

## آیین نامه ارتقاء اعضای هیأت علمی: چالش‌ها، راهکارها

سارا شفیعیان<sup>۱</sup>، مهلا سلاجقه<sup>۱\*</sup>

<sup>۱</sup> . گروه آموزش پزشکی، مرکز مطالعات و توسعه آموزش علوم پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی کرمان، کرمان، ایران

• پذیرش مقاله: ۹۹/۱۱/۱۸

• دریافت مقاله: ۹۹/۸/۱۴

### عدم تناسب امتیازات بندها با یکدیگر

یکی از اساسی‌ترین مشکلات آیین‌نامه ارتقای اعضای هیأت علمی کشور، عدم تناسب امتیازات برخی بندها با یکدیگر می‌باشد. آیین‌نامه ارتقا همانند یک بازی چند متغیره می‌ماند که اثرات تغییر امتیاز یک بند آن فقط بر روی بخش مربوطه اثرگذار نبوده و سایر بخش‌ها را نیز متأثر می‌سازد. سادگی دستیابی به یک بند پر امتیاز سبب خواهد شد تا سایر بندهای این آیین‌نامه اجرا نشده و به جرگه فراموشی سپرده شوند. به نظر می‌رسد برای غلبه بر این چالش‌ها، شاخصی که شامل حداقل امتیاز می‌شود در کلیه بخش‌ها به صورت اجباری در نظر گرفته شود به عنوان مثال حداقل امتیاز فرهنگی و پژوهشی به میزان یکسان در نظر گرفته شوند و پس از کسب حداقل امتیاز برای محاسبه سایر امتیازات در ماده‌های مختلف اقدام شود (۱).

### نگاه یکسان به همه رشته‌ها

یکی دیگر از مشکلات اساسی آیین‌نامه ارتقا، نگاه یکسان به همه رشته‌ها است. با وجود تفاوت اقتضائات و نیازمندیهای رشته‌های مختلف با یکدیگر، آیین‌نامه تلاش کرده است همه رشته‌ها را براساس یک ساختار واحد ارزیابی نماید (۲). پیشنهاد می‌گردد که معیارهای ارتقا بر اساس اهداف و

اهمیت و ضرورت توسعه پایدار و همه جانبه، رقابت بین کشورها برای کسب جایگاه برتر فرهنگی-سیاسی و اقتصادی و تقویت علم و فناوری به منظور گسترش حوزه نفوذ و اقتدار ملی بیان‌گر کارآمدی ساختار دانشگاه‌ها و مؤسسات آموزش عالی، پژوهشی و فناوری در جهت تحقق اهداف نظام علم و فناوری کشور می‌باشد. در این میان، نقش مؤثر و انکارناپذیر اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها به عنوان مهم‌ترین رکن در فرآیند ارتقا و تضمین کیفیت آموزش عالی انکارناپذیر است. این مسأله سبب شده است تا سیاستگذاران علم و فناوری به دنبال این باشند که فعالیت اعضای هیأت علمی را در راستای اهداف نظام علم و فناوری کشور قرار دهند. آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی یکی از مهمترین ابزارها در جهت تحقق چنین هدفی است. در کنار اهمیت و ضرورت چنین رویکردی که به خودی خود زمینه‌ساز توسعه پایدار و همه جانبه است؛ بررسی چالش‌های نظام ارتقای مرتبه اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها مستلزم انگیزه‌ای در خور و عزمی جدی است تا آیین‌نامه‌های مؤثر با هدف هدایت فعالیت‌های اعضای هیأت علمی به مثابه نیاز بنیادین جامعه دانشگاهی کشور تدوین شوند.

محدودیت‌های آیین نامه ارتقا، راهکارهای پیشنهادی

هیات‌های ممیزه دانشگاه‌های مختلف، برگزاری دوره‌های توانمندسازی اعضای هیأت علمی با هدف آموزش مفاد آیین-نامه ارتقا است (۵، ۶).

### سهم پررنگ پژوهش

در حوزه ارتقاء مرتبه اعضاء هیأت علمی، آیین‌نامه به گونه‌ای گریزناپذیر انتشارمحور است و انتشار متون علمی در قالب مقاله به نقطه اصلی و دغدغه روزمره اعضا تبدیل شده است. با وجود چنین آیین‌نامه‌ای و سایر فشارهای وارده بر اعضاء، پژوهش به جهت کسب امتیاز از حاشیه به متن و از فرع به اصل تبدیل شده است. یکی از پیامدهای چنین فضایی، رشد کمی تعداد متون علمی است. با توجه به نقش فعالیت های پژوهشی در جهت رفع مشکلات جامعه، باید تلاش کرد که این فعالیت‌ها به سمت توجه واقعی به نیازها و فضای علمی تحقیقاتی جامعه، ایجاد تحول و پیشبرد رشته علمی و همچنین مشارکت در وضع سیاست‌های تحقیقی سوق داده شوند (۷). پیشنهاد می‌شود که با توجه به بررسی کیفیت آثار پژوهشی اعضای هیأت علمی، توجه ایشان به کیفیت تحقیقات و آثار منتشر شده به جای دغدغه افزایش تعداد آثار فراهم شود. (۸).

### سخن آخر

با توجه به جایگاه خاص نظام ارتقای اعضای هیأت علمی در سیاست‌گذاری آموزش عالی و نقش عمده نظام ارتقای اعضای هیأت علمی در جهت‌دهی فعالیت‌های ایشان در زمینه‌های فرهنگی، پژوهشی، آموزشی و اجرایی، مطالعه حاضر، فراهم‌آورنده امکان آشنایی سیاست‌گذاران علمی کشور با چالش‌های نظام ارتقای اعضای هیأت علمی و تامین‌کننده بسترهای مناسب برای تدوین نظام ارتقای جامع کشورمان می‌باشد.

توانمندی های مورد انتظار از هر رشته در نظر گرفته شوند (۳).

### نگاه یکسان به همه مناطق جغرافیایی

نکته قابل ذکر دیگر در آیین‌نامه، نگاه یکسان به همه دانشگاه‌های کشور است که چنین چیزی اساساً صحیح نمی‌باشد. با توجه به اینکه نیازمندی‌های مناطق مختلف کشور با یکدیگر متفاوت می‌باشد و برخی مناطق بومی نیازهای بومی خاصی دارند، بدیهی است که نسبت همه دانشگاه‌های کشور با مسائل مذکور به یک میزان نبوده و وظیفه همگان نیز به یک نسبت نمی‌باشد. اساساً حل برخی مسائل بومی نیازمند حضور در منطقه مربوطه می‌باشد که این امر برای دانشجویان و اساتید مناطق بومی براهتی مقدور می‌باشد. لذا باید در تطابق شاخص های ارتقای اعضای هیأت علمی به مأموریت، الزامات، شرایط خاص و منابع و امکانات علمی هر دانشگاه علوم پزشکی توجه بیشتر شود (۴).

### فقدان ساختار پویا در آیین نامه ارتقای اساتید

یک مشکل مهم دیگر در آیین نامه ارتقای اساتید، نگاه کاملاً استاتیک این آیین‌نامه به امتیاز بندها است. این رویکرد مانع از نوآوری و خلاقیت در عملکرد اعضای هیأت علمی می‌شود. همچنین نارسایی در اجرای فرایندهای ارتقای همگن، شفاف و منصفانه، عدم اشراف اعضای هیأت علمی بر فرایند ارتقا و نحوه ارزیابی فعالیت‌ها و تاثیر تعارض منافع یا اختلاف فکری بر نتیجه فرایند ارتقاء از مشکلات موجود در شیوه نامه اجرایی آیین نامه ارتقای اعضای هیأت علمی می‌باشند (۴). پیشنهادهای ارائه شده براساس نتایج مطالعات برای برطرف نمودن این چالش‌ها شامل تغییر ترکیب هیأت ممیزه دانشگاه به صورت دوره‌ای، استقرار واحد مشاوره و تسهیل-گری آماده سازی پرونده ارتقا برای اعضای هیأت علمی، برگزاری جلسات هم‌اندیشی، توجیهی و بحث و تبادل نظر بین

Promotion Management. 2020; 9(3):72-83. [In Persian]

- Zavare JB, Nasr Isfahani AR, Nili M R. Analysis of faculty promotion regulations: Challenges and consequences. Iranian Higher Education. 2018; 10(1):79-98. [In Persian]

### References:

- Raoufi Kelachayeh SS, Askaryan M, Hamidifar F, Rezazadeh Bahadoran H. Explaining Performance Evaluation Criteria for University Faculty Members: A Qualitative Study. Journal of Health

3. Ebrahimpour S, Shaditalab J. Narrative of Women, s Experiences in Promotion to Professorship at Universities of Iran. *Social Welfare Quarterly*. 2017; 17(66):53-106. [In Persian]
4. Karimi Moonaghi H, zhianifard A, Jafarzadeh H, behnam H, tvakol afshari J. Survey obstacles and problems promotion process: Untold of faculty members. *J Med Educ Dev*. 2015; 8 (18):73-85. [In Persian]
5. Smith SB, Hollerbach A, Donato AS, Edlund BJ, Atz T, Kelechi TJ. Streamlining appointment, promotion, and tenure procedures to promote early-career faculty success. *J Prof Nurs*. Sep-Oct 2016;32(5):334-41. doi: 10.1016/j.profnurs.2016.01.011. [PMID: 27649591].
6. Salajegheh M, Gandomkar R, Mirzazadeh A, Sandars J. Identification of capacity development indicators for faculty development programs: A nominal group technique study. *BMC Med Educ*. 2020 May 24;20(1):163. doi: 10.1186/s12909-020-02068-7. [PMID: 32448229]. [PMCID: PMC7245937].
7. Park KC, Lee CH. A Study on Obstacles and Promotion of Faculty Technology Entrepreneurship. *Journal of Digital Convergence*. 2019;17(8):81-8.
8. Eckhaus E, Davidovitch N. How Do Academic Faculty Members Perceive the Effect of Teaching Surveys Completed by Students on Appointment and Promotion Processes at Academic Institutions? A Case Study. *International Journal of Higher Education*. 2019;8(1):171-80. doi:10.5430/ijhe.v8n1p171.