیفیت آثار هنری کمک می‌کنند. در عرصه علم نیز با چنین افرادی مواجه هستیم، ولی موضوع نقد و ارزیابی علمی در آیین‌نامه امتیاز چشم‌گیری ندارد^۳ ولی چاپ مقاله برای همه الزامی است. همچنین موضوع شاگردپروری (که شاید مزیت نسبی برخی اساتید دانشگاه باشد)، به‌صورت جدی مورد تشویق آیین‌نامه نیست.^۴

به‌صورت کلی آیین‌نامه در ناحیه شخصی‌سازی^۵ فعالیت‌های علمی ضعف اساسی دارد و به اعضای هیئت علمی اجازه نمی‌دهد سبب فعالیت‌های علمی خود را براساس استعدادها و ظرفیت‌های

۱. البته اعضای هیئت علمی پژوهشی الزام به فعالیت آموزشی ندارند.

۲. Pareto efficiency: بهینگی پارتو در محور منابع تولید به این معنا است که منابع تولید (نیروی انسانی، فناوری، مواد اولیه و ...) چنان بین تولیدکنندگان توزیع شود که اگر آنها در مبادله منابع اختصاصی آزاد باشند، نتوان با مبادله‌ای برد - برد مطلوبیت هر دو را افزایش داد.

۳. برای نمونه داوری پایان‌نامه (حتی در سطح دکتری) امتیازی ندارد.

۴. یک عضو هیئت علمی آموزشی برای ارتقا به دانشیاری، موظف است ۶۵ امتیاز پژوهشی کسب کند و حال آنکه تنها موظف است ۲۵ امتیاز آموزشی به دست آورد. یعنی آیین‌نامه او را ملزم به عدم تمرکز بر آموزش نسل جدید می‌نماید.

5. Customize.

شخصی‌اشان تعیین کنند و آنها را مجبور می‌کند در چارچوبی مشخص، تنها مقداری آزادی عمل داشته باشند. یک نمونه، الزام اعضای هیئت علمی به کسب امتیاز فرهنگی است که نارضایتی آنها را به دنبال داشته است.

برخی از اعضای علمی بر این باورند که فعالیت‌های فرهنگی باید به متخصص آن سپرده شود و یک استاد فیزیک یا ریاضی، به کاری در آن تخصص دارد، بپردازد. (فتح‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۱) در نظام ارزشیابی دانشگاه‌های جهان فعالیت‌های غیرحرفه‌ای استاد در حوزه‌های فرهنگی ملاک ارزشیابی او نیست. (پازارگادی و خطیبان، ۱۳۸۶: ۵۵ - ۵۳) گذشته از این، اعطای امتیاز برای فعالیت‌های فرهنگی اسلوب مشخص ندارد و کاملاً محل اعمال سلیقه و سوگیری‌های هیئت اجرایی آیین‌نامه است و همین نکته نگرانی‌هایی را در اعضای هیئت علمی برانگیخته است. (فتح‌آبادی، ۱۳۹۳: ۱۱۲؛ کریمی موفقی، ۱۳۹۳: ۴۹۰ و ۴۹۶ و نیز روحانی و رشیدی، ۱۳۹۷: ۱۴۹)

نمونه‌ای از دلخوری اساتید دانشگاه از اجباری بودن کسب امتیاز فرهنگی، مواجهه آنها با کارگاه‌های دانش‌افزایی است که توسط نهاد رهبری در دانشگاه‌ها برگزار می‌شود. در مطالعه‌ای که توسط کافی (۱۳۹۳) درباره همین کارگاه‌ها انجام شده، این نتیجه حاصل شد که به صورت تقریبی، حدود یک‌سوم افراد با انگیزه‌های بیرونی (اجباری بودن و برای کسب امتیاز مورد نیاز) و دوسوم با انگیزه‌های درونی (علاقه به موضوع و کسب اطلاعات جدید درباره آن) در این دوره‌ها شرکت کرده‌اند. همچنین به صورت مستقل، درباره مؤثر بودن ۵ امتیاز مورد نیاز برای ارتقا، جهت شرکت در کارگاه سؤال شده است و ۵۵.۵٪ افراد این امتیاز را زیاد و خیلی زیاد مؤثر دانسته‌اند و ۱۱.۵٪ کم و خیلی کم و ۳۳٪ متوسط. (کافی، ۱۳۹۳: ۲۱۵) یعنی بخش قابل توجهی از پاسخ‌دهنده‌ها اجبار کسب امتیاز را عامل اصلی شرکت در این کارگاه‌ها ذکر کرده‌اند.

هرچند حدود ۷۰٪ پاسخ‌دهندگان، برگزاری این کارگاه‌ها را ضروری دانسته‌اند و حدود ۵۶٪ از این کارگاه‌ها رضایت داشته‌اند، ولی نکته حائز اهمیت این است که بنا بر اظهارات نویسنده، برای ۱۲۰۰۰ شرکت‌کننده در این طرح پرسش‌نامه ارزیابی ارسال شده است ولی تنها ۲۸۰ نفر به آنها پاسخ داده‌اند (ارسال و دریافت رایانامه‌ای). (کافی، ۱۳۹۳: ۱۰۶) یعنی حدود ۲٪ شرکت‌کنندگان به نظرسنجی پاسخ داده‌اند. هرچند دلایل متعددی برای عدم پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه وجود دارد ولی درصد بسیار پایینی در حد خود، حاکی از بی‌مهری به این طرح است.

۶. کم‌توجهی به اهداف عملی نهاد علم

نهاد علم و به صورت خاص، دانشگاه، اهداف شناختی و عملی دارد. اصلی‌ترین هدف عملی دانشگاه،

حل مشکلات جامعه است. حل مشکلات صنعت، پاسخ‌گویی به سؤالات تربیتی خانواده‌ها، کشف راه‌های برون‌رفت از بحران‌های اجتماعی و ... انتظاری است که جامعه از دانشگاه دارد. متأسفانه نظام انگیزشی آیین‌نامه به‌گونه‌ای است که اعضای هیئت علمی را به سمت این اهداف سوق نمی‌دهد. (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۳۱) این مسئله وقتی حادتر می‌شود که دانشگاه‌ها و مراکز آموزشی به دلیل مسائل مالی، تلاش می‌کنند به‌صورت حداکثری فعالیت‌های آموزشی (تدریس، هدایت پایان‌نامه، داوری پایان‌نامه و ...) را به اعضای هیئت علمی داخلی خود واسپاری کرده و از مراجعه به اندیشمندان بیرونی اجتناب کنند. این امر، منبعی غنی در اختیار اساتید دانشگاه قرار می‌دهد (دانشجویان تحصیلات تکمیلی) که آنها را از تخصیص توان علمی برای حل مشکلات کشور و جامعه بی‌نیاز می‌کند. به عبارت دیگر، چرخه جذب و آموزش دانشجویان، دانشگاه‌ها را برای کسب امتیازات مورد نیاز به خودکفایی رسانده است و بدین ترتیب، کارکرد دانشگاه‌ها از «حل مشکلات جامعه» به «حفظ حیات خود» تغییر کرده است.

اوانز بر این باور است که از زمانی که استاخانوف الزام چاپ چهار اثر در یک دوره پنج‌ساله را به دانشگاه‌های بریتانیا آورد، تغییر جهت دانشگاه‌ها از ایجاد تحولات اجتماعی به «چاپ مقاله و کتاب» آغاز شده است. (اوانز، ۱۳۸۷: ۱۴۳)

حل مشکلات کشور، تجاری‌سازی یک ایده نوآورانه، درگیر کردن دانشجویان مستعد با صنعت، طراحی و مدیریت طرح‌های ملی و منطقه‌ای و ... ده‌ها برابر یک مقاله از یک عضو هیئت علمی وقت و توان علمی می‌گیرد ولی امتیاز این اقدامات در مقایسه با چاپ مقاله (ولو غیرمرتبط با مشکلات عینی کشور) چشمگیر نیست. به بیان دیگر، آیین‌نامه استادی را که به‌جای تدوین مقاله و پر کردن رزومه، به دنبال حل مشکلات جامعه است، به قدر شایستگی‌اش تشویق نمی‌کند، بلکه می‌توان گفت به نوعی تنبیه می‌کند. (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۴۷)

ناعادلانه بودن آیین‌نامه ارتقا ابعاد دیگری نیز دارد که به دلیل محدودیت مجال نوشتار حاضر تنها به اشاره‌ای اکتفا می‌کنیم؛

- امتیاز مقالات با چند نویسنده، به نسبت تلاش آنها توزیع نمی‌گردد (مثلاً نفر اول ۹۰٪ و نفر دوم ۶۰٪ امتیاز کل مقاله)

- مقاله مستخرج از پایان‌نامه حداکثر ۲ امتیاز برای دانشجو دارد ولی برای استاد راهنما تا ۷ امتیاز دارد.

- اساتید راهنما و مشاور بدون ایفای نقش چشمگیر در تدوین پایان‌نامه، از امتیاز آن برخوردار می‌شوند.

- توزیع امتیاز تدوین یک کتاب بین همه ذی‌ربطان (نویسندگان، ناظر علمی، ارزیاب، ویراستار علمی، مدیر اجرایی - علمی، و ...) عادلانه نیست.

- در پذیرش، داوری و نوبت چاپ مقالات شاهد رانت‌خواری هستیم؛ برای نمونه، طبق آیین‌نامه ۴۰٪ امتیاز بخش مقالات می‌تواند از نشریات وابسته به مؤسسه محل خدمت عضو هیئت علمی کسب شود.

نتیجه

در پژوهش حاضر نشان داده شد که آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی (مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸)، از جهاتی ناعادلانه تنظیم شده است و سبب می‌شود توزیع منزلت حرفه‌ای (ارتقا) براساس شایستگی (میزان تلاش و مشارکت در تولید محصول مفید) صورت نگیرد. از جمله ابعاد این بی‌عدالتی این موارد مورد اشاره واقع شدند: «دیریاب بودن محتوای آیین‌نامه»، «یکسان‌انگاری رشته‌های دانشگاهی»، «کم‌توجهی به ترویج علم»، «مقاله‌محور بودن فرایند ارتقا»، «عدم توجه به خصوصیات افراد» و «کم‌توجهی به اهداف عملی نهاد علم».

می‌توان پیشنهاداتی برای عادلانه‌تر بودن محتوای آیین‌نامه ارائه کرد:

۱. امتیاز فرهنگی برای اعضای هیئت علمی اجباری نباشد (لااقل برای رشته‌های علوم طبیعی).
۲. ابتدای هر سال به اساتید این فرصت داده شود تا ترکیب سبد فعالیت خود را تعیین کنند و امتیازات حداقلی (وتوبی) به حداقل ممکن کاهش یابد.
۳. برای امتیاز مقاله سقف قرار داده شود و سهم آن در مجموع امتیازات ارتقا کاهش یابد. البته لازم است برای آن جایگزین‌های منعطفی در نظر گرفت که دستیابی به آنها در دسترس اساتید دانشگاه باشد، نه این که کسب آن امتیازات منوط به تغییر نگرش نهاد علم و دانشگاه باشد.
۴. تدقیق بیشتر آیین‌نامه، کمک زیادی به عادلانه بودن آن نمی‌کند و تنها فرایند را پیچیده‌تر می‌کند. برای دستیابی به تعادل در دوگانه «عدالت و دقت - سادگی و شفافیت»، پیشنهاد می‌شود به مثابه «تعادل متآملانه»^۱ جان رالز، نظام ترکیبی «قوانین - قضاوت شخصی هیئت منصفه» برای ارتقا شکل گیرد تا در ضمن برخورداری از حداقلی از قوانین، تشخیص صلاحیت ارتقای عضو هیئت علمی، به هیئتی متخصص که نماینده وجدان عمومی حرفه در رشته‌های دانشگاهی هستند، سپرده شود.
۵. حتی‌الامکان اقتضانات رشته‌های مختلف برای ارتقا دیده شود؛ یعنی اولاً هیئت منصفه

1. Reflective Equilibrium.

تخصصی رشته‌ها تشکیل شود و یکسان‌انگاری برخی رشته‌ها توجیه مناسب داشته باشد، ثانیاً موارد حداقل امتیاز به اقتضای رشته‌ها، متفاوت باشد.

۶. زبان بیان آیین‌نامه روان‌سازی و قوانین ساده‌سازی شوند. همچنین به حسب دسته‌بندی رشته‌های دانشگاهی، نسخه‌های اختصاصی آیین‌نامه چاپ شود (نه یک متن تلفیقی برای همه رشته‌ها)؛ مثلاً برای اعضای هیئت علمی آموزشی مجزا از پژوهشی و نیز برای رشته‌های علوم انسانی، علوم پایه و علوم فنی - مهندسی مجزا از سایر رشته‌ها چاپ شود.

۷. فرایند ارزشیابی حتی الامکان مردم‌سالار باشد. یعنی مثلاً اعضای هیئت منصفه اجرای آیین‌نامه، از طریق انتخابات تعیین شوند.

۸. امتیازات قابل توجهی برای حل مشکلات کشور و ارتباط دادن دانشگاه با صنعت و بازار مصرف در نظر گرفته شود و این قبیل فعالیت‌ها جای اموری همچون تدوین مقاله را بگیرد.

۹. فعالیت‌های ترویجی اعضای هیئت علمی (حضور در رسانه، برگزاری نشست‌های ترویجی و ...) به شایستگی مورد تشویق قرار گیرد.

۱۰. امتیاز یک محصول علمی (مانند کتاب) به همه ذی‌ربطان (از جمله نویسندگان، ناظر علمی، ارزیاب، ویراستار علمی، مدیر اجرایی - علمی، و ...) به صورت عادلانه توزیع شود.

۱۱. سامانه ارزیابی کتاب طراحی شود تا هر کتابی براساس رتبه علمی‌اش امتیاز به دست آورد.

۱۲. لیست کتاب‌های ارزشمند جهانی توسط وزارت عتف تهیه شده و در اختیار دانشگاه‌ها و پژوهشگاه‌ها قرار گیرد، تا ترجمه این کتاب‌ها توسط اعضای هیئت علمی (به‌خصوص تازه‌کارها) به شایستگی تشویق شود.

۱۳. نظام هرمی اساتید (یک استاد تمام، چند دانشیار و چند استادیار و چند دانشجوی تحصیلات تکمیلی) تشکیل شود و پروژه‌های پژوهشی و پایان‌نامه‌ها در این نظام هرمی سامان‌دهی شده و به صورت عادلانه‌ای امتیاز و اعتبار محصولات تولیدی بین افراد توزیع شود. (پورفرد و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۳۱)

منابع و مأخذ

۱. ارسطوپور، شعله و فاطمه احمدی‌نسب، ۱۳۹۳، «نگاه آسیب‌شناسانه به آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی و پیامدهای منفی حاصل از آن در زمینه تولید علم»، *اولین همایش ملی سنجش علم؛ ارزشیابی و آسیب‌شناسی (بروندهای علمی)*، ۳۱ اردیبهشت تا ۱ خرداد ۱۳۹۳، دانشگاه اصفهان.

۲. اوانز، مری، ۱۳۸۷، *دانشگاه و رکود اندیشه، ترجمه پیروز ایزدی*، تهران، پژوهشکده مطالعات فرهنگی و اجتماعی دانشگاه تهران.

۳. بوسلیکی، حسن، ۱۳۹۱، *تعارض اخلاقی و دانش اصول فقه*، قم، پژوهشگاه علوم و فرهنگ اسلامی.

۴. بوسلیکی، حسن، ۱۳۹۶، «مقایسه بسندگی و کارآمدی قاعده زرین با قاعده تعمیم‌پذیری کانت»، *قبسات*، سال ۲۲، ش ۸۴، تابستان.

۵. بوکی، ماسیمیانو، ۱۳۹۴، *علم در جاهل: مقدمه‌ای بر مطالعات اجتماعی علم*، ترجمه مصطفی تقوی و علی برزگر، تهران، آگاه.

۶. بازارگادی، مهرنوش و مهناز خطیبان، ۱۳۸۶، «بررسی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی در برخی دانشگاه‌های جهان»، *نشریه دانشکده پرستاری و مامایی*، سال ۱۶، ش ۵۷، تابستان ۱۳۸۶.

۷. پورفرد، محمدرضا و همکاران، ۱۳۹۰، «بررسی و آسیب‌شناسی آیین‌نامه ارتقاء مرتبه اعضای هیئت علمی» (به سفارش معاونت علمی و فناوری نهاد ریاست جمهوری)؛

<http://isti.ir/index.aspx?siteid=1&pageid=447&showitem=7&pro=nobak>

۸. خطیبان، مهناز؛ مهرنوش بازارگادی و طاهره اشک‌تراب، ۱۳۹۳، «مطالعه تطبیقی نظام‌های ارزشیابی عملکرد اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های مختلف جهان براساس الگوی شخصیتی: تحلیل کیفی محتوا»، *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، دوره ۱۲، ش ۱، ص ۳۴-۲۳.

۹. رسنیک، دیوید بی، ۱۳۹۱، *اخلاق علم*، ترجمه مصطفی تقوی و محبوبه مرشدیان، قم، دفتر نشر معارف.

۱۰. روحانی، شادی و زهرا رشیدی، ۱۳۹۷، «واکاوی تجربه زیسته اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی؛ مطالعه‌ای به روش پدیدارشناختی»، *آموزش عالی ایران*، سال ۱۰، ش ۱، بهار ۹۷.

۱۱. روشن، محمد و مجتبی قاسمی، ۱۳۹۷، «تحلیل رفتاری اعضای هیئت علمی دانشکده‌های علوم انسانی و اجتماعی در فرایند ارتقاء علمی»، *آموزش عالی ایران*، سال ۱۰، ش ۱، بهار ۱۳۹۷؛ سایت مرکز جذب اعضای هیئت علمی (<http://mjazb.ir/detail/News/5858>)

۱۲. طاهری، عبدالحسین و مسعود شمس‌بخش، ۱۳۹۵، *شیوه‌نامه اجرایی آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیئت علمی، آموزشی و پرورشی*؛

https://irandoc.ac.ir/sites/fa/files/attach/page/faculty_recruitment_regulations.pdf

۱۳. طاهری، عبدالحسین و مسعود شمس‌بخش، ۱۳۹۵، *آیین‌نامه ارتقا اعضای هیئت علمی آموزشی و پژوهشی و فناوری (مصوب ۱۳۹۴/۱۲/۱۸ شورای عالی انقلاب فرهنگی)*؛
https://irandoc.ac.ir/sites/fa/files/attach/page/faculty_recruitment_regulations.pdf
۱۴. عصاره، فریده و فرزانه عقیقیان، ۱۳۹۶، «نقدی بر آیین‌نامه ارتقای اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزشی کشور: آسیب‌شناسی و ارائه راهکارها»، *نقد کتاب*، سال ۴، ش ۱۵، پاییز ۱۳۹۶.
۱۵. فاضلی، نعمت‌الله، ۱۳۸۷، *فرهنگ و دانشگاه*. تهران، نشر ثالث.
۱۶. فتح‌آبادی، جلیل، ۱۳۹۳، «نگرش اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های تهران به فعالیت‌های فرهنگی استادان براساس ماده اول آیین‌نامه ارتقا»، *فصلنامه تحقیقات فرهنگی ایران*، دوره ۷، ش ۲، تابستان ۱۳۹۳، ص ۹۷-۱۱۶.
۱۷. فوراستیه، ژان، ۱۳۶۳، *بحران دانشگاه*، ترجمه علی‌اکبر کسائی، تهران، شرکت سهامی انتشار.
۱۸. قاسمی، مجتبی؛ محمد روشن و مریم محمدی، ۱۳۹۷، «از ارتقاء تا سقوط آزاد: سهم پژوهشگران ایرانی در بازار مجلات علمی نامعتبر»، *آموزش عالی*، سال ۱۰، ش ۱، بهار ۱۳۹۷.
۱۹. کافی، مجید، ۱۳۹۳، *وضعیت‌سنجی دوره‌های معرفت‌افزایی*، قم، پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
۲۰. کریمی مونقی، حسین؛ اکرم ژبانی‌فرد؛ حمید جعفرزاده؛ حمیدرضا بهنام و جلیل توکل افشاری، ۱۳۹۳، «تجربیات اعضای هیئت علمی از روند ارتقای مرتبه علمی»، *گام‌های توسعه در آموزش پزشکی*، دوره ۱۲، ش ۴، ۱۳۹۳، ص ۴۹۹-۴۸۵.
۲۱. هولمز، رابرت ال.، ۱۳۸۵، *مبانی فلسفه اخلاق*، ترجمه مسعود علیا، تهران، ققنوس.